



MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ,
DES SOLIDARITÉS
ET DES FAMILLES

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction générale
du travail

Édition 2024

Les conditions de travail en 2023



BILAN & RAPPORTS

CONDITIONS DE TRAVAIL

Bilan 2023

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

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

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

Conception et rédaction
Direction générale du travail

Collaboration rédactionnelle et mise en page
Parimage

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

© Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles - Janvier 2025.

Avant-propos	11
<hr/>	
Les organisations syndicales de salariés	17
<hr/>	
Contribution de la Confédération française démocratique du travail (CFDT)	17
Contribution de la Confédération générale du travail (CGT)	27
Contribution de Force ouvrière (FO)	33
Contribution de la Confédération française de l'encadrement – confédération générale des cadres (CFE-CGC)	39
Contribution de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)	43
Les organisations professionnelles d'employeurs	49
<hr/>	
Contribution du Mouvement des entreprises de France (MEDEF)	51
Contribution de la Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME)	55
Contribution de l'Union des entreprises de proximité (U2P)	57
Les organisations multiprofessionnelles d'employeurs	61
<hr/>	
Contribution de la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA)	63
Contribution de l'Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire (UDES)	67
Contribution de la Fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma (FESAC)	75
Les conditions de travail vues par le conseil économique, social et environnemental	79
<hr/>	
Les orientations issues des récents avis du conseil économique, social et environnemental sur les conditions de travail	81
<hr/>	
1. De nouvelles modalités d'organisation du temps de travail et leurs conséquences sur les conditions de travail et les risques professionnels	82
2. Les impacts du dérèglement climatique : des risques et des opportunités pour les professions	86
3. Prendre la mesure du continuum entre vie au travail et vie hors travail	90
4. Un dialogue social de proximité et territorial, au plus près des conditions de travail : une nécessité pour changer d'échelle en matière de prévention	92
5. Conclusion	97
Partie 1 - Les principaux acteurs de la prévention des risques professionnels	99
<hr/>	
Chapitre 1 - Au sein de l'entreprise, un paysage d'acteurs de la prévention recomposé	103
<hr/>	
1. L'employeur, premier responsable de la santé et de la sécurité des salariés	104

Sommaire

2. Le CSE, un cadre renouvelé pour le dialogue social en entreprise	107
2.1. Les acteurs de l'entreprise disposent d'une grande marge de manœuvre dans la mise en place du CSE	107
2.2. La CSSCT apporte une expertise technique au CSE	108
2.3. Les représentants de proximité assurent le relais sur le terrain	109
2.4. Les évolutions apportées par la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail	109
2.5. Bilan d'activité 2023 des organismes experts certifiés pour réaliser des « expertises CSE »	110
3. Les Services de prévention et de santé au travail (SPST)	120
3.1. Les résultats de l'enquête 2023 sur l'activité et la gestion financière des SPST soulignent les enjeux actuels de la médecine du travail	121
3.2. La lutte contre la pénurie médicale est un enjeu prioritaire pour le fonctionnement des SPST	125
Chapitre 2 - L'activité du système d'inspection du travail	133
Chapitre 3 - L'activité du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire	143
1. La prévention en direction des jeunes travailleurs agricoles	143
2. La prévention du risque chimique en agriculture	143
2.1. L'amiante en agriculture	143
2.2. Mieux connaître les expositions aux pesticides - construction de la stratégie Ecophyto 2030	144
2.3. Mieux connaître les expositions à la silice et aux poussières - Étude sur la culture du lin	144
2.4. Équipements de protection individuelle contre les risques liés à l'utilisation de produits phytopharmaceutiques	145
3. La prévention du risque biologique en agriculture	146
4. La prévention des risques liés aux agroéquipements	147
4.1. Tracteurs	147
4.2. Agir en conception : la surveillance du marché des agroéquipements	147
5. Les maladies professionnelles	150
6. Mesures relatives au suivi de l'état de santé des professionnels : une nouvelle organisation des services de santé au travail agricoles avec la loi du 2 août 2021	151
Chapitre 4 - Les organismes, agences et autorités	155
1. Les organismes de sécurité sociale	155
1.1. La Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM)	155
1.2. La Caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA)	160
2. Les organismes de prévention	165
2.1. L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)	165
2.2. L'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP)	167
2.3. L'Institut national de recherche et de sécurité (INRS)	171
3. Les agences d'expertise scientifique	178
3.1. L'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses)	178
3.2. Santé publique france : l'Agence nationale de santé publique (ANSP)	183

3.3. L'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire (IRSN)	187
3.4. L'Institut national de l'environnement industriel et des risques (INERIS)	192
4. Une autorité administrative indépendante : l'Autorité de sûreté nucléaire (ASN)	195
5. Focus sur l'Inspection de l'armement pour les poudres et explosifs (IPE)	201
Partie 2 - Les tendances de la sinistralité au travail	205
<hr/>	
Chapitre 5 - Les tendances de sinistralité au travail du régime général	209
<hr/>	
Chapitre 6 - Les tendances de sinistralité au travail dans le régime agricole	217
<hr/>	
1. Les accidents du travail	217
1.1. Les non-salariés agricoles	217
1.2. Les salariés agricoles	222
2. Les accidents de trajet	229
2.1. Les salariés agricoles	229
3. Les maladies professionnelles	230
3.1. Les non-salariés agricoles	230
3.2. Les salariés agricoles	231
Partie 3 - Les grandes actions de prévention en santé et sécurité au travail menées par le ministère chargé du travail	233
<hr/>	
Chapitre 7 - La mise en œuvre du 4^e Plan de santé au travail (PST4), du Plan de prévention des accidents du travail graves et mortels (PATGM) et des plans régionaux de santé au travail	237
<hr/>	
1. La poursuite de la mise en œuvre partenariale du PST4 et du PATGM en 2023	237
2. Le déploiement des plans régionaux de santé au travail (PRST)	239
3. Un dispositif inédit d'appel à projets pour soutenir la mise en œuvre du PST, du PATGM et des PRST	240
Chapitre 8 - Focus sur les actions de prévention menées sur quelques risques professionnels	245
<hr/>	
1. La prévention des risques liés aux vagues de chaleur	245
1.1. La gestion sanitaire des vagues de chaleur	245
1.2. L'anticipation et la gestion structurelle des risques professionnels liés aux vagues de chaleur	246
2. La prévention des risques psychosociaux et le développement de la qualité de vie et des conditions de travail	247
2.1. Les RPS et la QVCT pleinement intégrés dans le 4 ^e Plan de santé au travail (PST 4)	249
2.2. De nombreux outils et actions développés	250
2.3. Promouvoir des démarches efficaces de QVCT : la publication du référentiel de l'Anact	250
2.4. Télétravail, QVCT et risques professionnels	251
3. L'essor de l'IA et ses enjeux de santé au travail	252

Sommaire

4. Prévention des risques contre les rayonnements ionisants	257
4.1. Bilan de la surveillance des travailleurs pour l'année 2023	258
4.2. Évolution du système SISERI et lancement du nouveau portail	258
4.3 Évolutions réglementaires en 2023	259
5. La prévention et la réparation des maladies professionnelles	261
6. La prévention du risque routier professionnel	263
6.1. Améliorer la connaissance du risque routier professionnel	264
6.2. Mobilisation et sensibilisation ciblées des branches professionnelles	265
Chapitre 9 - La poursuite de la mise en œuvre de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail	269
<hr/>	
1. La poursuite de la réforme du pilotage des Services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI)	270
1.1. Décret n° 2022-1031 du 20 juillet 2022 relatif aux référentiels et aux principes guidant l'élaboration du cahier des charges de certification des services de prévention et de santé au travail interentreprises	270
1.2. Arrêté du 27 juillet 2023 fixant le cahier des charges de certification des services de prévention et de santé au travail interentreprises.	270
2. Le cadre d'exercice renouvelé de la médecine du travail et du suivi de l'état de santé des salariés	271
2.1. Décret n° 2023-547 du 30 juin 2023 relatif aux travailleurs employés par plusieurs entreprises : modalités de suivi de l'état de santé et répartition du coût de la cotisation entre les employeurs concernés	271
2.2. Décret n° 2023-1302 du 27 décembre 2023 relatif au médecin praticien correspondant	272
3. La poursuite de la mise en œuvre du passeport de prévention	273
Chapitre 10 - La prévention de l'usure professionnelle et de la désinsertion professionnelle	277
<hr/>	
1. La création du Fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU)	277
1.1. Un nouveau fonds au bénéfice de la prévention des risques à l'origine des Troubles musculosquelettiques (TMS)	277
1.2. Un dispositif qui mobilise pleinement le dialogue social pour sa mise en œuvre	278
2. Les évolutions du Compte professionnel de prévention (C2P) prévues par la LFRSS 2023	280
3. La prévention de la désinsertion professionnelle	280
3.1. La stratégie nationale de lutte contre l'endométriose	281
3.2. Le comité d'évaluation des textes encadrant l'accès au marché du travail des personnes atteintes de maladies chroniques	281
3.3. Éléments de l'enquête de la DGT relative à l'activité des SPST en matière de prévention de la désinsertion professionnelle	282
3.4. Travaux menés par les groupes de travail DGT/DSS/CNAM sur la transmission d'information entre les SPST et l'Assurance maladie	283

Chapitre 11 - Les avancées européennes en santé et sécurité au travail	287
1. La prévention du risque amiante	287
2. La prévention du risque chimique	289
2.1. Concernant les diisocyanates	290
2.2. Concernant le plomb et ses composés inorganiques	290
2.3. Concernant les perturbateurs endocriniens	290
3. La sécurité des machines et des EPI dans un contexte de crise : l'instrument d'urgence du marché intérieur	291
3.1. Contexte	291
3.2. Champ d'application du règlement	291
3.3. Objet, description générale et principaux effets attendus	293
3.4. Position française sur les textes adoptés	294
3.5. Insertion dans l'environnement juridique	295
 Partie 4 - L'activité du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT)	 297
<hr/> Chapitre 12 - L'activité du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT)	<hr/> 301
1. En 2023, le Conseil national de prévention et de santé au travail (CNPST) a été fortement mobilisé dans la mise en œuvre de plusieurs mesures phares de la loi du 2 août 2021	301
2. En 2023, l'activité de la fonction consultative du COCT est restée soutenue, notamment en raison de la préparation des textes d'application de la loi du 2 août 2021	304
3. L'activité des Comités régionaux d'orientation des conditions de travail (CROCT) et des Comités régionaux de prévention et de santé au travail (CRPST)	304
3.1. Un déploiement des instances régionales finalisé dans la plupart des régions	305
3.2. Des CROCT et CRPST fortement mobilisés en 2023 par la mise en œuvre de la réforme de la santé au travail engagée par la loi du 2 août 2021 ainsi que par la mise en œuvre des PRST4	305
3.3. Les perspectives des CROCT et des CRPST pour 2024	308
<hr/> Chapitre 13 - La négociation collective sur les conditions de travail	<hr/> 311
1. Les accords relatifs à la Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)	311
2. La négociation relative au télétravail et au droit à la déconnexion	313
3. La négociation relative à la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail	316
 Annexes	 319
<hr/> Annexe 1 - L'activité de la fonction consultative du Conseil d'orientation des conditions de travail	<hr/> 323
<hr/> Annexe 2 - Liste des sigles	<hr/> 335

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

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

AVANT-PROPOS



Pierre Romain

Directeur général du travail

La politique d'amélioration des conditions de travail et de promotion de la santé au travail aura été, encore une fois, au cœur des priorités du ministère chargé du travail en 2023.

L'année 2023 a notamment été consacrée à la poursuite de **la mise en œuvre opérationnelle du 4^e Plan de santé au travail (PST4), de ses déclinaisons régionales et du Plan de prévention des accidents du travail graves et mortels (PATGM)**. Ces plans stratégiques confortent la priorité donnée à la prévention primaire par notre système de santé au travail, en ciblant notamment les risques professionnels prioritaires et les publics particulièrement exposés. Ils intègrent par ailleurs des enjeux transversaux de prévention, comme l'anticipation des crises, la prise en compte des inégalités dans les démarches de Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) et le renforcement des liens entre santé au travail, santé publique et santé environnementale.

À travers l'implication forte des partenaires de ces plans, **des actions ambitieuses en faveur de la prévention primaire ont ainsi pu être déployées cette année** : sensibilisation des jeunes en formation professionnelle à la santé au travail, information des travailleurs allophones, détachés et saisonniers sur les risques professionnels, création d'outils de prévention sur les risques liés à la canicule, etc. Par ailleurs, **une campagne de communication inédite et d'ampleur** a été lancée par le ministère afin de sensibiliser les employeurs, les travailleurs et le grand public sur la prévention des accidents du travail graves et mortels.

Par ailleurs, **l'année 2023 a été consacrée à la poursuite de la mise en œuvre de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail**. Fruit d'un processus inédit de rencontre entre démocratie sociale et démocratie parlementaire, cette réforme engagée en 2021 doit permettre d'**accélérer la modernisation de**

notre système de santé au travail, à travers plusieurs chantiers phares. La loi vise notamment à renforcer la qualité de l'action des Services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) en introduisant **une offre socle de services**, dont pourront bénéficier toutes les entreprises adhérentes. Elle prévoit aussi de moderniser le fonctionnement des équipes pluridisciplinaires des SPSTI grâce à l'introduction de **nouvelles possibilités de délégations des missions du médecin du travail**, en particulier vers les infirmiers en santé au travail.

En 2023, **plusieurs textes d'application structurants prévus par la loi du 2 août 2021 ont été pris**. C'est notamment le cas du décret n° 2022-1031 et de l'arrêté du 27 juillet 2023, qui sont venus préciser les modalités de la certification des SPSTI, ou du décret n° 2023-1302 relatif au médecin praticien correspondant. L'année 2023 a également été consacrée à la poursuite du déploiement du passeport de prévention, autre mesure phare de la loi du 2 août 2021.

En lien avec la Direction de la sécurité sociale (DSS), les équipes de la Direction générale du travail (DGT) ont par ailleurs été impliquées dans les travaux relatifs à la Loi de financement rectificative de la Sécurité sociale (LFRSS) pour 2023, qui a prévu **la création du Fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU)**. Doté d'un milliard d'euros sur 5 ans, ce dispositif constitue une avancée majeure et un levier financier significatif pour la prévention des risques ergonomiques à l'origine de troubles musculosquelettiques, qui représentent près de 90 % des maladies professionnelles. Le FIPU permettra en effet de financer des actions de prévention, de sensibilisation, de formation, de prévention de la désinsertion professionnelle et de reconversion professionnelle en faveur des salariés exposés à ces risques.

La LFRSS 2023 a donné un rôle déterminant aux partenaires sociaux dans la mise en œuvre de ce dispositif. Ainsi, la répartition des financements du fonds est encadrée par des orientations déterminées chaque année par la Commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CAT-MP), après avis du Comité national de prévention et de santé au travail (CNPST). La loi a également confié aux branches professionnelles le soin d'identifier les métiers et activités particulièrement exposés aux facteurs de risques ergonomiques ciblés par le dispositif.

Par ailleurs, les opérateurs de la santé au travail se sont fortement mobilisés tout au long de l'année 2023. En tant que tutelle, la DGT a veillé à les appuyer dans leurs projets et à donner de la visibilité à leur action. L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) a ainsi approfondi ses contributions aux actions du PST4, notamment en matière de promotion des démarches QVCT. L'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES) a quant à elle poursuivi ses travaux de documentation des expositions et d'évaluation des risques prioritaires.

L'année 2023 a également été consacrée à la poursuite d'actions en faveur d'**une meilleure prise en compte des défis émergents en santé au travail.** L'essor de l'intelligence artificielle en entreprise apparaît à ce titre comme un phénomène particulièrement structurant pour les organisations du travail. Pour mieux connaître les bénéfices et les risques de l'intelligence artificielle sur les conditions de travail, la DGT a appuyé les travaux du LaborIA, centre d'expertise et de ressources du ministère chargé du travail et de l'emploi sur les conséquences de cette nouvelle technologie dans le monde du travail. La DGT s'appuie également sur les travaux réalisés par l'Anact et l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) sur le sujet.

Par ailleurs, **la DGT est restée fortement mobilisée au niveau européen pour appuyer les travaux en faveur d'un renforcement de la santé et sécurité au travail dans les textes européens,** notamment sur le risque amiante, le risque chimique et la sécurité des machines.

L'année 2023 a enfin constitué une année riche pour la **négociation collective en santé et sécurité au travail.** Le télétravail, le droit à la déconnexion et les démarches QVCT sont en effet restés très présents dans les accords négociés.

L'ensemble de ces défis sont retracés tout au long de ce nouveau bilan, qui rend compte non seulement des évolutions normatives mais aussi des efforts concrets et quotidiens des acteurs de notre système de santé au travail pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Bonne lecture !
Pierre Romain

Les organisations syndicales de salariés

CFDT	17
CGT	27
FO	33
CFE-CGC	39
CFTC	43



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL (CFDT)

L'actualité sur les questions du travail a été tout aussi dense en 2023 que durant l'année 2022. Cette année 2023 a été marquée par la forte mobilisation contre la réforme des retraites, qui a fait ressortir le besoin des salariés de s'exprimer sur leur travail. Ils ont été nombreux à dénoncer la dégradation de leurs conditions de travail (intensification, perte de sens, augmentation des pénibilités liées au port de charges, aux produits chimiques, nuisances sonores, horaires décalés, etc.). Ils ont été nombreux à exprimer leur besoin d'être mieux reconnus, associés face aux transformations du monde du travail, face aux transitions écologiques, numériques ou encore climatiques. La CFDT a été le porte-parole des MAUX du travail, demandant au gouvernement et aux organisations patronales d'ouvrir des négociations sur le travail.

Pour la CFDT, agir pour la qualité du travail et l'amélioration des conditions de travail est impératif dans le contexte de transformation, de transition que traverse le monde du travail. Les instances de dialogue, tel que le Comité national de prévention et de santé au travail (CNPST), sont des espaces essentiels pour construire et piloter les actions de prévention. Ces instances paritaires nécessitent d'être dotées de moyens afin d'assurer leur bon fonctionnement. Elles imposent un dialogue social de qualité dans les entreprises sur le travail. Elles supposent des pratiques managériales plus participatives. Elles nous engagent enfin à mettre en œuvre rapidement les acquis de la loi du 2 août 2021, comme le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), le passeport prévention.

Les événements de cette année 2023 colorent l'analyse de la CFDT sur ce bilan des conditions de travail et renforcent nos exigences quant à la mise en œuvre des plans d'action qui découlent d'orientations validées.

1. LA CONTINUITÉ DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA LOI DU 2 AOÛT 2021

Le CNPST s'est réuni plusieurs fois afin de poursuivre sa contribution dans la mise en œuvre de la loi du 2 août 2021. Cependant, la CFDT regrette que les contraintes politiques et techniques aient retardé la mise en œuvre du portail numérique de conservation du DUERP, du passeport prévention ou encore la réforme des risques chimiques.

En effet, la CFDT ne peut que regretter qu'après l'incapacité des organisations d'employeurs à aboutir sur la mise en œuvre du portail numérique de conservation des DUERP, les pouvoirs publics n'aient pas eu la volonté d'y parvenir, alors même que les organisations syndicales ont fait des propositions qui auraient permis d'initier la construction du portail numérique.

Sur le passeport prévention, qui a vocation à répertorier les formations en santé et sécurité au travail que les travailleurs ont effectué afin de renforcer la prévention, le calendrier de mise en œuvre a pris du retard au détriment de la valorisation des dites formations, alors même que bon nombre de salariés ne sont pas correctement formés à la prévention des risques professionnels.

S'agissant de la certification des Services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI), la CFDT salue l'implication et le travail important mené par l'ensemble des partenaires sociaux pour l'établissement de l'Afnor SPEC 2217, référentiel de certification des SPSTI. Par ailleurs, la CFDT réaffirme le rôle nécessaire du CNPST, dans son format paritaire, concernant le rapport d'activité qui doit être élaboré par les organismes certificateurs avant le 1^{er} avril de chaque année, et dans le suivi de la mise en œuvre de la certification des SPSTI. La CFDT sera vigilante à ce que l'État, la direction générale du travail consolident l'ensemble des éléments pour les fournir au CNPST afin de permettre à celui-ci d'assurer sa mission concernant la certification des SPSTI.

S'agissant de la formation des infirmier(e)s de santé au travail, la CFDT regrette le retard pris quant à la mise en place des infirmier(e)s en pratique avancée et de leur cursus de formation, qui doit participer à la lutte contre la baisse de la démographie médicale dans les SPSTI, tout en apportant un parcours professionnel dynamique aux Infirmiers en santé au travail (IDEST).

2. LE 1^{er} RAPPORT ANNUEL DE LA DIRECTION GÉNÉRALE DU TRAVAIL SUR L'ACTIVITÉ DES SPSTI

La CFDT salue le premier rapport annuel sur l'activité et la gestion financière des services de prévention et de santé au travail élaboré par la direction générale du travail à partir de l'enquête menée courant 2022. Pour autant, ce rapport annuel présente des données essentiellement quantitatives et la CFDT regrette l'absence des données qualitatives. À titre d'exemple, le rapport aborde les questions de gouvernance par le biais du pourcentage de conseils d'administration et de postes de trésoriers ou de vice-présidents complètement pourvus ou non, alors que la CFDT aurait souhaité y trouver des éléments sur l'état du paritarisme dans ces associations.

De ce point de vue, la CFDT considère dommageable que, dans de nombreux SPSTI, la gouvernance reste verticale, sans débats sur les grandes orientations des services et que des stratégies de contournement se mettent en place, notamment concernant la vice-présidence salariée, par l'instauration d'un vice-président délégué patronal. Bien que cela ne soit pas illégal en soi, la CFDT considère que cela est contraire à l'esprit de l'Accord national interprofessionnel (ANI) et de la loi, et n'aura de cesse d'interpeller la direction générale du travail afin que le paritarisme dans la gouvernance des SPSTI soit effectif et garanti.

Le 1^{er} rapport annuel sur l'activité et la gestion financière des SPSTI met en évidence le besoin de progresser, s'agissant de l'établissement du DUERP tant par l'accompagnement effectif des entreprises par les SPSTI, que sur la communication qu'ils doivent faire quant à cette mission de l'offre socle qu'ils doivent réaliser. La CFDT rappelle que l'évaluation des risques et l'établissement du DUERP et du plan d'action de prévention sont une obligation de l'employeur (décret du 5 novembre 2001). Plus de 20 ans après, de nombreuses entreprises ne sont toujours pas dotées du DUERP, ou celui-ci n'a pas été régulièrement mis à jour.

Selon ce rapport, seulement 5 % des 701 713 actions des SPSTI qui ont été effectuées en 2022 concernaient le conseil à la rédaction du DUERP et l'intégration de données générées dans le DUERP reste un impensé dans de nombreuses entreprises.

La CFDT rappelle qu'entre 2001 et 2019, la progression des accidents du travail des femmes s'élève à 41,6 %.

Ce rapport met également en évidence la difficulté des SPSTI à s'inscrire dans les nouvelles exigences issues de la loi du 2 août 2021 :

- S'agissant des différentes visites utiles au suivi médical des travailleurs et travailleuses, les SPSTI s'inscrivent dans une forme de routine. Les nouvelles visites et l'accompagnement des salariés expérimentés (seniors), notamment par la visite de mi-carrière, ont été réalisés à la marge ;

- La mise en place des cellules de prévention de la désinsertion professionnelle et des outils pour prévenir la désinsertion professionnelle, ainsi que la communication concernant cette offre en direction des entreprises et des représentants du personnel, dès lors qu'ils existent, doivent être renforcées.

Le rapport annuel sur l'activité et la gestion des SPSTI permettra, au fil du temps, de mesurer les progrès des SPSTI dans la délivrance de l'offre socle et la communication qu'ils doivent mettre en place la concernant. La certification des SPSTI et l'établissement des Contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM) devraient, à l'avenir, soutenir ces progrès.

La CFDT sera vigilante à ce que l'offre socle déterminée par les partenaires sociaux soit complètement déployée par les SPSTI, qui devront y consacrer les moyens dont ils disposent au travers de la cotisation des entreprises adhérentes.

3. LA RÉFORME DES RETRAITES ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Conformément aux annonces de la Première ministre du 10 janvier 2023, le report de l'âge légal de départ à la retraite a été la clé de voûte de la réforme des retraites.

Les nombreuses manifestations et actions de la CFDT pour sortir du dogme des « 64 ans » n'auront pas suffi à infléchir les positions du Gouvernement concernant cette réforme injuste. Alors que la loi a entériné un allongement de la carrière par le décalage de l'âge légal du départ à la retraite, la question de la pénibilité et de l'usure professionnelle n'est toujours pas traitée de façon satisfaisante en France, faisant sortir prématurément les travailleurs seniors des entreprises, souvent au regard de problématiques de santé et d'inaptitudes dues au travail.

Certes, les branches professionnelles sont désormais invitées à élaborer la cartographie des métiers, le fonds d'indemnisation de l'usure professionnelle (FIPU) a été créé et les activités à risques professionnels ergonomiques et certains critères du compte professionnel de prévention (C2P) ont été assouplis (travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, polyexposition, motifs d'utilisation - reconversion). Il n'en demeure pas moins que les risques ergonomiques exclus du C2P restent ceux générant le plus d'atteintes à la santé au titre des troubles musculo-squelettiques, qui sont la première cause de maladies professionnelles indemnisées, et que le déclenchement de l'obligation de négocier un accord de prévention dans les entreprises repose toujours sur des niveaux de critères non contraignants, notamment s'agissant du taux de sinistralité à 0,25. De plus, les risques chimiques sont de nouveau invisibilisés au détriment de la prévention.

Quant au FIPU, ce fonds doté d'un milliard d'euros sur 5 ans, destiné à soutenir des actions de prévention des trois facteurs ergonomiques exclus du C2P et dont la gestion a été confiée à la Commission accidents du travail et maladies

professionnelles (CAT-MP) de la branche AT-MP de l'assurance maladie, c'est au fil du temps que pourra être analysée la résultante effective en matière de prévention dans les entreprises. Pour ce faire, des indicateurs qualitatifs, mais aussi quantitatifs, devront être élaborés pour permettre une appréciation objective et collective de ce que produira le FIPU.

Au final, cette réforme des retraites, dont la mise en œuvre a été justifiée par une approche financière, ne prend aucunement en considération le défi de permettre aux travailleuses et travailleurs de poursuivre leur carrière dans des conditions favorables, c'est-à-dire celles qui articulent qualité du travail et qualité de l'emploi.

Pour la CFDT, la réintroduction des quatre critères exclus du C2P est incontournable pour permettre une véritable prévention les concernant et apporter l'accompagnement nécessaire pour tous les travailleurs qui y sont exposés.

4. L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 15 MAI 2023 RELATIF AUX ACCIDENTS DU TRAVAIL ET AUX MALADIES PROFESSIONNELLES

Après 10 mois de négociations, les partenaires sociaux engagés dans la négociation sur la branche accidents du travail – maladies professionnelles ont abouti à un accord ambitieux sur la prévention, la réparation et la gouvernance.

S'appuyant sur un diagnostic partagé à l'unanimité, les partenaires sociaux ont eu pour objectif de faire de la prévention un marqueur fort de la branche AT-MP, en lui octroyant 100 millions d'euros supplémentaires chaque année sur ce volet et en augmentant de 20 % les effectifs d'ingénieurs des Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT).

L'objectif, porté notamment par la CFDT, était de positionner la branche AT-MP comme un acteur de la prévention et en particulier de la prévention primaire, s'inscrivant ainsi dans la continuité des politiques de prévention portées par les partenaires sociaux dans le cadre de l'ANI pour une prévention renforcée de décembre 2020, de la loi qui en découle, et du 4^e plan santé au travail.

À ce titre, la prévention de l'usure professionnelle ainsi que la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien en emploi seront autant de domaines bénéficiant d'une attention particulière de la part des partenaires sociaux dans le cadre de la gouvernance de la branche AT-MP.

Le volet réparation est également ambitieux avec une volonté commune d'appliquer une plus juste réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, plus accessible pour les victimes et moins judiciairisée.

Enfin, l'accord a pour objectif de permettre aux partenaires sociaux d'assumer pleinement leurs missions et leurs responsabilités quant à la gestion de la branche AT-MP en modifiant la gouvernance afin de lui restituer ses capacités d'orientation, de suivi et de pilotage en transformant la CAT-MP en conseil d'administration strictement paritaire.

La CFDT souligne les avancées revendicatives et sociales prévues dans l'ANI « branche AT- MP : un consensus social réaffirmé par une prévention ambitieuse, une réparation améliorée et une gouvernance paritaire renforcée ». Et ce, malgré les difficultés rencontrées durant toute la négociation : réforme des retraites et sa baisse de cotisation annoncée, décision de la Cour de cassation sur la nature de la rente AT-MP et mise en place du FIPU.

La CFDT sera particulièrement attentive à ce que le Gouvernement transpose cet accord sur le plan législatif et réglementaire et les dispositions nécessitant une modification des textes en vigueur.

À ce titre, fin 2023, dans le cadre du PLFSS 2024, la proposition rédactionnelle élaborée par la Direction de la Sécurité sociale (DSS), en vue de la transposition de la définition de la nature duale de la rente AT-MP était trop éloignée de l'esprit de l'ANI. Aussi, il a été demandé aux partenaires sociaux, dans le cadre d'une négociation ad hoc, de rédiger cette définition afin que soit identifié, au sein de la rente AT-MP ce qui est de l'ordre de la réparation professionnelle de ce qui est de l'ordre de la réparation personnelle.

5. LA CONVENTION D'OBJECTIF ET DE GESTION (COG) DE LA BRANCHE AT-MP

La COG AT-MP a été validée politiquement en juillet 2023. Elle reprenait pour une grande partie les ambitions portées dans le cadre de la négociation de l'ANI de la branche AT-MP.

Malgré l'unanimité des partenaires sociaux sur les orientations politiques, les discussions concernant les moyens devant être attribués dans cette COG ont néanmoins été perturbées. En effet, elles ont été percutées par la négociation relative à la définition de la nature duale de la rente AT-MP (cf. paragraphe ci-dessus), le Gouvernement ne souhaitant pas discuter des moyens tant qu'un accord ne serait pas trouvé entre les partenaires sociaux.

Cette exigence n'a pas été sans incidence sur les moyens de la prévention, tant pour ceux qui les mettent en œuvre que pour les actions de prévention auprès des entreprises au bénéfice des salariés.

La CFDT a condamné cette méthode qui va à l'encontre de tous les messages affichés par le ministère chargé du travail quant aux actions à mener sur la prévention des accidents graves et mortels.

6. LA NÉGOCIATION PACTE DE LA VIE AU TRAVAIL

La négociation nationale interprofessionnelle « Pacte de la Vie au Travail » a débuté le 22 décembre 2023. Conformément au document d'orientation adressé par le ministère chargé du travail, cette négociation devait porter sur trois axes :

- L'articulation des temps et la mise en place du compte épargne-temps universel (CETU) ;
- Le plein emploi des seniors ;
- La progression des carrières, les possibilités de reconversions professionnelles, et la lutte contre l'usure professionnelle.

Pour la CFDT, cette négociation était l'opportunité de construire des réponses à la hauteur du mouvement social historique de 2023 contre la réforme des retraites et des défis – écologiques et numériques – à relever.

La CFDT entendait ainsi participer à la construction d'un véritable droit à la reconversion et aborder de front le sujet de l'usure professionnelle, rendu incontournable avec le décalage de l'âge de départ à la retraite. Quant au CETU, il était, pour la CFDT, l'emblème de la volonté et de la capacité des partenaires sociaux à construire de l'innovation sociale, pour l'ensemble des travailleurs et travailleuses. Cette négociation s'est poursuivie en 2024.

7. LA GOUVERNANCE DE LA SÛRETÉ NUCLÉAIRE ET DE LA RADIOPROTECTION

Le projet de loi concernant la fusion des deux structures « Institut de Radioprotection et de sûreté nucléaire (IRSN) » et « Autorité de sûreté nucléaire (ASN) » a permis de parler de transition énergétique, au niveau politique par des interventions systématiques de la CFDT dans toutes les instances concernées, mais également dans le débat public avec des échanges dans des comités citoyens.

Pour la CFDT, la France doit, parallèlement à une politique de sobriété énergétique, se doter d'une énergie décarbonée, accessible, disponible, abordable. Le corollaire à ce postulat, c'est l'exigence d'une gouvernance des risques nucléaires et radiologiques s'appuyant sur une expertise indépendante des contraintes de la décision, fondée sur les meilleures connaissances scientifiques et techniques, et transparentes pour le public. Cette gouvernance doit, en outre, veiller à ce que les conditions de travail permettent de maîtriser les risques lors de la conception, la construction, l'exploitation et le démantèlement des installations nucléaires, notamment lorsque les activités sont réalisées par des entreprises sous-traitantes. Alors que le projet de fusion de l'IRSN et de l'ASN a été rejeté par les députés en mars 2023, le Gouvernement a, de nouveau, proposé un projet de loi de fusion de ces deux organismes.

Pour la CFDT, ce dernier risque de provoquer une désorganisation de la gouvernance de la sûreté nucléaire en France, alors que les besoins d'expertise et de contrôle vont croître de manière significative au regard du plan de relance de la filière nucléaire qui prévoit la construction de six EPR, le développement de petits réacteurs modulaires, un redimensionnement du cycle du combustible et un plan de démantèlement des installations anciennes.

Plus largement, depuis près de 30 ans, la confiance construite patiemment par l'IRSN et l'ASN, chacune dans son rôle, risque d'être mise à mal. C'est l'acceptabilité sociale du nucléaire que ce projet de loi risque de remettre en cause, tout l'inverse de son intention supposée.

8. LE TÉLÉTRAVAIL ET LE DROIT À LA DÉCONNEXION

Compte tenu de l'augmentation considérable du télétravail dans le contexte de la pandémie de la Covid-19, les partenaires sociaux européens avaient conjointement identifié la nécessité d'adapter leur accord-cadre de 2002 sur le télétravail aux nouvelles circonstances et, dans ce contexte, de traiter également du droit à la déconnexion. Dans le programme de travail pour le dialogue social européen autonome 2022-2024, les partenaires sociaux européens avaient donc convenu de négocier un accord européen sur le télétravail et le droit à la déconnexion, qui devrait être mis en œuvre sous la forme d'une directive européenne. La CFDT, au sein de la Confédération européenne des syndicats (CES), s'est engagée activement dans les négociations et regrette que celles-ci n'aient pu aboutir, en raison du positionnement des organisations patronales européennes. Cet échec conduira la Commission européenne à consulter les partenaires sociaux, en 2024, en vue d'une action de l'UE dans ce domaine.

9. LES ASSISES DU TRAVAIL

Les Assises du Travail, lancées fin 2022, ont permis à de nombreux acteurs d'échanger sur les questions de travail et aux deux garants des Assises de remettre un rapport au ministre chargé du travail le 18 avril 2023. La CFDT, qui s'est fortement engagée dans les travaux des Assises du Travail, considère que les constats réalisés lors de ceux-ci sont pertinents et partage la nécessité de :

- faire évoluer les pratiques managériales en associant davantage les travailleurs ;
- adapter les organisations de travail, favoriser l'équilibre des temps de vie ;
- assurer des droits effectifs et portables tout au long des parcours professionnels ;
- préserver la santé physique et mentale des travailleurs comme un enjeu de performance et de responsabilité pour les organisations.

Pour autant, les 17 recommandations qui en sont issues peuvent manquer d'envergure, sur deux volets :

- La CFDT souhaitait des évolutions du droit et du code du travail, concernant le renforcement du dialogue social de proximité, l'évolution des missions des instances de représentation du personnel, la définition d'un cadre légal pour conduire des expérimentations, l'incitation à mettre en œuvre du dialogue professionnel et la participation des travailleurs aux décisions stratégiques.
- Au-delà des évolutions du droit, la mise en œuvre des recommandations nécessite une implication et un engagement de tous les acteurs (pouvoirs publics, organisations patronales, organisations de salariés, structures de formation initiale et continue, société civile) pour faire évoluer les pratiques et les cultures des entreprises et des administrations. En ce sens, la CFDT promeut la mise en œuvre rapide de la recommandation n° 1 et l'instauration d'un rendez-vous régulier des acteurs du travail (« COP Travail »).

10. LES TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL LIÉES AU NUMÉRIQUE

Les transformations du travail, notamment du fait de la transformation numérique dans les entreprises et les administrations (automatisation, robotisation, déploiement de l'intelligence artificielle), impactent assurément les conditions de travail. Pour qu'il soit vertueux et profitable à tous, la CFDT souhaite que le déploiement des outils numériques fasse l'objet d'un véritable dialogue social. C'est pourquoi, la CFDT est très active dans le cadre de projets et groupes de travail menés avec des chercheurs, des partenaires sociaux et d'organismes ou institutions (LaborIA et projet DIALIA coordonnés par l'IRES notamment). La CFDT souhaite qu'un accord national interprofessionnel puisse être négocié par les partenaires sociaux pour encadrer l'usage des outils numériques et d'intelligence artificielle dans le travail, en déclinaison notamment de l'accord européen sur la transformation numérique de 2020.

11. LES LIENS SANTÉ AU TRAVAIL/SANTÉ PUBLIQUE/SANTÉ ENVIRONNEMENTALE

Pour finir, la CFDT s'est exprimée à de multiples reprises sur la nécessité de faire des liens entre la santé au travail, la santé publique et la santé environnementale afin que des sujets complexes, tels les nanomatériaux ou bien encore les cancers du sein dus au travail, soient traités dans une approche transversale et assumée par les trois pans de la santé. Les risques chimiques tardent à faire l'objet de travaux majeurs pour leur prévention. Les questions climatiques, qui mettent en

La contribution de la

CFDT

exergue chaque année le risque de canicule à l'approche de l'été, ne peuvent continuer à être traitées au coup par coup par un dialogue social, parfois expéditif à la fin juin, afin de déterminer les mesures d'urgence à mettre en place sans qu'une réflexion plus globale, en lien avec l'organisation du travail ne soit posée.

La CFDT considère que ces sujets devront être posés à tous les niveaux nécessaires afin qu'ils soient pris en compte au bénéfice des travailleurs et des entreprises et qu'ils soutiennent une réflexion plus large qui implique « les trois santés ».



CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (CGT)

L'année 2023 a été marquée par deux faits majeurs :

- la signature unanime d'un Accord national interprofessionnel (ANI) portant sur la branche Accidents du travail-Maladies professionnelles (AT-MP) de la Sécurité sociale le 15 mai 2023 ;
- un projet de loi rectificative de financement de la Sécurité sociale qui a engendré une mobilisation sans précédent. Le gouvernement avait pour ambition de reculer l'âge légal de départ à la retraite et, entre autres mesures, de ponctionner le budget de la branche AT-MP pour financer un fonds dédié aux risques ergonomiques (FIPU). Ceci sans aucune concertation préalable avec les organisations membres de la Commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CAT-MP).

Les liens entre conditions de travail, augmentation de la sinistralité et recul de l'âge de départ en retraite ont été des arguments forts pour les opposants à ce projet de loi. En effet, les salariés en fin de carrière, usés par de mauvaises conditions de travail, sont plus souvent victimes d'accidents. Ces situations ont été maintes fois documentées. Ce recul de l'âge de départ va donc aggraver la santé et la sécurité des salariés, comme le budget de la Caisse d'assurance maladie et de sa branche AT-MP.

Si les signataires de l'ANI AT-MP demandent une retranscription effective et urgente des mesures proposées dans la législation, le projet de réforme des retraites a été validé par l'utilisation de l'article 49.3 de la Constitution, ce qui a participé à entraîner le pays dans une crise politique et démocratique profonde. Pourtant, c'est bien la démocratie, dans et hors de l'entreprise, qui constitue le principal moteur d'un travail efficace ne demandant pas aux travailleuses et travailleurs d'hypothéquer leur santé.

C'est une nécessité exprimée par le monde du travail et que porte la CGT avec la remise en place des Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Ceux-ci devront évoluer pour couvrir toutes et tous les travailleurs et travailleuses et devenir un véritable outil de démocratie au travail.

1. L'ANI DU 15 MAI 2023 RELATIF AUX ACCIDENTS DU TRAVAIL ET AUX MALADIES PROFESSIONNELLES « PRÉVENTION, RÉPARATION ET GOUVERNANCE »

Cet accord ouvre de larges perspectives de progrès quant à la santé et la sécurité des travailleuses et des travailleurs. Ceci sur trois axes : la prévention, la réparation et la gouvernance de la branche.

Si de nombreux engagements y sont pris, restent à déterminer les moyens pour parvenir à une réelle prévention des risques professionnels et une juste réparation des préjudices subis par les victimes du travail. La CGT avait émis des réserves lors de sa signature, qui sont toujours d'actualité au regard de l'évolution de la mise en œuvre de l'accord.

La prévention des risques professionnels est en souffrance : les moyens et la volonté politique ne sont pas au niveau requis. Le blocage de la convention d'objectifs et de gestion (COG) en est le triste révélateur. Les moyens actuellement alloués sont très éloignés des ambitions de l'Accord national interprofessionnel (ANI).

La présentation du projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS), effectuée à l'automne 2023, a mis en évidence la mauvaise volonté de l'exécutif, avec comme résultat une réparation et une prévention en souffrance.

Il aura fallu que les organisations syndicales fassent preuve d'un engagement fort pour parvenir à obtenir quelques avancées sur les moyens humains de prévention et de contrôle (CARSAT/CRAMIF/CGSS⁽¹⁾) et une évolution des budgets de la recherche (Institut national de recherche et de sécurité [INRS] / EUROGIP). La COG ne sera signée qu'en juillet 2024.

Ce PLFSS fit aussi l'objet d'un chantage et d'une volonté de limiter la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur (FIE), nous resterons déterminés à ce que les employeurs fautifs soient fortement sanctionnés, de manière financière, par la hausse des cotisations AT-MP, ou pénalement.

2. RÉFORME DES RETRAITES

Cette loi impactant l'âge de départ en retraite participera à aggraver la situation physique et psychique des salariés qui resteront plus longtemps exposés aux risques professionnels limitant, de fait, leur espérance de vie en bonne santé.

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

Un élément de cette réforme aura marqué plus spécifiquement la santé au travail et les acteurs en charge de ces questions. Le Fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU), mis en place dans le cadre de la prévention des risques ergonomiques, cela sans aucune concertation avec les organisations constituant la Commission AT-MP de la Caisse nationale d'assurance maladie.

Si par ce fonds, la loi prévoit de s'atteler à la prévention des risques liés aux manutentions manuelles, aux postures pénibles et aux vibrations mécaniques, il n'en reste pas moins que le milliard d'euros engagé sur les 5 années à venir concerne de nouvelles aides financières aux entreprises qui se rajoutent aux subventions et aides directes mal contrôlées et dont l'efficacité est souvent remise en cause, y compris par la Cour des comptes. À contrario, l'ANI AT-MP fait référence à une définition portée par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) qui donne une vision plus élargie et concrète de l'usure professionnelle.

3. DES CHIFFRES DE LA SINISTRALITÉ TOUJOURS CONTESTÉS.

Les chiffres de la sinistralité 2022, publiés en 2023, font l'objet d'une forte contestation de la part des organisations syndicales. Les chiffres communiqués par la direction des risques professionnels font état d'une forte baisse de la sinistralité, tant sur le plan des accidents de travail que des maladies professionnelles.

Malheureusement, cette situation met en évidence une faiblesse des outils statistiques et un impact important de la sous-déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles.

La sous-déclaration ou la sous-reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles devra faire l'objet de mesures concrètes par la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM). Le rapport triannuel de la Cour des comptes fait, à chaque parution, l'état des lieux et propose des remèdes à cette situation, mais ceux-ci sont ignorés par les pouvoirs publics. Ce phénomène a un impact important sur les budgets de la branche AT-MP, et sur le droit des salariés en termes de réparation et d'indemnisation des préjudices éventuellement subis.

Le lien entre prévention et réparation est indéniable. En effet, qui dit sous ou non-déclaration des AT-MP dit méconnaissance de la réelle sinistralité des entreprises, donc un appauvrissement des politiques générales de prévention. Une entreprise qui sous-déclare les accidents de travail est faussement considérée comme vertueuse et échappe aux radars des caisses régionales et, de fait, n'est pas suivie efficacement dans sa gestion de la prévention des risques. C'est une première étape indispensable à la prévention primaire des maladies professionnelles et des accidents du travail, en particulier les plus graves, voire mortels.

Il ne suffit pas de transférer des fonds d'une caisse à l'autre, comme c'est le cas depuis 30 ans, pour compenser la sous-déclaration ; il faut mettre en œuvre un réel travail de terrain en bonne connaissance des situations dans les entreprises et une possibilité améliorée d'observation et d'analyse des mandats dans les structures en lien avec la santé au travail (Conseil d'orientation des conditions de travail [COCT], CAT-MP, Comités techniques nationaux [CTN] et réseau régional).

4. POURSUITE DE L'APPLICATION DE LA LOI DU 2 AOÛT 2021 « POUR RENFORCER LA PRÉVENTION EN SANTÉ AU TRAVAIL ».

L'archivage du Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) hors de l'entreprise durant 40 ans est un des rares points notables de la loi du 2 août 2021. Malheureusement, à l'instar du rapport de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS), cette mesure est critiquée, considérée comme trop coûteuse et remettant, soi-disant, en cause les secrets industriels. Cet article de la loi n'est toujours pas appliqué. Ce serait pourtant un outil fondamental de prévention et de traçabilité des risques professionnels. La mise en œuvre du DUERP est essentielle à la prévention des risques professionnels et à la traçabilité des expositions à ces mêmes risques. Ce document doit faire l'objet d'une politique de mise en œuvre, non seulement contraignante, mais aussi incitative et effective. Il doit être archivé hors de l'entreprise pour en préserver l'usage individuel et collectif sans limite temporelle.

Nous devons aller plus loin qu'une simple politique de communication devant l'augmentation des morts au travail et de la dégradation continue de la santé physique et psychologique des salariés.

Si la Cour de cassation, dans son jugement du 20 janvier 2023, semble durcir les conséquences pour les employeurs responsables de fautes inexcusables, toutes les mesures incitatives et contraignantes doivent être mises en œuvre pour que la prévention soit réellement efficace. L'augmentation des contrôles et des sanctions à l'égard des employeurs peu vertueux devront être effectives. Cela ne sera vraiment possible que par le renforcement des postes de contrôleurs et de préventeurs dans les Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT), par l'augmentation du nombre d'inspecteurs-trices du travail, par des moyens d'implication des mandats syndicaux dans les structures, par la remise en place des CHSCT porteurs de nouvelles prérogatives et accessibles à tous, d'un droit de retrait des salariés réellement applicable et d'un statut protecteur pour l'ensemble des acteurs de la santé au travail, y compris ceux exerçant dans les Services de prévention et de santé au travail (SPST).

La CGT se réjouit du fait que les risques psychosociaux soient enfin mieux pris en compte d'une part, par la direction de la branche AT-MP et, d'autre part, par la commission sous-déclaration de cette même branche. Nous constatons que les orientations de la COG 2024-2028 inscrivent ces risques comme prioritaires, que la Cour des comptes développe fortement ce thème dans son dernier rapport « Sous-déclaration AT-MP ». La prévention de ces risques est aussi dans le 4^e plan de santé au travail.

C'est un point de départ pour une politique de prévention mieux adaptée, une analyse approfondie de l'impact des organisations du travail sur la santé des travailleuses et des travailleurs et de la construction, à terme, d'un tableau de maladie professionnelle (MP) dédié aux troubles psychosociaux.

Si l'année 2023 n'est pas une année positive en matière de conditions de travail, elle a tout de même le mérite de poser les enjeux à venir ainsi que des bases de travail pour les politiques à mettre en œuvre ou même à construire pour que le travail reprenne sa place dans la société. Le travail est le ciment de toute construction sociale et doit retrouver son rôle : préserver la vie et prévenir les risques professionnels, publics ou environnementaux.

Il y a une aspiration de la part des travailleuses et travailleurs à exercer un travail socialement utile et respectueux de la santé et de la nature. À ces aspirations s'opposent des organisations de travail de plus en plus pathogènes et dangereuses, à la seule main des employeurs qui n'ont plus la capacité d'adapter le travail à la réalité, à l'être humain. Le travail répond ainsi davantage à des volontés de rentabilité financière plutôt que de développement humain durable.

Le travail est donc un enjeu démocratique majeur et doit être à la main de ceux qui le font : les travailleuses et les travailleurs.

La démocratie au travail doit se faire avant tout sur les lieux de travail et poser les travailleuses et les travailleurs comme les véritables experts du travail. La réintroduction et l'évolution des CHSCT doivent être l'occasion, pour ces experts, non seulement de s'exprimer sur leur travail, mais aussi d'intervenir sur son organisation et sa finalité.



CONTRIBUTION DE FORCE OUVRIÈRE (FO)

L'année 2023 a connu des évolutions des organisations de travail dictées par une accélération technologique (montée en puissance de l'intelligence artificielle), sociétale (réforme des retraites) et environnementale (crise climatique), loin d'être favorables aux travailleurs et à leur santé. La santé au travail, comme depuis longtemps, reste le non-sujet des politiques publiques avec pour preuve une sinistralité qui ne cesse d'augmenter chaque année. Pour Force ouvrière, il est désormais crucial que tous les acteurs se saisissent du sujet et implantent à leur échelle une véritable culture de prévention.

Par ailleurs, l'année 2023 a été marquée par :

1. UNE RÉFORME DES RETRAITES MORTIFÈRE POUR LA SANTÉ DES TRAVAILLEURS

1.1. SUR LE RECUIL DE L'ÂGE LÉGAL DE DÉPART EN RETRAITE

En sus d'être un véritable camouflet fait au paritarisme, cette réforme est la preuve du mépris des pouvoirs publics pour la santé des travailleurs. La réforme des retraites, injuste, injustifiée et brutale, est venue augmenter de 2 ans l'âge de départ en retraite des salariés du régime général, au détriment de la santé de nos seniors (plus sujets aux risques professionnels) et de nos victimes d'Accidents du travail ou de maladies professionnelles (AT-MP) qui se sont vues imposer 2 années de plus comme les autres (sauf exception).

En effet, alors que l'âge de départ en retraite anticipée était fixé par la réforme de 2010 à 60 ans pour les victimes d'AT-MP, il est reculé de 2 ans (sauf exception) et passe donc à 62 ans. Pourtant, permettre aux salariés victimes d'incapacité d'origine professionnelle de partir à 60 ans est une mesure bénéfique pour les salariés, les employeurs et l'État.

Premièrement, de nombreuses maladies professionnelles entraînant une inaptitude et pouvant conduire au licenciement du salarié surviennent à un âge avancé pour plusieurs raisons :

- les délais d'exposition plus ou moins longs en fonction des maladies ;
- le développement desdites maladies peut nécessiter un laps de temps plus ou moins long ;
- la santé des individus peut décliner avec le vieillissement.

Or, les seniors rencontrent souvent des difficultés pour retrouver un emploi en cas de chômage. Il apparaît donc particulièrement injuste de les pénaliser en reculant de 2 ans l'âge de leur départ en retraite, surtout lorsque cette décision résulte des manquements de leur employeur à leurs obligations en matière de santé et de sécurité au travail.

Deuxièmement, l'attribution d'un taux d'incapacité à un salarié résulte d'une dégradation permanente de son état de santé due à son travail, ce qui pénalise inévitablement ses conditions de vie et de travail, malgré les aménagements qui pourraient être mis en place. Le maintien forcé dans l'emploi, 2 années supplémentaires, de salariés à l'état de santé dégradé devient *de facto* un nouveau facteur de pénibilité.

Force ouvrière déplore l'aberration qu'a été d'augmenter l'âge de départ en retraite de 2 ans, y compris pour les victimes du travail dont l'âge de départ est passé à 62 ans en cas d'incapacité permanente. Il y a une décennie, il était largement admis qu'un salarié gardant des séquelles invalidantes de son sinistre professionnel ne pouvait pas être maintenu dans l'emploi jusqu'à l'âge légal de 60 ans, alors en vigueur.

1.2. SUR LA CRÉATION DU FONDS D'INVESTISSEMENT DANS LA PRÉVENTION DE L'USURE PROFESSIONNELLE (FIPU)

Définitivement adoptée par le Parlement le 20 mars 2023, la loi de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2023, portant réforme des retraites, crée le Fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU) doté d'un milliard d'euros sur 5 ans, auprès de la Commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CAT-MP), et rattaché juridiquement à la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM).

La mission de ce fonds est de cofinancer avec les employeurs des actions à destination des salariés particulièrement exposés aux risques ergonomiques.

Les actions financées par le fonds ont pour objectif la sensibilisation et la prévention, la mise en place de formations éligibles au Compte personnel de formation (CPF), au sens de l'article L. 6323-6 du code du travail, et enfin la reconversion et la prévention de la désinsertion professionnelle.

Force ouvrière, bien que favorable à la prévention, reste totalement opposée et critique vis-à-vis de ce dispositif, car :

- Force ouvrière, farouchement opposée à la réforme des retraites, a plaidé de concert avec les autres organisations syndicales pour que le texte retienne la définition de l'usure professionnelle proposée par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), afin que soient également couverts, en sus des risques ergonomiques, les risques psychosociaux. En effet, les interlocuteurs sociaux s'étaient mis d'accord pour définir l'usure professionnelle comme « un processus d'altération de la santé qui s'inscrit dans la durée et qui résulte d'une exposition prolongée à des contraintes de travail (ex. : port de charges lourdes, objectifs irréalistes, injonctions contradictoires, pression temporelle...). L'usure professionnelle se traduit par des effets négatifs sur la santé qui endommagent les capacités à réaliser le travail. Ce processus peut apparaître très tôt dans les parcours, l'usure professionnelle ne concerne donc que les salariés en fin de carrière ». Cette proposition a été rejetée et Force ouvrière regrette que le périmètre du FIPU se restreigne aux seuls risques ergonomiques.
- Force ouvrière regrette que ce dispositif soit encore un nouveau moyen détourné d'aider financièrement les entreprises, sans véritables mesures pour les salariés (au regard des aides proposées, loin d'être optimales), ni aucune forme de contrôle et de sanction en cas de fraude de la part des bénéficiaires du FIPU.

Dès lors, Force ouvrière déplore une main tendue du Gouvernement, certes en faveur de la prévention, mais à destination des entreprises au lieu des salariés. Force ouvrière restera donc attentive à la bonne utilisation et à l'efficacité de ces nouvelles aides financières.

2. UNE SIGNATURE UNANIME DE L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL (ANI) DU 15 MAI 2023 SUR LA RÉNOVATION DE LA BRANCHE AT-MP

À la suite des négociations débutées en septembre 2022, un ANI a été signé à l'unanimité le 15 mai 2023, rénovant la branche AT-MP.

Cet accord vise à renforcer les actions et les moyens en matière de prévention des risques professionnels, améliorer les modalités de réparation des AT-MP et consacrer l'autonomie réelle de la branche à travers une gouvernance paritaire s'appuyant sur un conseil d'administration dédié.

Investir massivement dans la prévention primaire grâce aux excédents de la branche devrait diminuer drastiquement les chiffres de sinistralité. Lors du diagnostic effectué en amont des négociations, il est apparu que les moyens consacrés à la prévention étaient de 2 % du budget total de la branche. Ce manque de moyens, tant financiers qu'humains, impacte fatalement la sinistralité. Pour preuve, en 2022, ont été recensés 934 505 sinistres pour près de 72 millions de jours d'incapacité temporaire.

En parallèle de l'augmentation des moyens financiers, les interlocuteurs sociaux se sont accordés pour une augmentation conséquente du nombre de contrôleurs des Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT), ce qui permettra d'accompagner les entreprises dans les actions de prévention et de les contrôler.

Les interlocuteurs souhaitaient donc que, pour la Convention d'objectifs et de gestion (COG) en cours de négociation, soit prévu un budget annuel de 100 millions d'euros pour la prévention primaire et le recrutement de 20 % des effectifs sur la période.

Toutefois, Force ouvrière reste à ce jour dans l'attente de la transposition législative de cet ANI, sans quoi il ne peut y avoir une amélioration effective et efficiente de la prévention et une amélioration des conditions de travail.

3. UN CHANTAGE DU GOUVERNEMENT CONCERNANT LA SIGNATURE DE LA COG DE LA BRANCHE AT-MP

Prévues pour 2023, les négociations sur la COG ont été retardées du fait des négociations relatives à l'ANI du 15 mai 2023. Signée à l'unanimité, les interlocuteurs sociaux souhaitaient que la COG soit la première étape d'application de ce nouvel accord. Présentée à la Direction de la Sécurité sociale (DSS) en juillet 2023, la COG 2023-2027 a été rejetée par les tutelles sans véritable explication.

L'absence de transposition de l'ANI dans la loi aurait bloqué, selon la DSS, les négociations entre les interlocuteurs sociaux et les tutelles, notamment en ce qui concerne le financement des mesures souhaitées par les représentants nationaux des salariés et du patronat signataires de l'ANI.

Pour Force ouvrière, la véritable raison de cette obstination des pouvoirs publics à ne pas signer la COG, quitte à mettre en péril la santé et la sécurité des travailleurs ainsi que la santé financière de la branche, réside dans la création artificielle de mesures d'austérité mises en place pour venir parasiter les négociations parallèles visant à améliorer la rente AT-MP. Il est important de rappeler qu'à ce jour, l'excédent de la branche avoisine les 12 milliards d'euros gardés par Bercy.

Force ouvrière est particulièrement inquiète de l'absence de la signature de la COG à la fin de l'année 2023 (avec déjà 1 an de retard, ainsi que les conséquences que cela entraîne : mise en tension des caisses, plans sociaux, retards irrattrapables en matière de prévention, difficultés à obtenir des aides pour les entreprises, etc.).

Le meilleur exemple de cet état de délabrement de la branche AT-MP du fait de l'ingérence de l'État dans les affaires de la Sécurité sociale, reste l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS). Cet acteur clé de la prévention de la santé et de la sécurité au travail en France, comptant 579 salariés, fonctionne depuis le début de l'année 2023 avec 80 % du montant de l'enveloppe budgétaire de 2022. Cette situation entraîne des difficultés pour remplacer les départs de chercheurs, pour créer des embauches affectées aux nouveaux travaux sur les risques psychosociaux ou dans le secteur du BTP, pour entretenir le matériel et faire des formations, notamment auprès des jeunes futurs salariés des entreprises.

Pour Force ouvrière, il est urgent de redonner les marges de manœuvre nécessaires aux interlocuteurs sociaux et d'assurer la prise en charge et l'accompagnement des entreprises et des assurés sociaux dans les plus brefs délais pour améliorer les conditions de travail et limiter au maximum la survenance d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

4. LA POURSUITE DE L'APPLICATION DE LA LOI SANTÉ AU TRAVAIL DU 2 AOÛT 2021

4.1. SUR LE DÉCRET D'APPLICATION DES MÉDECINS PRATICIENS CORRESPONDANTS (MPC)

Le décret du 27 décembre 2023, pris en application de la loi du 2 août 2021 visant à renforcer la prévention en santé au travail, et à l'origine de la création du Médecin praticien correspondant (MPC), modifie le code du travail pour intégrer le MPC parmi les personnels participant aux services de prévention et de santé au travail. En d'autres termes, ce décret permet à un médecin, non titulaire du diplôme spécial obligatoire pour exercer les fonctions de médecin du travail, de contribuer, sous certaines conditions, au suivi médical du travailleur.

Force ouvrière reste très vigilante concernant le recours aux MPC pour plusieurs raisons. Il existe déjà une pénurie de médecins généralistes, et encourager des médecins qui ne sont pas spécialisés en médecine du travail risque d'accentuer la pénurie pour les consultations de médecine générale. La médecine du travail est une spécialité à part entière, et substituer des médecins de ville n'est pas une solution adéquate. Il convient également de souligner que le MPC pourrait manquer de connaissances particulières sur le salarié qu'il devra prendre en charge et orienter dans son parcours de santé.

En tout état de cause, le recours des MPC est une solution palliative, mais ne peut constituer qu'une réponse partielle. Elle ne saurait résoudre, à elle seule, le défi du nombre insuffisant de médecins du travail et des inégalités d'accès aux ressources médicales en santé au travail sur le territoire français.

4.2. SUR LE DÉPÔT DÉMATÉRIALISÉ DU DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (DUERP) :

En mettant en place le DUERP, le législateur a contraint l'employeur à mettre en avant, après une analyse détaillée des conditions de travail, des actions de prévention à son avantage. Le DUERP ne doit pas être vu comme un document administratif formel. Il s'agit d'une démarche vivante et évolutive visant à faire l'inventaire des risques professionnels qu'encourent les salariés, dans l'objectif de leur opposer une amélioration de leur sécurité et de leurs conditions de travail.

Cette belle mesure avait pour finalité d'assurer la traçabilité collective des expositions. En effet, la loi prévoit que le document unique et ses versions successives soient conservés par l'employeur pendant 40 ans à compter de leur élaboration. Un portail numérique dédié devait être créé à cet effet et opérationnel à compter du 1^{er} juillet 2023 et au plus tard le 1^{er} juillet 2024.

La première échéance est d'ores et déjà franchie et ce portail numérique n'est toujours pas opérationnel. L'abandon de cette mesure serait vraiment regrettable pour veiller à la traçabilité des risques.

En somme, le bilan des conditions de travail 2023 est loin d'être à la hauteur des ambitions de Force ouvrière en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail, malgré quelques pseudos-efforts. Force ouvrière continuera à se mobiliser sur tous les sujets visant à préserver la santé et la sécurité des travailleurs afin de promouvoir l'amélioration constante des conditions de travail de chacun.



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

La CFE-CGC défend les salariés et s'attache à améliorer leurs conditions de travail. C'est avec cet objectif que des Accords nationaux interprofessionnels (ANI) ont été signés, l'ANI du 9 décembre 2020 relatif à la prévention renforcée et à une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail, l'ANI du 26 novembre 2020 relatif à la mise en œuvre réussie du télétravail, l'ANI du 15 mai 2023 relatif aux accidents du travail et aux maladies professionnelles. Certains de ces ANI ont été traduits en quasi-totalité ou en partie dans la législation. L'ANI sur la prévention renforcée, la loi du 2 août 2021 et ses décrets ont entraîné des changements importants dans l'organisation de la politique de santé au travail et le suivi des travailleurs. De même, le 4^e plan de santé au travail et le plan de prévention des accidents du travail graves et mortels sont deux plans ambitieux pour faire progresser la prévention, notamment primaire.

Cependant, à l'heure du bilan, les motifs de satisfaction de la CFE-CGC sont minces.

La loi du 2 août 2021 confrontée aux réalités des Services de prévention et de santé au travail interprofessionnels (SPSTI) ne tient pas ses engagements.

Les agréments sont de moins en moins contraignants. L'avis des médecins inspecteurs du travail, pourtant cité comme un élément constitutif, n'est pas recueilli de façon récurrente. La fusion de SPSTI conduit à des situations de monopole et rend inopérante la sanction du non-agrément. De fait, **la certification** des SPSTI devient une mesure non contraignante. L'harmonisation et la qualité du service rendu ne sont plus un objectif à atteindre, au détriment des salariés.

La contribution de la **CFE-CGC**

Les offres complémentaires à l'offre socle fleurissent avec la bénédiction de la Direction générale du travail (DGT) qui y voit une augmentation de l'offre de prévention (cf. le bilan des conditions de travail 2022). Pourtant, lors de la rédaction de l'offre socle, les partenaires sociaux avaient souhaité en limiter drastiquement la portée.

Les actions de prévention voulues par les partenaires sociaux, tous les 4 ans, par adhérents, sont des actions de prévention primaire. L'offre socle cantonne ces actions de prévention en santé publique à des actions en lien avec le travail. Cependant, certains SPSTI privilégient ce type de prévention au détriment de la prévention primaire des risques au travail.

Les délégations aux infirmiers sont de plus en plus élargies, soit par décret, soit à travers des expérimentations sauvages des services. La DGT doit prendre conscience qu'à chaque élargissement des délégations des infirmiers, les SPSTI n'embauchent plus de médecins. Ce sont les retours qui nous ont été faits du congrès de Montpellier. Il s'avère même que certaines annonces de recrutement sont de fausses annonces pour prouver que le SPSTI cherche à embaucher. Un recul drastique des embauches en médecine du travail mettrait en péril la filière universitaire de santé au travail. Restera-t-il suffisamment de chaires de médecine du travail ? C'est toute l'organisation du suivi des salariés par les SPSTI qui peut s'écrouler. Nous attendons de la DGT des actions pour augmenter l'attractivité de la médecine du travail. Les Risques psychosociaux (RPS) sont à l'origine de maladies psychiques (dépression, anxiété, stress post-traumatique). Seul le médecin du travail peut, sans être contesté, faire le lien entre la santé et le travail dans ce contexte de RPS. Les employeurs qui portent plainte contre les psychiatres ou les médecins traitants ont régulièrement gain de cause. Les salariés ont tout à perdre de l'absence de possibilité de recours au médecin du travail.

D'autre part, devant ces délégations élargies de façon récurrente, la reconnaissance des pratiques avancées pour les Infirmiers diplômés d'État en santé au travail (IDEST) est une nécessité.

Le paritarisme et le dialogue social sont déséquilibrés. La DGT écoute et reçoit les employeurs, et notamment Présance, de façon régulière pour des avis techniques qui ne relèvent pas de l'avis des présidents et directeurs de services. Les intérêts des salariés ne sont plus défendus. Il nous semble que les objectifs de la DGT, à travers ses prises de position, sont de cocher les cases. Les salariés doivent bénéficier d'un suivi de nature médicale, qu'importe la qualité du suivi (présentiel, téléconsultation, collectif), qu'importe le contenu de l'examen, qu'importe le professionnel de santé (infirmier en tout début de formation). C'est là aussi une perte de chance pour le salarié.

Le Plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels (PATGM) ne nous paraît pas de nature à diminuer les accidents du travail graves et mortels en l'absence d'inspecteurs du travail qui veillent à l'application des mesures de prévention. Le manque d'inspecteurs du travail est un frein à son efficacité. **Le changement climatique**, concrétisé par des chaleurs excessives, a engendré des morts (notamment des vendangeurs en Champagne). La prévention des épisodes caniculaires est pourtant bien connue. Les conditions de travail sont directement en cause et des salariés continuent de mourir.

Le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est inscrit dans la loi de 2021, comme outil de traçabilité collective des expositions. Ceci de façon à permettre au salarié de faire valoir ses droits devant une pathologie en relation avec une exposition antérieure. Dans les faits, les logiciels actuels diffusés dans les SPSTI ne permettent pas cette traçabilité. Cependant, là aussi, la DGT se félicite de la facilité d'utilisation de ces logiciels qui permettent de répondre à l'obligation de réaliser un DUERP. La qualité du DUERP concernant la traçabilité est secondaire. Les conclusions du rapport de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) sur le DUERP, concernant les moyens de réaliser cette traçabilité au bénéfice des salariés, ne sont pas non plus mises en œuvre. Les salariés ne peuvent pas bénéficier de cette mesure, inscrite dans la loi en 2021.

Le Fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU) devait permettre la prévention primaire de l'usure professionnelle. La mesure phare est le remboursement sur facture de matériels ou de formations aux employeurs en rapport avec les risques ergonomiques. Le rapport de la Cour des comptes avait pourtant été clair. Les aides financières sans suivi de l'utilisation de ces fonds, ni indicateurs de suivi permettant l'évaluation de l'action, ne sont pas efficaces. Ces mesures sont essentiellement financières au bénéfice des employeurs.

La branche AT-MP est excédentaire, mais elle voit ses budgets diminuer avec notamment une amputation des budgets de l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) et EUROGIP, deux organismes indépendants avec une expertise reconnue. Ces deux signes ne sont pas en faveur de la prévention. Là aussi, ce sont les salariés qui sont malmenés.

Les arrêts de travail sont toujours à un niveau important. Les maladies psychiques, telles que l'anxiété et la dépression, reconnues en maladies professionnelles par les comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (C2RMP), augmentent régulièrement d'année en année. Les conditions de travail sont clairement en cause. Il est à noter que les SPSTI ont aussi un taux important d'arrêt de travail, et notamment chez les infirmiers. C'est un indicateur qui mériterait d'être suivi pour apprécier l'impact des différentes modifications de l'activité des SPSTI, notamment lors de l'agrément.

Une stagnation de la sinistralité, des actions de prévention qui ne sont pas évaluées, des aides financières aux employeurs non évaluées. C'est le constat qui a été fait par la **Cour des comptes dans son rapport de décembre 2022** sur « les politiques de prévention en santé au travail dans les entreprises ». Nous y adhérons pleinement.

Quelle est la réponse de l'État ? La dégradation des conditions de travail conduit à une augmentation des arrêts de travail et à une désaffection pour certains postes de travail. La proposition de réponse du Gouvernement est la diminution des périodes de carence et la diminution de la période de chômage rémunéré. Le mécontentement des salariés était prévisible.

En conclusion, la qualité des conditions de travail reste un sujet prépondérant qui a une incidence sociétale majeure. Cependant, nous avons peu de motifs de satisfaction. Les arrêts et les accidents du travail sont toujours à un niveau inégalé. Les reconnaissances des pathologies engendrées par les Risques psychosociaux (RPS) croissent de façon exponentielle. L'absence d'indicateurs pour le suivi des politiques de prévention en santé au travail ne permet pas d'en améliorer l'effectivité. La baisse des cotisations AT-MP pour les employeurs et les aides financières du Fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU) ont une efficacité qui mériterait d'être mesurée. Chaque mesure prise en faveur des employeurs doit s'accompagner d'une mesure efficace pour les salariés.

Collectivement nous avons tout intérêt à un dialogue social de qualité qui prend en compte de façon équilibrée les demandes des employeurs et la santé et les conditions de travail des travailleurs. Une politique cohérente qui profite à tous engendre une démocratie apaisée.



CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DES TRAVAILLEURS CHRÉTIENS (CFTC)

Pour la CFTC, l'année 2023 a été riche en idées et en propositions face à l'annonce de grandes réformes *a priori* urgentes : nous avons répondu aux sollicitations. Fidèles à notre ADN, nous avons été un syndicat constructif et proactif pour défendre les droits sociaux des travailleurs et améliorer les conditions de travail. Hélas, nous étions dans un dialogue de sourds. Les mobilisations sociales contre la réforme des retraites ont profondément marqué l'année 2023 et la mémoire des travailleurs : une crise sanitaire, une crise du pouvoir d'achat et maintenant une crise démocratique.

Concomitamment, nous avons assisté aux assises du travail dans le cadre du Conseil national de la refondation (CNR), un chantier à l'initiative du Gouvernement. Les conclusions de ce rapport sont unanimes : il faut placer le travail au cœur du débat et apporter un nouveau souffle au dialogue social. Paradoxalement, les recommandations issues de ce rapport contrastent fortement avec les actions menées pour la réforme des retraites.

Le travail est une préoccupation majeure de nos concitoyens et il serait temps de lui offrir la place qui lui revient dans le débat public. Les enquêtes montrent régulièrement que les questions liées à l'emploi, à la sécurité de l'emploi, au pouvoir d'achat, aux conditions de travail et à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle figurent parmi les principales préoccupations des citoyens en France.

Les organisations syndicales ont toute la légitimité pour s'exprimer, proposer et être entendues par le Gouvernement.

Nous souhaitons souligner un fait marquant de cette année 2023 : les partenaires sociaux sont au diapason sur la prévention des risques professionnels, ils savent négocier et trouver des compromis. Nous ne voulons plus de morts au travail. Nous aspirons à des entreprises performantes, c'est une nécessité, mais une performance durable sur tous les plans : social, environnemental et économique. Le social ne doit plus être la variable d'ajustement de la performance économique. Nous souhaitons des entreprises capables de résilience face aux défis futurs.

1. RÉFORME DES RETRAITES

Commençons par ce chiffre : plus du tiers des salariés déclarent ne pas être capables de tenir dans le même travail jusqu'à la retraite (Dares, 9 mars 2023)⁽¹⁾. Comment en sommes-nous arrivés là ? Et comment, malgré tous nos efforts, les retraites ont-elles bel et bien été réformées sans considération de nos alertes ?

Le travail s'est largement complexifié au fil des années et le cadre de la négociation collective a été affaibli, subséquemment les conditions de travail en France ne se sont pas améliorées, voire se sont dégradées dans certains secteurs, comme le soin, le nettoyage et l'intérim. Ce sont pourtant des secteurs-clés pour la société et des métiers majoritairement exercés par des femmes, la pénibilité physique y est bien connue, mais pas reconnue en matière de droits.

Les Troubles musculo-squelettiques (TMS) sont à l'origine de plus de quatre maladies professionnelles sur cinq, avec une tendance à la hausse. La CFTC milite pour rendre le travail plus soutenable pour plusieurs raisons : permettre aux personnes de demeurer en bonne santé, insérées et efficaces tout au long de leur carrière, permettre aux seniors de profiter pleinement de leur retraite le plus longtemps possible et en bonne santé. C'est un enjeu qui concerne, par ailleurs, l'ensemble des caisses de la Sécurité sociale (effets de déversement). Historiquement, les enjeux de pénibilité ont toujours été abordés dans le cadre d'une réforme des retraites, reléguant à chaque fois la démarche de prévention des risques professionnels au second plan, au profit d'une approche réparatrice en fin de carrière. Celle-ci, qui reste évidemment indispensable, ne fait que prendre acte de l'état d'usure constaté aux portes de la retraite. La CFTC est claire à ce sujet : les inégalités se construisent tout au long de la carrière, cela suppose donc d'avoir une vision systémique et des politiques sociales structurantes.

Nous avons demandé au Gouvernement des mesures accessibles : réintégrer les risques ergonomiques dans le Compte professionnel de prévention (C2P) et rendre ce dernier incitatif à la prévention pour les employeurs, rendre obligatoire la négociation sur la prévention des risques professionnels, rétablir les seuils du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), rendre obligatoires les représentants de proximité. Rien n'a été entendu.

Les partenaires sociaux ont déjà rappelé dans l'Accord national interprofessionnel (ANI) de 2020 sur la santé au travail leur souhait de renforcer l'autonomie de cette branche, notamment pour décider de l'affectation du Fonds national de prévention (FNPAT). Les mêmes siégeant en Commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CAT-MP) avaient déjà demandé 100 millions d'euros supplémentaires pour améliorer la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT-MP) au sein de la future Convention d'objectifs et de gestion (COG). Quelle a été notre surprise d'apprendre la création d'un fonds d'investissement sur les fonds de la branche AT-MP sans concertation avec les

1) Quels facteurs influencent la capacité des salariés à faire le même travail jusqu'à la retraite ?, Dares, mars 2023.

partenaires sociaux. Un Fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU) mal cadré et ne respectant même pas le strict minimum : la définition de l'usure professionnelle.

200 millions par an qui n'iront pas aux caisses régionales (Carsat/CGSS/Cramif⁽²⁾) pour conseiller et accompagner les entreprises *in situ*, qui n'iront pas à l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS), qui n'iront pas prévenir tous les autres risques professionnels pourtant tout aussi importants : que fait-on contre l'usure psychique des travailleurs ? Que fait-on contre la perte de sens au travail ? Que fait-on contre les cancers et toutes les autres pathologies liées aux produits chimiques dangereux ? Que fait-on pour les métiers féminisés, les salariés du particulier-employeur dont les risques sont toujours peu ou pas pris en compte ? Que fait-on pour la parentalité qui freine toujours la progression de carrière des femmes ? Que fait-on pour les aidants qui doivent réduire leur temps de travail de manière contrainte ? Que fait-on pour les salariés expérimentés licenciés aux portes de la retraite ?

La réforme des retraites pouvait constituer une belle opportunité d'ajuster les curseurs de la réparation et de la prévention : toutefois, malgré quelques avancées, le compte n'y est toujours pas.

2. RÉAFFIRMER LE RÔLE ESSENTIEL DE LA BRANCHE AT-MP

Peu de temps après l'adoption de la réforme des retraites en avril 2023, les partenaires sociaux ont conclu un nouvel Accord national interprofessionnel (ANI) au sujet de la branche AT-MP. La réforme des retraites a d'ailleurs largement perturbé ces négociations. Les objectifs étaient clairs : plus d'autonomie pour la branche AT-MP car il y a des excédents et ils sont mal utilisés. Les fonds disponibles ne réparent pas justement les victimes d'AT-MP qui, pour certaines, tombent dans la précarité, et il existe toujours une sous-déclaration et une sous-reconnaissance des AT-MP. De plus, la branche n'accompagne pas suffisamment les petites entreprises dans leur démarche de prévention et la Cour des comptes met régulièrement en garde : les fonds sont mal ciblés entre les secteurs, les territoires, les risques.

Plus globalement, nous souhaitons mettre en lumière, dans ce bilan, que les inégalités sociales de santé se retrouvent en matière d'AT-MP mais ne sont que très peu étudiées. Les choix politiques des dernières années ont participé à la diffusion dans la société d'une représentation des cancers davantage liés à des comportements à risques (tabac, alcool) ou à des facteurs individuels (génétique, alimentation) qu'à des expositions professionnelles à un tel point que les victimes, mais aussi et surtout les professionnels de santé eux-mêmes, s'autocensurent de

2) Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail, caisse régionale d'assurance maladie d'Ile-de-France, caisse générale de sécurité sociale

questionner ou d'explorer l'étiologie professionnelle potentielle des pathologies : entre 15 000 et 33 000 nouveaux cancers par an (entre 4,5 % et 8 % de l'ensemble des cancers selon Santé publique France) pourraient être évités par la prévention des expositions professionnelles. La CFTC préconise depuis 2005 la mise en place de journées de sensibilisation financées par la branche AT-MP dans le cadre de la formation continue des professionnels médicaux et paramédicaux. L'enjeu est pourtant central : plus les maladies professionnelles sont reconnues par la branche AT-MP (financée à 97 % par les cotisations AT-MP des employeurs), plus les entreprises sont incitées financièrement à mettre en place des actions de prévention, et moins la branche maladie participe à cette dilution des responsabilités.

Cet accord signé unanimement attend une retranscription législative sincère, car les partenaires sociaux connaissent le travail, connaissent les travailleurs, savent négocier et ont de l'ambition.

3. RENDRE VISIBLES LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET PRENDRE EN COMPTE LA SANTÉ DES FEMMES

L'année 2023 a, selon nous, également été marquée par une conscientisation de la condition des femmes sur le marché du travail. Aujourd'hui encore, il subsiste des inégalités entre les montants des pensions de retraite perçus par les hommes et les femmes ; ces dernières ont des carrières plus souvent incomplètes ou qui ont été freinées, par exemple, par la parentalité ou le recours au temps partiel. Les pathologies typiquement féminines sont encore mal connues, dépistées tardivement, voire taboues, au point d'impacter leur carrière avant qu'aucune solution n'ait été trouvée. L'endométriose toucherait 10 % des femmes en âge de procréer et les traitements sont encore très lourds. La CFTC appelle à la prise de mesures fortes pour combattre ces inégalités à la source. Des mesures existent pour faciliter le travail des salariées concernées, il faut en parler dans les accords, à l'image des autres Maladies chroniques évolutives (MCE), dans un objectif de maintien en activité.

Nous rappelons ici l'obligation de tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe dans le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), même si cette obligation n'est que très peu respectée, tout comme l'adaptation des moyens de prévention. Les moyens de contrôle sur le document unique sont toujours très largement insuffisants.

Les femmes sont surexposées aux risques psychosociaux, ces derniers explosent depuis la crise sanitaire. Les employeurs n'osent pas encore remettre en question l'organisation du travail, alors même que les facteurs de risque sont établis ainsi que les solutions relativement simples à mettre en œuvre grâce à l'appui précieux d'un bon dialogue social. Offrir plus d'autonomie, écouter les salariés, leur offrir

des marges de manœuvre concrètes sur l'organisation de leur travail, considérer les exigences émotionnelles des postes, lutter contre les horaires atypiques, favoriser l'articulation des temps de vie, lutter contre le harcèlement et les violences sexuelles et sexistes au travail. Les chiffres sont sans équivoque, les épisodes dépressifs sont davantage présents chez les femmes et l'enjeu est important face à une maladie pouvant se chroniciser.

Ces risques spécifiques aux secteurs davantage féminisés, en plus d'être particulièrement sinistrogènes, n'ouvrent pas de droits. Rien sur leur C2P et pas de tableaux de maladies professionnelles (cancer du sein, troubles psychiques, etc.). La pénibilité de ces métiers est totalement invisible.

CONCLUSION

De nombreux chantiers sont encore à ouvrir sur le sujet de la santé et de la sécurité au travail et, malheureusement une bonne partie a été retardée en 2023 en raison de l'absence de COG. Pourtant, l'année 2023 a été marquée par des défis et des mobilisations significatives dans le paysage des conditions de travail en France. Malgré les efforts déployés par la CFTC pour défendre les droits des travailleurs et améliorer leurs conditions de travail, le dialogue social a souvent été marqué par des désaccords profonds, notamment en ce qui concerne la réforme des retraites.

Les données demeurent préoccupantes dans certains secteurs où les inégalités se cumulent : précarité, exigences physiques, horaires atypiques, sous-traitance, travail dangereux. La réforme des retraites n'a pas suffisamment tenu compte de ces réalités, ce qui constitue une occasion manquée de rééquilibrer prévention et réparation. L'accord national sur la branche AT-MP, signé après cette réforme, souligne l'importance d'une gestion plus autonome de la branche par les partenaires sociaux ou, *a minima*, une plus grande considération de la part du Gouvernement. La prise de conscience croissante des conditions spécifiques des femmes au travail en 2023 appelle également des actions concrètes contre les discriminations et pour un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

En conclusion, il est impératif de redonner au travail la place centrale qu'il mérite dans le débat public et de renforcer le dialogue social pour construire un avenir où les conditions de travail en France soient synonymes de sécurité, d'équité et de bien-être pour tous les travailleurs.

Les organisations professionnelles d'employeurs

MEDEF	51
CPME	55
U2P	57

CONTRIBUTION DU MOUVEMENT DES ENTREPRISES DE FRANCE (MEDEF)

Sur le plan de la santé et sécurité au travail, et dans la continuité de l'année précédente, l'année 2023 a permis de **poursuivre le déploiement de la réforme de la santé au travail du 2 août 2021**, elle-même inspirée de l'Accord national interprofessionnel (ANI) santé au travail du 9 décembre 2020.

La grande majorité des textes d'application de cette loi est désormais publiée.

À ce titre, le **MEDEF relève avec intérêt la publication du décret relatif au Médecin praticien correspondant (MPC) intervenue en fin d'année⁽¹⁾**. Ce texte permet de fixer le cadre de la formation et de l'exercice de ces médecins libéraux qui pourront venir en renfort des Services de prévention et de santé au travail interprofessionnels (SPSTI) afin d'assurer certaines visites (hors suivi individuel renforcé). Pour que le MPC puisse être pleinement déployé, **il manque cependant encore deux textes réglementaires importants** : le modèle de protocole de collaboration MPC/SPSTI et la détermination du montant financier d'une consultation de MPC.

Le MPC, même s'il ne permettra pas à lui seul de résoudre la pénurie médicale, est cependant un moyen intéressant à mobiliser à l'avenir. **Lorsque l'on sait que la pénurie médicale dans les SPSTI va s'aggraver jusqu'en 2030, tous les dispositifs permettant d'y apporter une réponse, même partielle, sont dignes d'intérêt.**

Dans cet objectif, le **MEDEF est aussi attentif à la mise en œuvre effective du statut d'Infirmiers en pratique avancée en santé au travail (IPA-ST)**. Nous savons que ce statut nécessite, au préalable, la création d'une formation dédiée permettant d'accéder à un niveau Master. La mise en place de la qualification d'IPA-ST est prévue dans la loi du 2 août 2021. Cette qualification permet de valoriser davantage la fonction d'infirmier en santé au travail et s'avère cohérente avec l'amélioration générale de leur formation voulue par la loi du 2 août 2021.

En tout état de cause, il est nécessaire d'apporter des réponses opérationnelles et rapides aux difficultés liées à la pénurie médicale dans les SPSTI.

1) Décret n° 2023-1302 du 27 décembre 2023 relatif au médecin praticien correspondant

Cette pénurie a un retentissement important sur le bon suivi des salariés et le respect des obligations à la charge des entreprises en la matière. Concernant les délégations de missions aux infirmiers en santé au travail, qui peuvent être mises en œuvre par les médecins du travail, le MEDEF estime qu'il est nécessaire de réaffirmer, par un dispositif adéquat, l'absence de risque juridique quant à ces délégations, afin d'inciter à leur déploiement. En complément, le MEDEF estime également important **d'aller plus loin sur les tâches pouvant être déléguées aux infirmiers en santé au travail, voire de réinterroger certains aspects du suivi individuel renforcé.**

Dans le même esprit, il est aussi important de mieux déployer la télésanté au travail, qui a justement reçu un cadre légal grâce à la loi du 2 août 2021.

Sur le déploiement de la réforme du 2 août 2021, le MEDEF se satisfait de la **publication de l'arrêté du 27 juillet 2023 fixant le cahier des charges de certification des SPSTI** avec, dans la foulée, la **publication de la norme Afnor (SPEC Afnor 2217⁽²⁾)** et le plan de contrôle⁽³⁾ destiné aux organismes certificateurs qui auditeront les SPSTI. Les partenaires sociaux interprofessionnels, en lien avec l'Afnor et la Direction générale du travail (DGT), ont travaillé pendant plusieurs mois à la finalisation de ces deux documents. Leur publication permet désormais de donner une véritable visibilité et un cadre précis pour permettre aux SPSTI de préparer leur certification ; avec une première étape fixée à mai 2025 (niveau I de certification). Comme l'ont voulu les partenaires sociaux signataires de l'ANI santé au travail du 9 décembre 2020, **cette certification devra permettre de garantir l'homogénéité, l'effectivité et la qualité des services rendus par les SPSTI.**

Sur le sujet de la prévention des risques professionnels, **il convient par ailleurs de relever la signature, à l'unanimité, de l'ANI branche AT-MP du 15 mai 2023⁽⁴⁾.** Cet accord est une nouvelle étape de la déclinaison de l'agenda économique et social paritaire du 5 mars 2021. Il s'articule autour de trois axes :

- le développement des actions de prévention de la branche AT-MP ;
- l'amélioration des modalités de réparation des AT-MP ;
- la mise en place d'une véritable gouvernance paritaire de la branche AT-MP.

Sur le **volet prévention**, cet ANI acte la **volonté partagée des partenaires sociaux de renforcer la mission de prévention de la branche AT-MP** à travers différents objectifs :

- disposer de statistiques globales et annuelles ainsi que d'analyses détaillées sur les accidents graves et mortels et sur certaines situations spécifiques ;
- enrichir la politique de prévention sur les risques professionnels jugés prioritaires en définissant des programmes nationaux de prévention (troubles musculosquelettiques, risques chimiques, risques psychosociaux) ;

2) Référentiel de certification des Services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI).

3) Le plan de contrôle précise les modalités techniques et organisationnelles relatives à la procédure de délivrance de la certification.

4) ANI du 15 mai 2023, branche AT-MP : un consensus social réaffirmé par une prévention ambitieuse, une réparation améliorée et une gouvernance paritaire renforcée.

- mieux faire connaître les recommandations élaborées par les Comités techniques nationaux (CTN), les Conventions nationales d'objectifs (CNO) et les aides financières de la branche à destination des entreprises ;
- augmenter l'enveloppe des aides financières à destination des entreprises (subventions TPE et contrats de prévention) et améliorer le suivi et l'évaluation de ces aides avec un référentiel élaboré par le conseil d'administration de la branche ;
- mettre en place des programmes spécifiques au profit de secteurs afin d'accompagner des entreprises indépendamment de leurs effectifs, c'est le cas notamment dans les secteurs de l'aide à la personne, du soin et du médico-social ;
- renforcer les actions de prise en compte et de prévention de l'usure professionnelle, sur la base du fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle prévu par la loi retraites d'avril 2023, et visant les « contraintes physiques marquées » ;
- prévoir d'affecter 100 millions d'euros supplémentaires chaque année sur le volet prévention de la branche AT-MP par rapport à la précédente Convention d'objectifs et de gestion (COG).

Pour donner ses pleins effets à cet ANI, **la nouvelle COG de la branche AT-MP devra prendre en compte ces objectifs et les traduire concrètement dans les actions de la branche.**

Pour ce qui concerne **la transcription de l'ANI du 15 mai 2023 sur son volet relatif à la réparation des AT-MP**, le MEDEF regrette que la proposition paritaire, qui avait été construite fin 2023 en vue du projet de Loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) 2024, n'ait pas pu y être intégrée. Les travaux paritaires sur le sujet devront donc être relancés en 2024 afin d'aboutir à une nouvelle proposition visant à améliorer la réparation des AT-MP tout en réaffirmant clairement le compromis social et historique fondant la branche AT-MP.

Enfin, l'année 2023 a été marquée par les travaux préparatoires à la mise en place du fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle.

La dernière réforme des retraites issue de la Loi de financement rectificative de la Sécurité sociale (LFRSS) pour 2023 a, en effet, créé un Fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU) placé auprès de la Commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CAT-MP) de la CNAM. Ce fonds, orienté vers le développement de la prévention, s'inscrit dans une démarche positive de soutien et d'appui aux actions de prévention mises en œuvre par les entreprises.

Ce fonds, doté d'un milliard d'euros sur 5 ans, a pour mission de participer au financement des actions de prévention, de sensibilisation, de formation et de reconversion au bénéfice des salariés particulièrement exposés aux trois facteurs de risques dits ergonomiques : ports de charges lourdes, postures pénibles et vibrations mécaniques.

La répartition des financements du FIPU est encadrée par des orientations déterminées par la CAT-MP. Ainsi, les premières orientations du FIPU pour les années

La contribution du

MEDEF

2023 et 2024 ont été adoptées par la CAT-MP le 30 octobre 2023. Si le MEDEF a validé ces orientations, il a cependant alerté sur le risque de désincitation au dialogue social de branche au regard notamment de la faiblesse de l'enveloppe financière dédiée aux actions de prévention des entreprises d'au moins 200 salariés.

Ces orientations prévoient cependant une clause de revoyure et un premier bilan à la mi-2024. Le MEDEF sera donc particulièrement attentif aux premiers retours quant à l'utilisation du FIPU pour apprécier le contenu des prochaines orientations de ce fonds.

L'année 2024 sera une année charnière et dense en matière de santé et sécurité au travail avec la poursuite des travaux de déclinaison de l'ANI santé au travail de 2020 et de l'ANI branche AT-MP de 2023, mais aussi avec la mise en place effective du FIPU, ainsi que la clause de revoyure du Plan de prévention des accidents du travail graves et mortels (PATGM).

Dans le cadre de ces travaux, et comme à son habitude, le MEDEF sera vigilant à la prise en compte des enjeux et des besoins des entreprises ainsi qu'à la défense de leurs intérêts.



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

L'année 2023 fut dominée par la mise en application des deux Accords nationaux interprofessionnels (ANI), signés majoritairement par tout ou partie des partenaires sociaux.

L'ANI intitulé : « Pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail », conclu le 9 décembre 2020, a fait l'objet d'une transcription incomplète à la faveur de la loi du 2 août 2021. Cependant, certains décrets, et non des moindres, restent à publier. 4 ans après, les dispositions réglementaires relatives au « Médecins praticien correspondant » (MPC) qui permettraient d'apporter une réponse appréciable au déficit structurel et durable de la démographie des médecins du travail, n'ont toujours pas été soumises à l'avis du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT), alors que la pénurie du temps médical disponible dans tous les Services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) s'aggrave, et engage toujours plus la responsabilité des entreprises, tout particulièrement des TPE-PME.

En revanche, la CPME se félicite qu'au terme d'une concertation de grande qualité, l'AFNOR ait été en mesure de publier un « Référentiel de certification de SPSTI » (SPEC 2217, août 2023) qui permettra d'assurer aux entreprises une « offre socle » de services conforme à leurs attentes pour satisfaire à leurs obligations en matière de santé au travail.

L'ANI intitulé : « Branche AT-MP ; un consensus social réaffirmé par une prévention ambitieuse, une réparation améliorée et une gouvernance paritaire renforcée », signé par tous les partenaires sociaux le 15 mai 2023, a rencontré dans sa transcription législative une difficulté inattendue à propos de la réaffirmation du caractère dual des rentes et à l'amélioration de la réparation. Celle-ci a justifié une reprise, à l'automne 2023, des négociations entre partenaires sociaux dans le cadre du comité de suivi de l'ANI « Branche AT-MP ». Le relevé de décisions, signé

majoritairement en date du 25 juin 2024, apporte des réponses qui doivent permettre désormais de surmonter cet obstacle.

Cela étant, la CPME souhaite que la transcription fidèle de l'ANI « Branche AT-MP » se poursuive afin de véritablement mettre en œuvre ses autres dispositions destinées à une prévention des risques professionnels active et ambitieuse, fondée sur l'accompagnement des entreprises, des TPE-PME tout particulièrement, et une gouvernance autonome et paritaire concrétisée par l'installation d'un conseil d'administration de plein exercice.

Cette année 2023 a été également marquée par la première campagne « grand public » du « Plan de lutte contre les accidents du travail graves et mortels » (PATGM). La CPME a soutenu cette initiative utile pour diminuer la sinistralité des salariés, dont la prise en charge financière repose sur la seule contribution des entreprises. Elle regrette toutefois les annonces accrocheuses, mais trompeuses des messages médiatiques retenus qui déforment la réalité des efforts réalisés en matière de prévention des risques professionnels. Occulter la réalité chiffrée des responsabilités partagées et étrangères aux entreprises, dans la mortalité résultant des accidents de trajet et des malaises, ne peut que desservir la prévention en relation avec le travail.

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



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

L'année 2023 a été marquée par la poursuite des actions liées à la prévention des risques professionnels et à la santé au travail, ainsi que par l'aboutissement de la concertation entre partenaires sociaux sur l'avenir de la branche AT-MP.

1. POURSUITE DE LA RÉFORME « SANTÉ AU TRAVAIL »

En ce qui concerne l'évolution des conditions de travail, l'année 2023 a permis de poursuivre la mise en œuvre de la réforme « santé au travail » par la loi du 2 août 2021 qui a transposé l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 10 décembre 2020.

Malgré l'entrée en vigueur d'une grande partie des dispositions de la réforme « santé au travail » au 31 mars 2022, puis la publication de la majorité des décrets attendus, il faut avoir conscience que la mise en pratique de la loi du 2 août 2021 sur la santé au travail va s'inscrire dans un temps long de plusieurs années. L'appropriation réelle de cette réforme par les Services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) sera l'un des éléments primordiaux.

Les points essentiels de l'ANI du 10 décembre 2020 ont cependant été repris par la loi (certification et offre socle des SPSTI, principe de l'ouverture à la médecine de ville, suivi volontaire et accompagnement des travailleurs indépendants et des chefs d'entreprise, renforcement de la Prévention de la désinsertion professionnelle [PDP], etc.).

La mise en œuvre de la « Loi santé au travail » s'est poursuivie sur l'année 2023, avec l'entrée en vigueur de plusieurs décrets d'application.

Ainsi, les modalités d'intervention des Médecins praticiens correspondants (MPC) ont été définies.

L'ouverture à la médecine de ville avec le dispositif des MPC doit permettre d'améliorer l'efficacité des SPSTI en matière de réalisation des visites de suivi et permettra de dégager du temps médical pour le médecin du travail et lui permettre d'agir sur les situations les plus complexes.

L'U2P soutient ce dispositif qui devrait intéresser une partie du corps médical (médecins retraités, praticiens à temps partiel, médecins salariés, etc.) et reste attentive à son appropriation par les SPSTI et le corps médical.

Les infirmiers en santé au travail, dont les modalités de formation spécifique ont été précisées par décret, sont également une réponse à la pénurie médicale, puisque peuvent leur être délégués, sous conditions, certaines visites et certains examens médicaux.

L'U2P se félicite de la mise en place de cette réforme d'ampleur engagée par la loi santé au travail à travers la mobilisation des acteurs de prévention, en particulier pour les TPE-PME qui n'ont pas de ressources internes suffisantes en prévention.

2. SIGNATURE DE L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DE LA BRANCHE AT-MP DU 15 MAI 2023

Le 15 mai 2023, les partenaires sociaux, à l'unanimité, ont signé, après 10 mois de négociations, l'Accord national interprofessionnel (ANI) « Branche AT-MP : un consensus social réaffirmé par une prévention ambitieuse, une réparation améliorée et une gouvernance paritaire renforcée ».

Dans cet accord, les partenaires sociaux ont appelé le législateur à agir pour réaffirmer la nature duale de la rente, rappelant l'importance du compromis historique de 1898 fondant le régime des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Mais suite à la désapprobation des associations de victimes d'AT-MP, et aux désaccords entre partenaires sociaux, la transposition législative de l'ANI du 15 mai 2023 n'a pu aboutir. Les discussions et travaux entre les organisations syndicales de salariés et les organisations patronales nationales et interprofessionnelles ont repris, l'objectif étant de parvenir à une disposition commune ayant vocation à être reprise dans le PLFSS 2025.

Le dynamisme et le volontarisme des partenaires sociaux, lors des travaux et échanges paritaires sur la rente duale, ont permis d'aboutir à un document faisant consensus. L'U2P souhaite toutefois rappeler que l'ambition principale de l'ANI du 15 mai 2023 est de renforcer les moyens et actions de prévention pour les entreprises, de mettre en place une gouvernance paritaire, et que ces sujets demeurent indissociables et incontournables.

3. LE FONDS D'INVESTISSEMENT POUR LA PRÉVENTION DE L'USURE PROFESSIONNELLE (FIPU)

Créé par la loi de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2023, le FIPU permet le financement d'actions de prévention, de sensibilisation, de formation, ou de reconversion au bénéfice des salariés particulièrement exposés aux facteurs de risques ergonomiques. Il offre des ressources financières aux branches professionnelles et aux entreprises pour mettre en œuvre des mesures de prévention des risques liés à l'usure professionnelle.

Dans le cadre des orientations pour les années 2023-2024, adoptées par la CAT-MP après consultation du Comité national de prévention et de santé au travail (CNPST), la priorité a été donnée aux aides financières directes aux entreprises, sans priorisation sectorielle.

À cet effet, l'U2P a mis en avant les besoins des TPE-PME en termes de prévention, et se félicite de la priorité donnée aux entreprises de moins de 49 salariés. Elle sera toutefois attentive à l'évolution du dispositif, notamment de la liste des équipements pris en charge dans le cadre du financement des aides aux entreprises, amenée à évoluer.

L'U2P continuera à mettre l'accent sur la prévention des risques professionnels, tout en veillant à ce que les priorités des TPE soient défendues et leur accompagnement adapté.

Les organisations multiprofessionnelles d'employeurs

FNSEA	63
UDES	67
FESAC	75



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

En 2023, au sein de l'institution de prévoyance Agrica, la FNSEA a travaillé à la mise en place d'une action nationale de prévention sur les addictions.

Cette action s'adresse autant aux entreprises qu'aux salariés. Elle est basée sur deux axes :

- Premier axe : l'accompagnement et l'information des salariés, en envoyant à l'entreprise une affiche pourvue d'un QR qui, scanné, permet d'accéder aux différents services ;
- un *Addict'Town* : il s'agit d'un jeu digital immersif et interactif qui invite les participants à mener l'enquête sur leurs propres addictions et à devenir l'acteur de leur prévention ;
- un entretien motivationnel avec un réseau d'infirmiers formés en prévention des addictions. L'idée est de prendre conscience du comportement addictif et de se faire accompagner pour modifier et améliorer en douceur les habitudes de vie.
- Second axe : l'organisation au sein de l'entreprise d'une journée événementielle pour sensibiliser ses salariés.

Près de 80 000 employeurs ont ainsi été informés sur cette campagne. Parallèlement, les initiatives locales se sont multipliées, prouvant, si le besoin était que les conditions de travail sont un sujet de plus en plus prégnant en agriculture, et qu'il doit bien être identifié comme priorité, en s'associant à l'ensemble des acteurs impliqués dans la prévention de la santé des salariés pour mener à bien les actions envisagées.

Quelques exemples :

Une action proposée par la FDSEA 51, en partenariat avec Agrica Prévoyance, Harmonie Mutuelle, la Mutualité sociale agricole (MSA), Vital Campus et Agri'Tour Santé dans la Marne : 2 journées d'échanges sur la prévention en santé au travail pour que les employeurs et les salariés agricoles de la Marne prennent leur santé en main. Au programme, de nombreux rendez-vous : une conférence sur l'hygiène de vie, et des ateliers pratiques sur des thématiques variées (bilan « mon capital santé, chutes de hauteur, prévention des risques, Document unique d'évaluation des risques professionnels [DUERP], alimentation, activités physiques, etc.).

La contribution de la

FNSEA

Pour la Nouvelle-Aquitaine, dans le cadre du Plan régional de santé au travail (PRST), petit récapitulatif pour savoir « qui demander quoi », car il existe plusieurs instances de dialogue social et de paritarisme en santé au travail, qui ont une couverture géographique et/ou sectorielle différente.

Selon la situation, ou les attentes, le mémento oriente vers l'instance idoine en fonction du profil et l'intérêt pour les espaces de dialogue social régionaux, départementaux, ou situés au cœur de votre lieu de travail. Qu'il s'agisse d'une entreprise privée ou d'une administration publique, quel que soit le secteur (agricole, Bâtiment et travaux publics [BTP], artisanat, etc.), il suffit de suivre le guide pour trouver les réponses ! Ainsi, une fiche synthétique est établie :

- pour chaque instance régionale, en charge des questions de santé, de sécurité et de qualité de vie et des conditions de travail, multi-compétences, sectorielle (agriculture, etc.) ou émanant des branches professionnelles, participant aux choix d'orientation et coordonnant les politiques publiques régionales déployées par les différents acteurs de la prévention (Comité régional d'orientation des conditions de travail [CROCT], Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail [ARACT], Caisse d'assurance retraite et de santé au travail [CARSAT], etc.) ou permettant aux entreprises dépourvues de représentants d'avoir une instance de dialogue à l'échelle régionale (CTR Agricole).
- pour les instances départementales dédiées au dialogue social participant à la politique en faveur de la santé au travail et des conditions de travail, au sein des TPE-PME et/ou des entreprises sans représentants du personnel qui bénéficient d'un espace de dialogue social dédié (concertation, analyse, expertise, etc.), les Commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture (CPHSCT).
- sur le Comité social et économique (CSE), au sein des entreprises de plus de 11 salariés, acteur à part entière de la santé au travail, de la qualité de vie et des conditions de travail.

En Normandie, le réseau FNSEA a co-construit et co-animé avec les différents partenaires du PRST une matinale spéciale Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), et réalisé quatre newsletters sur « QVCT et amélioration des conditions de travail ».

Une exploitante agricole manchote témoigne : « S'intéresser à la santé et à la sécurité sur son entreprise, c'est protéger ses salariés, ses associés, son entourage et soi-même. Cette formation m'a ainsi permis de passer en revue l'ensemble des affichages obligatoires pour qu'ils soient à jour et visibles par tous dans nos locaux de l'exploitation. J'ai renouvelé les équipements de protection individuelle, les extincteurs, et mis une trousse de premiers secours dans chaque tracteur. Avec les salariés et associés, nous nous sommes réunis pour parler du sujet santé et sécurité au travail afin de porter à la connaissance de tous les risques et points de vigilance à avoir sur notre entreprise, mais aussi les bonnes pratiques à adopter pour éviter tout accident. Les échanges ont été constructifs, les salariés se sentent rassurés. Nous sommes donc tous plus confiants dans la réalisation de nos tâches respectives et abordons le travail avec plus de sérénité au quotidien. »

Dans les Pays de la Loire, la branche professionnelle accompagnée de son assureur Harmonie Mutuelle, ainsi que la MSA, ont voulu, via un site dédié, orienter les employeurs et salariés agricoles dans leurs démarches de prévention santé et de qualité de vie au travail. Ils peuvent trouver les accords collectifs relatifs à la prévoyance et à la santé, télécharger des documents de prévention (lutte contre les Troubles musculo-squelettiques [TMS], sensibilisation au risque routier, aide et accompagnement social).

À la suite de plusieurs accidents mortels, la Commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CPHSCT) du Gard s'est saisie du risque d'intoxication au CO₂. Une lettre d'information a été adressée à toutes les entreprises concernées pour les sensibiliser à la formation des salariés, en s'appuyant sur des outils mis à leur disposition : un court film de sensibilisation, une affiche rappelant le risque et les principales mesures de prévention, et un flyer explicatif et détaillé.

Parallèlement, pour donner un élan national fort, la FNSEA a inscrit à son agenda social une négociation pour de meilleures conditions de travail et d'emploi en agriculture qui devrait déboucher sur de nouveaux dispositifs prenant en compte les évolutions des secteurs professionnels et des attentes de la société.



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

1. ÉVALUATION DE LA QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS L'ESS

La 4^e édition du baromètre national Qualité de vie au travail (QVT) dans l'Économie sociale et solidaire (ESS) élaborée par Harmonie Mutuelle est parue en 2023. Cette étude est riche d'enseignements. Sur un échantillon de 4 623 salariés et 458 dirigeants répondants, la note globale d'évaluation de la QVT s'élève à 6,3/10. Celle-ci s'avère stable par rapport à la précédente édition de 2019. Or, entre ces deux périodes, force est de constater que de nombreux bouleversements ont surgi : irruption de la crise sanitaire, forte inflation, etc., qui ont engendré des changements profonds et irréversibles dans l'organisation des entreprises et la manière d'appréhender le travail. Pour autant, le ressenti sur la qualité de vie au travail demeure constant. Un autre enseignement concerne les principales raisons de l'amélioration de la QVT perçue par les salariés. En tête des réponses figurent l'ambiance de travail au sein de l'équipe, le changement d'organisation et la mise en place du télétravail. Inversement, parmi les principales raisons de la dégradation de la QVT perçue par les salariés, l'ambiance de travail au sein de l'équipe et le changement d'organisation se trouvent également en haut des réponses.

Plus que jamais, en cohérence avec ses engagements inscrits dans son manifeste **l'appel des employeurs engagés**, publié le 25 novembre 2021, l'UDES maintient sa détermination pour agir en faveur de l'amélioration des conditions de travail dans les entreprises de l'ESS.

Ces engagements se traduisent par des actions prises au niveau multiprofessionnel de l'ESS (I), des branches professionnelles de l'ESS (II) et s'accompagnent de propositions concrètes en faveur de l'amélioration des conditions de travail (III).

2. LES ACTIONS PRISES AU NIVEAU MULTIPROFESSIONNEL DE L'ESS EN FAVEUR DE L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Celles-ci se sont concrétisées en 2023 par l'implication de l'UDES dans les instances de concertation nationales et régionales, par l'exercice du dialogue social au niveau multiprofessionnel de l'ESS sur ces enjeux et par des réalisations tangibles.

2.1. LA PARTICIPATION DE L'UDES DANS LES INSTANCES DE CONCERTATION NATIONALES ET RÉGIONALES

L'UDES a contribué en 2023 aux travaux du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) dans ses différentes composantes : commission générale et commissions spécialisées. Elle s'est notamment exprimée sur les projets de décret poursuivant la réforme de la santé au travail ainsi que la mise en œuvre opérationnelle du Fonds d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle (FIPU). Elle participe également pleinement aux travaux des Comités régionaux d'orientation des conditions de travail (CROCT) au travers de ses mandataires. Par ailleurs, à l'occasion de l'examen de la réforme des retraites, l'UDES a exprimé ses préoccupations sur la prise en compte de la pénibilité des métiers et de l'usure professionnelle, qui affectent particulièrement les salariés en fin de carrière.

2.2. LE DIALOGUE SOCIAL PORTANT SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LA QVT AU NIVEAU MULTIPROFESSIONNEL DE L'ESS

Le Groupe paritaire de dialogue social de l'ESS (GDS) a posé le constat suivant : la transition démographique dans notre société impacte considérablement l'emploi, le déroulement de carrière des salariés et leurs attentes. Dans cette perspective, il est essentiel que les entreprises de l'ESS soient en mesure de prendre en considération les nouvelles aspirations des jeunes, les enjeux liés à la parentalité, à l'aidance, les situations de pénibilité et d'usure professionnelle ainsi que les fins de carrière. C'est pourquoi, le GDS a engagé des travaux préparatoires qui ont abouti en 2023 à l'ouverture de négociations en vue d'un accord portant sur la transition démographique et l'attractivité des emplois dans l'ESS. Le projet d'accord comprendra des mentions dédiées à l'amélioration des conditions de travail et la QVT des salariés.

2.3. LES RÉALISATIONS DE L'UDES EN FAVEUR DE L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

L'UDES a mis à jour le guide intitulé « Agir pour l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'ESS » en janvier 2023, qui comprend un volet sur les conditions de travail et la prévention des risques professionnels. Composé de fiches pratiques et opérationnelles, ce document a été élaboré en cohérence avec l'accord du 9 janvier 2019 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'ESS. L'actualisation du guide a été présentée lors d'un webinaire le 23 janvier 2023, complété de la présentation d'une enquête, de témoignages et de l'intervention de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph) sur leurs outils et services.

Un webinaire, qui a rassemblé près de 200 participants, a également été organisé le 16 mars 2023 par la délégation UDES Hauts-de-France sur les grandes tendances et les enjeux QVT et conditions de travail dans l'ESS. En outre, une courte vidéo intitulée « Améliorer les conditions de travail et l'égalité professionnelle Femme/ Homme » a été diffusée en avril 2023 par la délégation UDES Grand Est.

L'UDES, soutenue par la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) Nouvelle-Aquitaine, a produit en novembre 2023 une vidéo intitulée « Pour un télétravail de qualité à l'heure du management à distance » de manière à outiller et aiguiller les employeurs de l'ESS sur ces enjeux. Ce support a été réalisé dans la continuité de l'accord du 6 octobre 2021 sur l'impact du numérique sur l'emploi et les conditions de travail dans les entreprises de l'ESS.

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

Diverses branches de l'ESS ont pris une part active en 2023 :

3.1. LA BRANCHE *SPORT*

La branche *Sport* a engagé des négociations relatives à l'amélioration de la QVT portant sur le travail à temps partiel, les classifications, les jours fériés et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Une étude sur l'emploi à temps partiel a été initiée en 2023, ainsi qu'un rapport portant sur l'emploi et la formation en vue d'analyser certaines données, comme le taux de turn-over et le taux d'accès à la formation professionnelle au cours des 3 dernières années.

3.2. LE SECTEUR DES ACTIVITÉS SANITAIRES, SOCIALES ET MÉDICO-SOCIALES PRIVÉ À BUT NON LUCRATIF

La branche a conclu le 17 octobre 2023 un accord visant à établir la liste des métiers et activités considérés comme particulièrement exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés au 1° du I de l'article L. 4161-1 du code du travail définis comme relevant des « contraintes physiques marquées » suivantes :

- les manutentions manuelles de charges ;
- les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- les vibrations mécaniques.

Cet accord doit permettre aux structures dont les métiers ou activités peuvent exposer aux risques susvisés, de bénéficier de financements dédiés à la prévention de ces derniers, issus du FIPU. Les travaux paritaires sur le référentiel pénibilité ont permis de prendre en compte la spécificité des expositions dans le secteur, notamment concernant la manutention manuelle de charge et les postures pénibles dans le cadre de l'accompagnement de personnes en perte d'autonomie.

3.3. LA BRANCHE DES RÉGIES DE QUARTIER

A. Le lancement d'une enquête nationale en mars 2023 sur l'absentéisme auprès des employeurs

Le principal objectif est d'œuvrer pour une politique proactive en matière de prévention des risques professionnels, et plus globalement en matière de santé et de sécurité au travail. En effet, les *Régies de Quartier* accueillent majoritairement des salariés en parcours d'insertion, dont certains sont exposés, ou ont pu être exposés, à des facteurs d'usure professionnelle et/ou de pénibilité pouvant entraîner un absentéisme important. D'autres éléments liés à l'absentéisme peuvent aussi concerner tant le personnel permanent que celui en parcours d'insertion. Les résultats permettront à la branche d'orienter les actions à déployer pour prévenir les risques professionnels et d'accompagner au mieux les *Régies* en matière de santé et de sécurité au travail. Ces objectifs s'inscrivent dans une véritable démarche de Responsabilité sociale des entreprises (RSE).

B. La formation professionnelle dans le cadre du Plan d'investissement des compétences (PIC IAE)

Ce plan porté par l'État vise à soutenir les actions de développement des compétences à destination des salariés en parcours d'insertion au sein des Structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE). En 2023, celui-ci s'est concrétisé par la réalisation de nombreuses formations relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail en faveur des salariés de la branche.

3.4. LA BRANCHE DE LA MUTUALITÉ

Diverses actions ont été menées par la branche :

- accompagnement des managers avec la construction d'un parcours de formation sur mesure, en partenariat avec l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne ;
- partenariat de la branche *Mutualité* avec l'association Transition pro-Île-de-France pour faciliter le recours aux Projets de transition professionnelle (PTP) ;
- partenariat avec la Caisse des dépôts pour abonder les projets de formation des salariés dans le cadre du Compte personnel de formation (CPF), avec un accroissement important des certifications éligibles à l'aide financière et des montants renforcés pour certains publics (salariés en situation de handicap, seniors, faible niveau de qualification) ;
- un dispositif innovant de conseil en évolution professionnelle propre à la branche ;
- signature d'un avenant le 26 octobre 2023 maintenant un régime de prévoyance de branche complet, identique pour les cadres et non-cadres, au titre des risques incapacité, invalidité, et décès/rentes.

Le fonds de solidarité de Branche « À *Fond Solidaire* » a financé en 2023 :

- une ligne d'écoute et de soutien psychologique ;
- un dispositif d'aide de retour à l'emploi pour les salariés en arrêt maladie de plus de 90 jours ;
- des actions de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, comme l'accompagnement des équipes en contact avec le public ou les patients sur la gestion des incivilités et agressivités, ainsi qu'une formation sur le télétravail ;
- l'octroi d'aides financières individuelles (hospitalisation, handicap, situation d'aide, etc.).

3.5. LA BRANCHE DES ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION (ACI)

La branche a octroyé des fonds conventionnels sur l'année 2023 au Plan d'investissement des compétences (PIC-IAE), lui permettant de proposer des formations en matière de harcèlement et de lutte contre les discriminations. Parmi les accords collectifs d'entreprise conclus au sein de la branche des ACI en 2023, 23 % concernent les congés payés et jours fériés, 16 % la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires, 10 % le télétravail et 5 % l'égalité professionnelle. Deux accords relatifs au droit à la déconnexion ont également été conclus.

3.6. LA BRANCHE FAMILLES RURALES

La branche *Familles Rurales* a pris connaissance du baromètre réalisé en 2023 sur la QVT portant sur son secteur. Le résultat de l'évaluation globale de la QVT par les salariés s'élève à 7/10. La perception de la cohésion d'équipe récolte un total positif de 93,1 %. Le management participatif s'élève à un total positif de 76,2 %. La satisfaction globale dans la conduite du changement atteint 73,1 %.

3.7. LA BRANCHE *HABITAT ET LOGEMENT ACCOMPAGNÉS*

Un accord portant sur la durée du travail augmente le nombre de jours pour enfants malades, accordant des contreparties en repos en cas de rythme de travail particulier, comme le travail de nuit ou en cas de fractionnement de congés payés.

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

Dans le contexte post-réforme des retraites, l'UDES est fortement préoccupée par les conditions de travail des salariés en fin de carrière et par ceux – quel que soit leur âge – qui exercent des métiers exposés à des facteurs de pénibilité ou d'usure professionnelle. L'UDES est vigilante sur la mise en œuvre des opérations financées par le FIPU. Elle s'inquiète notamment de potentielles difficultés pratiques et administratives impactant les PTP, dispositif phare du FIPU. De même, elle s'interroge sur l'articulation entre le projet de reconversion professionnelle au bénéfice des titulaires d'un Compte professionnel de prévention (C2P) et le PTP précité.

Il est nécessaire que les salariés concernés par ces dispositifs (C2P et PTP) puissent bénéficier d'un appui renforcé.

L'émergence de l'intelligence artificielle, notamment de l'IA générative, risque d'entraîner de profonds bouleversements dans l'exercice du travail et les conditions de travail. **L'UDES appelle de ses vœux à ce que les pouvoirs publics régulent l'usage de l'IA générative dans le milieu professionnel et qu'elle accorde la latitude nécessaire aux branches pour prendre des mesures d'encadrement ou de régulation adaptées au sein du secteur d'activité.**

L'UDES renouvelle sa demande d'intégrer les représentants d'employeurs désignés par les organisations représentatives au niveau national et multiprofessionnel au sein du conseil d'administration des Services de prévention et de santé au travail (SPST). Il est essentiel que les spécificités des activités de l'ESS soient pleinement prises en compte. Celles-ci se caractérisent par de nombreux emplois de proximité, essentiels pour le tissu social et territorial, et en contact direct avec le public bénéficiaire. Les situations de travail de ces salariés œuvrant au sein d'entreprises qui privilégient le service rendu avant le profit, tout en étant de véritables acteurs économiques, doivent être appréhendées de la plus juste manière par les SPST. Tout comme les situations particulières d'emploi au sein de certaines branches de l'ESS : par exemple, les branches des *ateliers et chantiers d'insertion* et des *régies de quartier* accueillent de nombreux salariés en insertion.

La branche du *tourisme social et familial* embauche de nombreux travailleurs saisonniers. En outre, l'UDES demande que l'offre socle des SPST n'engendre pas de surcoût disproportionné pour l'employeur. Plusieurs structures se sont vues appliquer des hausses considérables.

L'UDES propose la mise en place des commissions santé, sécurité et conditions de travail au sein des Comités sociaux et économiques (CSE) des entreprises de moins de 300 salariés par accord de branche majoritaire.

Enfin, **l'UDES demeure exclue du Comité national de prévention et de santé au travail (CNPST) et des Comités régionaux de prévention et de santé au travail (CRPST)**. Or, ces instances se réunissent sur la définition de sujets majeurs pour l'avenir du système de santé au travail des salariés. L'UDES demande d'entrer dans ces instances compte tenu du poids de l'ESS dans le paysage social et économique de notre pays, soit 10 % de l'emploi français et 14 % de l'emploi privé.

...

L'UDES tient à remercier le secrétariat général du COCT ainsi que les équipes de la Direction générale du travail (DGT) pour le sérieux du travail et la qualité des échanges.



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

En 2023, la FESAC a poursuivi son engagement pour l'amélioration des conditions de travail dans les différentes branches qui composent son secteur. Cette année a été marquée par des avancées importantes, notamment sur des enjeux cruciaux, tels que les minimas conventionnels, la lutte contre les Violences et harcèlements sexistes et sexuels (VHSS), ou encore la prévention des risques professionnels.

1. LA PRÉVENTION DES VIOLENCES ET HARCÈLEMENTS SEXISTES ET SEXUELS

La lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes constitue une priorité pour la FESAC et ses branches. Aussi, les efforts se sont poursuivis tout au long de l'année 2023.

Notamment dans la branche du *spectacle vivant privé*, les partenaires sociaux ont souhaité unanimement se doter d'un accord portant sur la prévention des violences sexuelles et des agissements sexistes. Outre le rappel des dispositions légales en vigueur, cet accord du 22 novembre 2023 inclut plusieurs mesures, telles que :

- le renforcement des mesures d'information et de prévention ;
- le déploiement de procédures de signalement, notamment par des enquêtes internes pour traiter les signalements de manière efficace ;
- la mise en place de mesures applicables en situation de coactivité.

Se voulant le plus pédagogique possible et afin d'en faciliter son déploiement, cet accord est assorti d'une boîte à outils à l'attention des entreprises de la branche.

Dans les branches de *la production audiovisuelle et du cinéma*, les Comités centraux d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CCHSCT) ont continué à porter une politique de prévention et d'amélioration des conditions de travail dans ces branches, par leur activité quotidienne auprès des entreprises et salariés du secteur (visites de tournage, conseils et recommandations aux entreprises et salariés, diffusion d'informations), avec une attention particulière sur la lutte contre les VHSS. Un séminaire a notamment été organisé en commun, composé d'avocats, de psychosociologues du travail, d'entreprises des deux secteurs, d'organismes institutionnels tels qu'Audiens et le Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC), de référents VHSS, etc.

En fin d'année 2023, des discussions ont par ailleurs été engagées afin de mettre en place un dispositif global de prévention des VHSS et de protection des artistes mineurs dans la branche *du cinéma*. Les deux avenants traduisant ces discussions ont été signés en mai 2024.

2. LA MISE EN PLACE D'OUTILS DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

De nombreux chantiers relatifs aux conditions de travail se poursuivent au sein des branches, notamment en matière de prévention des risques professionnels. L'année 2023 a été tout particulièrement marquée par le lancement du chantier de négociation d'une nouvelle convention collective pour les entreprises au service de la création et de l'événement, incluant notamment les prestataires couverts jusqu'ici par une convention collective applicable uniquement aux entreprises techniques. Cette grande négociation a été l'occasion de prendre du recul et d'initier des discussions sur de très nombreux sujets, notamment :

- la mise en conformité des règles conventionnelles en matière de travail de nuit (période de nuit, qualification de travailleur de nuit, garanties accordées en contrepartie de cette qualification) ;
- l'introduction d'une liste d'Équipements de protection individuelle (EPI) obligatoires dans des situations de travail à risque identifiées et récurrentes ;
- la problématique des EPI pour les techniciens intermittents du spectacle (difficulté à faire respecter le port obligatoire des EPI, difficulté à faire accepter le port des EPI de l'entreprise au lieu des EPI personnels de l'intermittent) ;
- les réflexions à mener pour prévenir l'usure professionnelle qui peut découler des fortes amplitudes de travail, du travail de nuit, de l'exigence physique de certains métiers, dans un contexte où :
 - la réforme des retraites va amener les techniciens à travailler plus longtemps ;
 - la crise de la Covid-19 a entraîné une fuite de salariés qualifiés et expérimentés, entraînant une tension de main-d'œuvre technique, alors qu'en parallèle la demande de prestations techniques a progressé.
- le diagnostic et les réflexions à mener en matière de prévention des VHSS dans les équipes techniques et en matière de traitement des alertes.

De plus, en raison des Jeux olympiques et paralympiques 2024 (JOP), une nouvelle édition du « Vadémécum de la prévention des risques » devenu « Guide pratique de la prévention des risques » a été mise à disposition des entreprises techniques du secteur du spectacle vivant adhérentes aux organisations membres de la FESAC. Il s'agit d'un document pédagogique qui synthétise l'ensemble des recommandations et de la réglementation applicables aux entreprises de prestations techniques en matière de santé et de sécurité au travail. L'idée était de pouvoir aider les entreprises à anticiper les enjeux de prévention des risques professionnels dans la perspective des JOP, sur lesquels certains prestataires techniques seraient très mobilisés (cérémonies, épreuves, fan zones, etc.) pour du montage de structure (tribunes provisoires, scènes, supports de décors, etc.) et de la location/de l'exploitation de matériel (écrans, enceintes, projecteurs, lumières laser, décors, etc.).

Par ailleurs, en juin 2023, une nouvelle convention nationale d'objectifs bénéficiant à toutes les entreprises exerçant des activités liées aux artistes, à la création, l'interprétation littéraire et artistique et aux services annexes des spectacles (code risque 923AD) a été conclue avec la Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM). Cette convention a pour objet de permettre aux entreprises d'obtenir des financements (jusqu'à 70 %) de mesures de prévention des risques professionnels qui entrent dans l'un des objectifs fixés par la CNAM, notamment la promotion d'une politique de prévention pérenne pour les risques spécifiques au secteur (en particulier ceux liés aux travaux de maintenance, opérations de chargement et déchargement, travail en hauteur, conduite d'engins, mise en œuvre de matériels scéniques, etc.). Cette convention a été conclue pour une durée de 4 ans.

Enfin, dans la branche *de la production audiovisuelle*, un travail a été mené en lien avec l'assurance maladie et l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) pour la mise en place d'un outil d'évaluation des risques professionnels spécifiquement adapté au secteur de la production audiovisuelle, ces travaux ayant abouti en 2024.

Ainsi, à l'aune du développement de l'intelligence artificielle et d'un contexte économique difficile, la FESAC et ses branches restent déterminées à poursuivre leurs efforts en 2024, pour garantir des conditions de travail sécurisées pour tous les professionnels du spectacle vivant et enregistré.

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

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

Trois types de facteurs accentuent l'évolution des conditions de travail : l'apparition de nouvelles modalités d'organisation du temps de travail, les effets du dérèglement climatique, des contraintes exogènes qui affectent la qualité de vie des individus (en particulier les conditions de logement et de transport) et qui se répercutent souvent sur l'équilibre entre temps personnel et temps professionnel et sur la manière dont le travail est vécu. Dans ses travaux récents, le CESE a largement évoqué et analysé ces phénomènes qui pèsent sur le travail, le rendent parfois moins attractif et en accroissent la pénibilité.

Le dialogue social, en particulier lorsqu'il se situe au plus près de la réalité du travail, apparaît comme un outil essentiel pour identifier leurs conséquences dans l'entreprise et mettre en place des plans de prévention.

Le CESE est conscient que de nombreux travailleurs demeurent *de facto* largement exclus du bénéfice des dispositions protectrices, notamment en matière de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail, qui doivent en principe s'appliquer à l'ensemble du monde du travail. Des travailleurs isolés comme les auto-entrepreneurs peuvent se trouver dans cette situation.

Plus largement, cette forme d'exclusion est souvent le corollaire d'une forte précarité dans l'emploi et de conditions socio-économiques très difficiles qui conduisent ces personnes à se positionner sur les segments les plus défavorables du marché du travail. Les analyses et les recommandations qui vont suivre et en particulier, celles qui visent l'amélioration de la couverture des lieux de travail par les institutions de prévention en santé et de dialogue sur le travail, concernent l'ensemble des travailleuses et travailleurs. Elles obligent aussi à une vigilance particulière vis-à-vis de certaines pratiques qui échappent en tout ou partie au cadre légal (travailleurs du clic, travail illégal, détachement de travailleurs dans des conditions abusives).

1. DE NOUVELLES MODALITÉS D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET LEURS CONSÉQUENCES SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LES RISQUES PROFESSIONNELS

1.1. UNE DIVERSIFICATION DES MODALITÉS D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

À l'échelle nationale, seuls 36 %⁽¹⁾ des actifs travaillent sur un rythme « standard »⁽²⁾. Dans le cadre de son avis sur l'articulation des temps de vie, le CESE a organisé une vaste consultation⁽³⁾ sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, organisation du temps de travail, des lieux de travail, des pratiques et préférences en matière de déconnexion, de management. L'enjeu était aussi de prendre en considération des situations de vie (aidance, familles monoparentales, handicap, etc.) pouvant induire une perception et un vécu différents de ces problématiques chez certains publics.

Témoignant d'une aspiration à une diversification des modalités d'organisation du temps de travail, 75 % des répondants à la consultation estiment que le rythme de travail standard n'est pas le rythme de travail le plus adapté à un bon équilibre de vie professionnelle/vie personnelle.

A. Le développement récent du télétravail et du travail hybride

Avant la crise sanitaire, 3 % des salariés en France déclaraient pratiquer le télétravail sur une base régulière (au moins un jour par semaine). Ce taux était de 11 % chez les cadres⁽⁴⁾. Le taux de télétravailleurs est soudainement passé au-dessus de 25 % au mois de mars 2020 ; il est redescendu à 10 % à l'été avant de remonter pour dépasser les 20 % à l'hiver 2021⁽⁵⁾.

Une fois la pandémie surmontée, le télétravail n'a pas reflué, mais s'est déployé sous sa forme hybride. Selon l'Insee, la proportion de salariés ayant télétravaillé au moins une journée en 2022 serait de 19 %⁽⁶⁾.

1) Calculs du Credoc, Données Insee, Enquête Emploi 2021.

2) Le rythme standard correspond à un temps plein, organisé sur la base légale de 35 heures réparties sur 5 jours et sur des horaires habituels (diurnes, à l'exclusion des dimanches).

3) Les informations recueillies ne peuvent être lues, ni comme celles d'un échantillon représentatif de la population française, ni d'un échantillon représentatif de la population des actifs. En effet, la moitié des répondants sont des cadres et professions intellectuelles supérieures (54 %), tandis que ceux-ci représentent seulement 17 % des actifs en moyenne, contre 2 % des répondants qui sont ouvriers, alors que ceux-ci représentent 20 % des actifs. La représentation des personnes travaillant dans le secteur public est élevée (40 %) au regard de leur nombre dans la population active (22 %). En particulier, l'échantillon comporte un nombre important de travailleurs issus du secteur de la santé et de l'action sociale (22 % contre 14 % en population générale). Les autres critères descriptifs recueillis – l'âge, la composition familiale, l'engagement bénévole, la présence d'une situation de handicap ou le fait d'être aidant familial – ne révèlent pas d'une sur-représentation particulière.

4) Enquête Sumer 2017, Dares.

5) Enquête Acemo Covid de la Dares réalisée entre mars 2020 et mars 2021.

6) Emploi, chômage et revenus du travail. Edition 2023, Insee, Dares, p. 12.

Afin d'éviter que le télétravail, largement plébiscité aujourd'hui par les salariés qui le pratiquent, ne conduise à ce que les difficultés qu'il comporte ne s'aggravent (affaiblissement du collectif, isolement des travailleurs, risque d'intensification du travail, etc.), les partenaires sociaux doivent accompagner son développement.

Ainsi que l'a préconisé le CESE dans son avis sur l'articulation des temps⁷⁾, le thème du télétravail pourrait faire l'objet d'une négociation interprofessionnelle dans la continuité de l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 26 novembre 2020, afin d'accompagner les branches et les entreprises dans leurs négociations.

B. La question du forfait jours

Les personnes en forfait jours peuvent dépasser les limites de la durée maximale du travail, en raison de la charge de travail qui leur est imposée en l'absence de mesures concrètes de leur temps de travail en heures. Selon les statistiques de la Dares, le forfait jours concernait en 2015 13,3 % des salariés et près d'un cadre sur deux (46,8 %). Pour ces salariés, la durée effective hebdomadaire en heures de travail s'élève à 44,6 heures (46,6 heures chez les cadres, 40,3 heures chez les non-cadres). Cela se traduit par des salaires plus élevés de 5 % chez les cadres et de 36 % chez les non-cadres⁸⁾. Mais, au regard des règles européennes relatives à la santé au travail, et notamment à la limite des heures hebdomadaires de travail à 48 heures, il existe un risque de dépassement de cette limite hebdomadaire de 48 heures.

L'avis du CESE sur l'articulation des temps de vie a pointé cette question du suivi de la charge de travail dans le cadre du forfait jours.

Par ailleurs, l'une des questions de la consultation réalisée dans le cadre de cet avis portait sur l'expérimentation de ce forfait jours. Pour 59 % des participants qui l'ont testé, le forfait jours n'améliore pas l'équilibre de vie personnelle/professionnelle. Les raisons évoquées par les répondants ont principalement trait à la surcharge de travail et à des amplitudes horaires trop fortes. Le forfait jours est cependant apprécié par 41 % des répondants qui l'ont expérimenté, dans la mesure où il permet une plus grande flexibilité dans l'organisation du travail et une plus grande liberté dans la prise de congés.

C. Passer de 5 à 4 jours hebdomadaires : une organisation du temps qui n'améliore pas nécessairement les conditions de travail

Sur ce type d'organisation du temps de travail, il importe de distinguer clairement la semaine de 4 jours qui s'accompagne d'une réduction de la durée du travail, de la semaine en 4 jours qui condense un nombre d'heures hebdomadaires inchangé. La semaine en 4 jours se traduit donc par un allongement des durées de travail quotidiennes pour libérer une journée de travail supplémentaire dans la semaine. Pour les salariés, le choix de ce type d'organisation du temps de travail correspond à la recherche d'une meilleure articulation du travail avec les temps personnels et choisis. Pour les employeurs, il répond d'une part à la préoccupation d'être plus

7) Page 107 préconisation n° 5 de l'avis « Articulation des temps de vie professionnel et personnel : de nouveaux défis », avril 2024.

8) « Les salariés au forfait annuel en jours », Dares Analyses, n° 048, juillet 2015.

attractif (favoriser les recrutements et fidéliser les salariés) et, d'autre part, d'optimiser certains environnements de travail. Ces organisations nouvelles du temps de travail relèvent uniquement de pratiques développées dans les entreprises, à l'initiative des employeurs ou par voie d'accord.

La question de la réduction de la semaine de travail à 4 jours a émergé assez fortement dans le débat public après la pandémie. L'intérêt pour cette forme d'organisation du travail est particulièrement marqué parmi les professionnels qui n'accèdent pas ou très difficilement au télétravail en raison de la nature même de leur activité. Le télétravail est en effet principalement concentré sur les cadres et, dans une moindre mesure, sur les professions intermédiaires. Dans certains secteurs d'activité, comme ceux du nettoyage, de l'aide à domicile ou dans des services publics, comme la santé, la question du télétravail n'est pas ou peu pertinente et la problématique de l'articulation des temps de vie des salariés, qui répondent très majoritairement à la nécessité d'une présence physique auprès des clients et des usagers, se pose de manière radicalement différente.

Le fait de travailler sur un nombre de jours réduit dans la semaine, si l'organisation n'est pas adaptée, peut se traduire par une intensification excessive du rythme de travail, une dégradation des conditions de travail et complexifier l'articulation des temps de vie. Les conditions d'un accompagnement global du passage à un rythme hebdomadaire en quatre jours sont, selon l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)⁹⁾, essentielles pour écarter les risques inhérents à ce type d'organisation.

D. Vers une individualisation de l'organisation du temps de travail au sein du collectif ?

Les horaires individualisés, permettant, dans le cadre de plages horaires, de commencer entre 8 heures et 10 heures du matin son activité et de la finir entre 17 heures et 19 heures, sont de plus en plus fréquents. Les employeurs disposent de marges de manœuvre importantes pour adapter les horaires de leurs salariés, sous réserve d'une répartition équitable de la charge de travail.

Dans son avis sur l'articulation des temps de vie, le CESE a rappelé le besoin d'accompagnement des managers intermédiaires pour suivre les transitions induites par le télétravail.

1.2. DES EFFETS NÉGATIFS QUI DOIVENT ÊTRE CONTENUS

A. Un risque d'intensification du travail

La question de l'articulation des temps de vie fait ressortir les enjeux de soutenabilité de la charge de travail compte tenu des situations personnelles. Les tendances à l'individualisation du travail, au forfait jours, au télétravail et au travail hybride peuvent avoir des coûts économiques et sociaux cachés tenant à un effacement du collectif de travail, qui autorisait des formes de régulation collective souvent informelle d'une telle charge.

9) Audition de Caroline Gadou, directrice générale de l'Anact, le 13 février 2024.

Le CESE considère dans son avis sur l'articulation des temps de vie qu'il appartient aux entreprises de préciser, dans le cadre des négociations sur l'articulation des temps au titre de la Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) prévues par l'article L. 2242-17 du code du travail, les moyens et outils dont disposent les managers pour évaluer la charge de travail et d'intégrer dans les entretiens obligatoires un échange sur la charge de travail. Le CESE préconise également, dans le cadre des orientations stratégiques prévues à l'article L. 2312-22 du code du travail, de présenter un projet de management en vue d'améliorer la qualité de vie et les conditions de travail, décliné au niveau des directions de groupe et des directions d'entreprise. L'inscription du thème de l'articulation des temps de vie à l'agenda social interprofessionnel doit, par ailleurs, permettre de négocier sur les conditions de recours au forfait jours, qui garantissent réellement un suivi de la charge de travail des salariés concernés.

B. De fortes interrogations sur les attentes des travailleurs en matière de droit à la déconnexion

Dans son avis sur l'articulation des temps de vie et la consultation en ligne organisée à cette occasion, le CESE a mis en évidence les attentes nouvelles en matière de déconnexion des salariés, partagés à égalité entre d'un côté, l'exigence d'une déconnexion stricte à l'issue de la journée de travail et de l'autre, la possibilité de pouvoir se connecter et se déconnecter en fonction de ses préférences.

En effet, si les accords de télétravail ou les chartes à l'initiative des employeurs doivent prévoir les plages horaires pendant lesquelles les salariés peuvent être joints et les modalités d'exercice du travail à distance, ils ne disent rien du droit à la déconnexion. Selon l'Anact, le droit à la déconnexion est souvent mentionné dans les accords QVCT, mais avec peu de mesures concrètes.

Pour répondre à ces nouvelles attentes, le CESE recommande de reposer la question du droit à la déconnexion, souvent citée dans les négociations sur la QVCT mais rarement traduite concrètement. Dans le prolongement de l'ANI du 20 décembre 2020, il considère que « le droit à la déconnexion doit être reconnu pour tous les salariés » ; il souligne cependant qu'un aménagement de ce droit doit pouvoir être envisagé afin de répondre à une demande croissante d'adaptation de l'organisation des temps de travail. Il appartiendrait aux partenaires sociaux de traiter ce sujet dans le cadre de cette négociation interprofessionnelle⁽¹⁰⁾.

C. Un risque de perte des repères collectifs et des solidarités professionnelles

La diversification des modalités d'organisation du temps de travail est à l'origine d'un brouillage croissant des frontières entre les espaces-temps personnels et professionnels. Ce brouillage crée un risque de perte des repères collectifs et des solidarités professionnelles. Dans certains secteurs d'activité, comme les entreprises de conseil, où l'autonomie dans le travail était déjà très forte, l'affaiblissement extrême des collectifs de travail par l'éloignement durable des collaborateurs est,

10) Avis du CESE, Articulation des temps de vie professionnel et personnel : de nouveaux défis (rapporteuses : Christelle Caillet et Elisabeth Tomé-Gertheinrichs) avril 2024, Préconisation n° 5, p. 107.

dans le contexte actuel, un sujet de préoccupation. L'arbitrage entre le maintien d'horaires collectifs et la forte demande d'individualisation du temps et du lieu de travail est d'autant plus délicat qu'il existe aujourd'hui de fortes tensions de recrutement et que les employeurs sont aussi confrontés à un enjeu de fidélisation des salariés, en particulier des plus jeunes⁽¹¹⁾. Par l'affaiblissement du collectif de travail, cette diversification dans l'organisation du temps de travail peut fragiliser l'entreprise dans son rôle de lieu d'échanges et de relations humaines, tout comme les formes de la représentation collective.

Le CESE considère, face à ce risque de désynchronisation des activités des collectifs de travail, que le dialogue social et professionnel est un levier pour éviter une répartition inéquitable de la charge de travail et pour défendre les droits de chacun.

D. Les risques d'iniquité entre salariés

Le CESE attire l'attention sur le risque d'accroissement des inégalités entre les différentes catégories de travailleurs que comporte la diversification actuelle des formes d'organisation du temps de travail. La facilitation de la conciliation des temps de vie que peut procurer le travail hybride n'est pas accessible à toutes les professions. Les moyens de négocier sur l'adaptation du temps de travail aux contraintes individuelles sont loin d'être partout les mêmes, etc.

E. Les risques associés au cumul d'emplois

Le CESE tient par ailleurs à souligner le risque qui est associé au fait, pour un nombre croissant d'actifs, de devoir tenir plusieurs emplois pour s'en sortir financièrement, et ce, en faisant abstraction de la nécessaire limitation du temps à consacrer au travail. La hausse continue des prix du logement au cours des dernières décennies et les pertes de pouvoir d'achat pendant la récente phase inflationniste ont alimenté cette tendance.

L'ensemble des évolutions constatées en matière d'organisation du temps de travail comportent des risques d'iniquité entre les salariés. Afin de pallier de tels risques, il est essentiel que les partenaires sociaux puissent assurer à tous les niveaux le suivi et l'accompagnement de ces transformations.

2. LES IMPACTS DU DÉRÈGLEMENT CLIMATIQUE : DES RISQUES ET DES OPPORTUNITÉS POUR LES PROFESSIONS

Dans un avis récent sur le travail et la santé-environnement, le CESE a insisté sur les conséquences du dérèglement climatique sur le travail en raison d'une aggravation des risques physiques au travail (accidents du travail et maladies professionnelles)

11) Audition de Hubert Giraud, Président de la Commission « emploi, social, formation » de la fédération Syntec et Mathieu Rosy, délégué général, 14 novembre 2023.

et de l'émergence de nouveaux facteurs de risques psychosociaux, « éco-anxiété » et de conflits éthiques en relation avec les impacts de certaines activités sur l'environnement⁽¹²⁾.

La connaissance basée sur des données épidémiologiques et des données d'exposition reste cependant assez pauvre. La relative fragilité des systèmes de reconnaissance et de connaissance des risques professionnels susceptibles d'être aggravés, voire d'émerger dans un contexte de dérèglement climatique, ne permet pas d'assurer tout le travail de veille nécessaire à une prévention efficace.

2.1. DES RISQUES PROFESSIONNELS ACCRUS

Les risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles, concentrés sur les catégories ouvrières et employées, pourraient augmenter sous l'effet du dérèglement climatique, en particulier dans des activités déjà très accidentogènes, comme les secteurs de la construction, du social et médico-social et de la santé.

A. Pour certaines professions majoritairement ouvrières

Dans le Bâtiment et les travaux publics (BTP), la pénibilité d'un travail physique en extérieur est considérablement accrue lors des périodes caniculaires de plus en plus longues et fréquentes. Le secteur agriculture, sylviculture et pêche se trouve dans une situation similaire à celle du BTP.

Le risque d'accident du travail est augmenté sous l'effet de la baisse de vigilance et des malaises provoqués par la sur-sollicitation de l'organisme dans un environnement de travail excessivement chaud. Ces secteurs professionnels ont mis en place des actions pour remédier à ces situations (semaine de prévention, recours à l'arrêt d'activité avec indemnisation des salariés, etc.). Toutefois, la procédure de déclaration des accidents du travail ne permet que très imparfaitement de documenter statistiquement la relation entre canicules et accidents du travail. Aucune estimation du nombre d'accidents du travail non mortels en relation avec des températures élevées n'a pu, jusqu'à présent, être réalisée.

En ce qui concerne les facteurs de maladies, la volatilité des agents chimiques se trouve augmentée en cas d'élévation des températures et des études récentes ont montré que l'efficacité des équipements de protection individuelle dans ce type de contexte était sujette à caution. Ce facteur de risque diffus concerne des activités variées dans l'industrie, la construction et l'agriculture.

Les salariés des entreprises sous-traitantes, les intérimaires et les travailleurs détachés sont encore plus fortement exposés à ces risques aggravés ou émergents⁽¹³⁾.

12) Avis du CESE *Travail et santé environnement : quels défis à relever face aux dérèglements climatiques ?* (rapporteur Jean-François Naton), avril 2023.

13) Corinne Perraudin, Nadine Thevenot, Sophie Dessenin, *Conditions de travail et préventions des risques professionnels dans le travail en sous-traitance : une étude quantitative*, Dares, rapport d'étude n° 33, août 2022.

B. ...mais aussi pour des professions très féminisées dans les domaines du soin et du lien social par exemple

Comme l'ont souligné deux avis récents du CESE, le secteur social et médico-social rassemble un grand nombre de salariés, majoritairement des femmes, dont les conditions d'emploi et de rémunération sont peu favorables et les conditions de travail contraignantes⁽¹⁴⁾. Ce secteur enregistre une montée des taux de fréquence et de gravité des accidents du travail dans la population active féminine. La sinistralité constatée et la pénibilité éprouvée sont en effet largement imputables à des facteurs de dégradation du travail et d'empêchement des pratiques professionnelles qui ont conduit ces dernières années à des difficultés de recrutement sans précédent. Ces métiers, occupés principalement par les femmes, les exposent de surcroît à une charge physique et émotionnelle importante, aux incivilités et aux violences.

Les activités « hébergement médicalisé pour adultes handicapés et centres d'hébergement médicalisés » et « aide à domicile » affichent ainsi des indices de fréquence des accidents du travail supérieurs aux activités les plus accidentogènes de la construction, essentiellement masculines, avec des taux de gravité moindre cependant⁽¹⁵⁾.

Les travailleuses et travailleurs du secteur social et médico-social, sans être très directement exposés aux chaleurs extrêmes, peuvent en subir les conséquences indirectes qui se manifestent dans une exigence et une charge de travail accrue en termes de vigilance et d'intervention auprès de publics très vulnérables.

Le CESE a également documenté le fait que les personnels de la santé et du médico-social, en grande majorité des femmes, se trouvent dans des situations de poly-expositions en lien avec le dérèglement climatique⁽¹⁶⁾. La reconnaissance de l'origine professionnelle des cancers du sein s'avère, par exemple, particulièrement compliquée dans des circonstances d'exposition qui combinent produits toxiques et travail de nuit⁽¹⁷⁾.

2.2. ENGAGER UN DIALOGUE SOCIAL À LA FOIS SUR L'ADAPTATION ET L'ATTÉNUATION DES EFFETS CLIMATIQUES

Le CESE considère que les acteurs du dialogue social doivent passer d'une logique de gestion de crise à une logique de prévention, en intégrant l'impact du dérèglement climatique dans les négociations portant sur les techniques, les organisations et les conditions de travail et la santé physique et mentale des

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

15) Rapports d'évaluation des politiques de sécurité sociale (REPSS) 2022 : Fréquence des accidents du travail dans les secteurs à plus fort risque, <https://evaluation.securite-sociale.fr/home/at-mp/212-frequence-des-accidents-du-t.html>

16) Avis du CESE *Travail et santé environnement : quels défis à relever face aux dérèglements climatiques ?* (rapporteur Jean-François Naton), avril 2023 ; Delphine Serre, *La reconnaissance des maladies professionnelles dans les tribunaux. Les effets inégalitaires de la codification juridique in Cent ans de sous-traitance des maladies professionnelles*, Presse des Mines, 2020.

17) Avis du CESE *Inégalités de genre, crise climatique et transition écologique* (rapporteurs : Aminata Niakaté et Antoine Gatet), mars 2023.

travailleurs et travailleuses. Il attire l'attention sur les risques de « mal-adaptation ». Les dispositions négociées pour adapter l'organisation et les conditions de travail doivent en effet éviter d'amplifier la dégradation de l'environnement (par exemple par un recours systématique à la climatisation) et, au contraire, contribuer à l'effort général de sobriété tout en écartant le risque d'aggravation des inégalités sociales, socio-professionnelles et de genre.

A. Adapter les conditions de travail au dérèglement climatique pour prévenir les risques professionnels qui en découlent

Une connaissance précise des risques professionnels et des risques environnementaux auxquels sont exposés les travailleurs est la condition d'une prévention efficace. Le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est à cet égard un outil indispensable, *a fortiori* face à l'apparition de nouveaux facteurs de risque et à l'amplification de risques préexistants. Or, le taux de couverture des structures employeurs par le document unique reste très insuffisant.⁽¹⁸⁾

Le CESE a recommandé de renforcer l'effectivité des dispositions relatives aux DUERP, y compris en accompagnant les TPE dans la mise en œuvre de cette obligation légale. Il considère, en outre, que les DUERP doivent intégrer la dimension du genre dans les analyses de risques et les plans d'action afin de prendre en compte les différences dans le travail réel des femmes et des hommes et de mettre en place des actions de prévention pertinentes.

Le CESE considère que la planification écologique appelle à repenser l'ensemble des conditions de travail et notamment l'organisation du temps de travail et son adaptation aux contraintes climatiques pour renforcer l'attractivité des métiers concernés. Dans cette perspective, il a recommandé d'intégrer les conséquences du dérèglement climatique sur l'organisation et les conditions de travail dans les obligations de négociation de branche déjà prévues à l'article 2241-1 du code du travail⁽¹⁹⁾.

Le CESE avait déjà, par ailleurs, invité les négociateurs de branche à inscrire la canicule dans la catégorie des intempéries ouvrant droit à un congé spécifique en cas d'interruption d'activité⁽²⁰⁾.

B. Participer à l'effort d'atténuation du dérèglement climatique pour mobiliser positivement le collectif et les individus et prévenir l'« éco-anxiété »

Un recours massif à la climatisation, en l'absence de travaux d'isolation performants, compromettrait tout effort d'atténuation du dérèglement climatique. Pour cette raison, au-delà de ces mesures d'adaptation, des solutions d'atténuation du changement climatique doivent être recherchées, notamment à travers des

18) *Travail et santé environnement...* 2023, *op.cit.*

En 2019, selon la Dares, seulement 46 % des employeurs déclaraient avoir mis en place ou actualisé leur document unique, ce qui correspond pourtant à une obligation légale. Ils étaient, en proportion, un peu plus nombreux dans la fonction publique (51 %). Cette documentation des risques, lorsqu'elle existait, était portée à la connaissance du personnel dans 77 % des cas, un peu plus souvent dans la fonction publique (84 %).

19) *Travail et santé environnement...* 2023, *op.cit.*

20) *Travail et santé environnement...* 2023, *op.cit.*

mesures visant une plus grande sobriété. Une telle approche conduit nécessairement à s'interroger sur l'organisation du travail, le temps de travail et la qualité de vie et les conditions de travail.

Le CESE a par ailleurs constaté que, si les manifestations d'« éco-anxiété » dépassent très largement le champ du travail et des risques professionnels, elles entretiennent cependant un rapport étroit avec nos façons de produire et de consommer. À cet égard, les entreprises comme les pouvoirs publics et les citoyens – à travers leur mobilisation – ont un rôle à tenir pour prévenir la dégradation de l'environnement et de la santé globale, et contenir ainsi l'éco-anxiété et les conflits de valeurs parmi les actifs et, plus largement, dans la population. C'est à travers ce type d'actions positives que la notion de santé-environnement pourrait prendre tout son sens, à condition de veiller à la sincérité et à la réalité de ces initiatives⁽²¹⁾.

3. PRENDRE LA MESURE DU CONTINUUM ENTRE VIE AU TRAVAIL ET VIE HORS TRAVAIL

3.1. DES CONTRAINTES DE LA VIE QUOTIDIENNE QUI PÈSENT SUR L'ARTICULATION DES TEMPS ET INDIRECTEMENT SUR LE TRAVAIL

A. Logement, transport, aménagement du territoire

La « métropolisation » et les fortes tensions sur le parc de logement sont à l'origine d'un desserrement de la population vers les périphéries et, par conséquent, d'un allongement des distances moyennes entre le domicile et le lieu de travail. Dans les grandes agglomérations et particulièrement en Île-de-France, ces déplacements sont souvent effectués dans des conditions pénibles. L'équilibre entre les temps de vie de ces « navetteurs »⁽²²⁾ peut s'en trouver profondément affecté. Le travail à domicile est cependant rendu plus ou moins confortable et praticable selon les conditions du logement. Par ailleurs, dans les communes rurales, espaces de faible densité, seule une minorité de personnes déclarent avoir le choix de leur mode de transport et, pour celles qui ne disposent pas de véhicule motorisé, les déplacements quotidiens peuvent être très difficiles et constituer un frein à l'emploi.

21) Avis du CESE *Mobiliser les acteurs du travail et de l'emploi pour réussir la planification écologique* (rapporteurs Claire Tutenuit et Pascal Mayol), mai 2024.

22) Traduction française du mot anglais « commuters » qui désigne les personnes qui effectuent les trajets quotidiens pour se rendre au travail.

Les contraintes de logement et de transport affectent, non seulement l'équilibre des temps de vie des personnes actives, mais aussi, leur ressenti des conditions de travail. Dans cette optique, le CESE a récemment appelé à une meilleure coordination entre les autorités organisatrices de mobilités et les acteurs du dialogue social territorial pour mieux prendre en compte les besoins de mobilité des travailleurs⁽²³⁾.

B. Parentalité, aide et handicap

L'augmentation du nombre de foyers monoparentaux, avec dans 82 % des cas une femme à leur tête, ainsi que le vieillissement de la population qui oblige un nombre croissant de personnes d'âge actif à aider un proche âgé en perte d'autonomie, ont de fortes répercussions sur le temps dont disposent les travailleurs concernés pour se reposer et se ressourcer dans des activités choisies. L'investissement des familles dans l'accompagnement de proches en situation de handicap doit aussi être pris en compte.

Au niveau national interprofessionnel, le CESE invite à négocier sur l'articulation des temps afin d'accompagner les branches et les entreprises dans la prise en considération des contraintes de vie des salariés. Il appelle à négocier de manière équivalente dans les fonctions publiques⁽²⁴⁾.

Il recommande au législateur d'étendre, au-delà du grand-âge et du handicap, le congé de proche aidant à des pathologies chroniques nécessitant l'accompagnement par un proche⁽²⁵⁾.

3.2. DES CONTRAINTES CUMULÉES FORTEMENT GENRÉES

Le cumul de conditions de travail et d'emploi difficiles avec de fortes contraintes externes et des moyens d'y faire face plus limités affecte davantage les personnes appartenant à des catégories socio-professionnelles ouvrières et employées et, d'une manière générale, davantage les femmes dont les revenus d'activité restent en moyenne inférieurs à ceux des hommes. Ces femmes assument en outre plus largement et plus souvent seules les tâches liées à la famille et, dans des secteurs où elles sont très majoritaires, sont confrontées à des facteurs de pénibilité et de risques professionnels qui ne le cèdent en rien à ceux de secteurs plus « masculins ».

De surcroît, la parentalité reste marquée par une inégale répartition des tâches et responsabilités entre les femmes et les hommes. Le CESE a donc invité les pouvoirs publics et les acteurs du monde du travail à favoriser la prise des congés liés à la parentalité de manière égale⁽²⁶⁾.

23) *Articulation des temps de vie professionnel et personnel...*, mai 2024, *op.cit.*

24) *Idem*, préconisations 5 et 6.

25) *Idem*, préconisation 15.

26) *Idem*, préconisation 12.

4. UN DIALOGUE SOCIAL DE PROXIMITÉ ET TERRITORIAL, AU PLUS PRÈS DES CONDITIONS DE TRAVAIL : UNE NÉCESSITÉ POUR CHANGER D'ÉCHELLE EN MATIÈRE DE PRÉVENTION

4.1. UN DIALOGUE DE PRÉVENTION À DYNAMISER

La prévention pâtit encore globalement d'une connaissance insuffisante des risques professionnels et de leurs déterminants. Le dialogue social sur les conditions de travail et le dialogue professionnel avec les salariés eux-mêmes, au plus près du travail qu'ils effectuent, constitue une voie à privilégier pour améliorer la connaissance des risques et mettre en place des démarches de prévention adaptées aux situations.

A. L'écoute comme principe général de prévention de la santé au travail

La possibilité donnée aux travailleurs de s'exprimer sur leur travail est un facteur d'amélioration des conditions de sa réalisation. L'écoute est un moyen de s'assurer de la qualité du travail, vecteur de la santé physique et mentale de ceux qui l'accomplissent. En outre, le dialogue social formalisé gagne à s'enrichir du regard des travailleurs qui sont au fait des moyens et des compétences à mobiliser concrètement pour atteindre les buts généraux de la structure qui les emploie.

Dans cette optique et dans la continuité de la loi du 4 août 1982 « relatives aux libertés des travailleurs dans l'entreprise ainsi que des recommandations du rapport Lachmann-Larose Pénicaud⁽²⁷⁾ », le CESE a récemment préconisé d'inscrire dans le code du travail, l'écoute des travailleurs parmi les principes généraux de prévention de la santé au travail⁽²⁸⁾.

B. Le document unique d'évaluation des risques professionnels : un objet et un outil de dialogue essentiel mais un taux de couverture des structures employeurs encore insuffisant

La constitution et l'actualisation du DUERP ne peut se faire sans l'implication des acteurs du dialogue social dans l'entreprise, ni sans les travailleurs et les travailleuses avec lesquels doit se nouer un dialogue sur le travail. Depuis la loi « santé au travail » du 2 août 2021, le CSE est obligatoirement consulté sur le DUERP et ses mises à jour. La mise en place d'espaces de discussion au sein des entreprises et des établissements publics est un bon moyen pour parler de la nature et de la réalisation du travail. Une fois constitué, le DUERP devrait être la base d'information des débats

27) *Le bien-être et l'efficacité au travail* - Rapport remis au Premier ministre en 2010.

28) Préconisation 17 de l'avis du CESE *Travail et santé-environnement...*, avril 2023, op.cit. Dans la même période cette proposition a également été formulée dans le cadre des Assises du travail : *Reconsidérer le travail*. Rapport des garants des Assises du travail (Sophie Thiéry, Jean-Dominique Senard) au ministre du Travail, 18 avril 2023.

entre l'employeur et les représentants des salariés sur les risques professionnels en vue d'assurer leur prévention. Il devrait donc toujours s'inscrire dans un processus itératif, indéfiniment poursuivi. Dans le même esprit, le CESE a proposé, dans son avis sur le travail, l'emploi et la planification écologique⁽²⁹⁾, de veiller à ce que le DUERP intègre les risques sur la santé physique et mentale liés aux transformations environnementales.

À ce titre, l'archivage et la conservation sur le long terme des données du DUERP est une disposition législative récente que le CESE, dans la continuité de la préconisation 6 de son avis « Travail et santé environnement », considère comme essentielle et dont il recommande la mise en œuvre effective en veillant à la qualité des conditions de consultation et en tenant compte des difficultés que pourraient rencontrer les petites entreprises pour souscrire à cette obligation.

Le CESE a préconisé de renforcer l'effectivité du DUERP et de mobiliser l'ensemble des Services de prévention et de santé au travail (SPST) pour accompagner les petites et moyennes entreprises et les très petites entreprises dans la conception et l'actualisation de ce document⁽³⁰⁾.

4.2. LA NÉGOCIATION SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL : DES AVANCÉES AU NIVEAU INTERPROFESSIONNEL MAIS UN THÈME ENCORE PEU PRÉSENT DANS LES ACCORDS D'ENTREPRISE

Le CESE souligne l'importance de la négociation collective sur les conditions de travail pour relever les défis associés aux grandes transformations techniques, environnementales, économiques et sociales en cours.

Au niveau national interprofessionnel, des textes porteurs d'orientations majeures ont été signés ces dernières années⁽³¹⁾.

Le CESE a pu réaffirmer qu'à cette échelle, le paritarisme dans la branche AT-MP doit rester au cœur de la mise en œuvre d'une politique de prévention des risques professionnels⁽³²⁾.

Toutefois, les relais au niveau des branches et des entreprises restent largement à activer.

La négociation de branche peut être considérée, à l'exception de quelques secteurs, comme trop peu active dans le champ des conditions de travail, notamment au regard des besoins d'accompagnement des TPE (voir *infra*).

29) Mobiliser les acteurs du travail et de l'emploi pour réussir la planification écologique, mai 2024, *op.cit.*

30) Travail et santé environnement..., avril 2023, *op.cit.*

31) L'ANI de novembre 2020 traite spécifiquement de la mise en œuvre du télétravail et qui se présente comme un « outil d'aide au dialogue et à la négociation » ; ANI du 9 décembre 2020 « pour renforcer la prévention en santé dans les entreprises » dont les dispositions ont été en grande partie reprises dans la loi du 2 août 2021 ; ANI du 15 mai 2023 relatif aux accidents du travail et aux maladies professionnelles qui a été précédé, en 2022, par l'élaboration d'un diagnostic partagé entre les partenaires sociaux sur le fonctionnement de la branche AT-MP de la sécurité sociale.

32) Résolution du CESE Le travail en question juin 2023 ; avis du CESE Travail et santé-environnement : quels défis à relever face aux dérèglements climatiques ? *op.cit.* pp. 21-22 et préconisation 6.

Au niveau des entreprises, les conditions de travail se plaçaient en 2022 au cinquième rang des thèmes de négociation avec 6,7 % des accords, loin derrière la participation-intéressement-épargne salariale (44,2 %), les salaires et primes (22,4 %) et le temps de travail (19,5 %). Les conditions de travail étaient cependant plus présentes dans les accords d'entreprise qu'avant la crise sanitaire (4 % en 2019)⁽³³⁾. Cette progression est néanmoins toute relative, puisque principalement due à la mise en place du télétravail, qui est l'objet de près des deux tiers de ces accords. Les accords portant sur la politique générale de prévention, la médecine du travail, les Commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) ou la pénibilité restent quant à eux très minoritaires.

4.3. RENDRE ACCESSIBLES LES MOYENS D'UN DIALOGUE SUR LE TRAVAIL À L'ENSEMBLE DES COMPOSANTES DU MONDE DU TRAVAIL

A. CSE et CSSCT : la question de la proximité

L'architecture de la représentation du personnel telle qu'elle est issue de l'ordonnance du 22 septembre 2017 fait toujours l'objet de débats assez vifs. Les réserves exprimées portent sur une concentration accrue des instances, leur éloignement des lieux de travail, et, au total, sur une réduction des possibilités de dialogue sur la prévention des risques. Cette concentration des instances s'est aussi accompagnée d'une concentration du travail représentatif sur un nombre plus restreint d'élus titulaires, essentiellement les secrétaires de Comités sociaux et économiques (CSE)⁽³⁴⁾.

La création de Commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), spécialisées dans la santé, la sécurité et les conditions de travail, n'est obligatoire que pour les entreprises dont l'effectif atteint 300 salariés et pour celles présentant des risques particuliers de type « Seveso ». Pour les autres, elle n'est que facultative : la commission peut être créée par accord d'entreprise. La CSSCT n'est qu'une émanation du CSE. Le rapport du comité d'évaluation des ordonnances « travail » a souligné que, si dans certaines entreprises, la pandémie a eu pour conséquence de mobiliser plus fortement les instances de représentation du personnel sur les questions de santé et de conditions de travail, le traitement de ces sujets est loin d'être stabilisé et la nouvelle articulation entre CSE et CSSCT reste difficile à trouver malgré le renforcement des compétences des CSE/CSSCT en matière d'évaluation des risques professionnels par loi du 2 août 2021⁽³⁵⁾.

33) La négociation collective en 2022, *op.cit.*

34) Emmanuelle Chabbert, Frédéric Rey, Pascal Thobois, *L'ordonnance de 2017 sur le CSE : un affaiblissement de la démocratie sociale*. Étude réalisée dans le cadre du laboratoire Lise Cnam-CNRS à la demande de la CFTD et avec le soutien financier de l'Ires, rapport final, novembre 2022.

35) Évaluation des ordonnances du 22 septembre 2017, rapport 2021.

Par ailleurs, la possibilité de mettre en place des représentants de proximité dans le périmètre d'un CSE pour maintenir la proximité géographique avec les salariés est loin de compenser l'effet de centralisation du dialogue social d'entreprise. Si les accords conclus privilégient leurs attributions en matière de santé-sécurité et de conditions de travail, ces représentants de proximité sont principalement créés dans les grandes entreprises et restent rares dans les structures de taille moyenne⁽³⁶⁾.

B. PRI, CPRIA et CPR-PL

Pour répondre aux besoins de dialogue social dans les TPE, des dispositifs de représentation territoriale ont d'abord été mis en place par accord, à partir du début de la décennie 2000, dans l'artisanat (CPRIA) et les professions libérales (CPR-PL). Le législateur s'est ensuite inspiré de ces dispositifs pour créer les Commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) et assurer ainsi la couverture de l'ensemble des très petites entreprises (TPE) qui n'étaient pas incluses dans les champs conventionnels précités.

Ces instances territorialisées réunissant des représentants des employeurs et des salariés, mises en place par l'artisanat et les professions libérales, ont conçu et mené des actions concrètes, notamment en matière de conditions de travail. Les CPRI, de création plus récentes et dépourvues de lien avec un champ professionnel sont encore assez peu actives. Tout en soulignant la plus-value que peuvent apporter de telles instances, le CESE a, à plusieurs reprises, invité à doter leurs mandatés des moyens adaptés à leur mission en tenant compte de l'étendue du champ régional qu'ils doivent couvrir.

C. Renforcer l'appui des branches professionnelles aux entreprises dans le domaine des conditions de travail et de la prévention

En 2022, seulement cinq branches ont négocié sur la Qualité de vie et les conditions de travail (QVCT), dont quatre appartenaient à un même secteur, celui des *assurances*. L'accord signé dans la cinquième branche, celle de la *métallurgie*, présente l'intérêt d'avoir opté pour une approche décloisonnée associant la qualité de vie au travail et la santé-sécurité⁽³⁷⁾.

Compte tenu des moyens limités dont disposent les TPE pour évaluer les risques professionnels auxquels sont exposés leurs salariés et définir leur plan de prévention, les branches professionnelles pourraient jouer un rôle important, en complément de l'offre des SPST, dans l'accompagnement de la conception des DUERP et de leur mise en œuvre. La Cour des comptes a d'ailleurs recommandé la mise en place d'un dispositif de branche visant à fournir des plans d'action type aux entreprises de moins de 10 salariés, en s'inspirant de la démarche « Prem's » développée par l'OPPBT. La reprise et l'adaptation par l'entreprise de ces propositions d'actions pourraient valoir respect de son obligation⁽³⁸⁾.

36) La négociation collective en 2022 - Édition 2023, Bilan et rapports, ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, direction générale du travail, p. 253.

37) La négociation collective en 2022, op.cit. p. 350.

38) Cour des comptes, *Les politiques publiques de prévention en santé au travail dans les entreprises*. Rapport public thématique, décembre 2022, p. 59.

Par ailleurs, le CESE constate, à travers ses travaux, que les instances représentatives du personnel sont aujourd'hui trop éloignées des situations de travail⁽³⁹⁾. À cet égard, il a été récemment proposé de donner aux branches la possibilité d'agir en soutien de l'organisation du dialogue social de proximité sur les lieux de travail⁽⁴⁰⁾.

Les branches seraient ainsi amenées « à négocier l'installation de représentants de proximité en précisant leur mission et leur place dans le dialogue social, au plus près des situations de travail ».

Les représentants de proximité ont été créés en 2017 pour atténuer la centralisation de la représentation du personnel dans l'instance unique du CSE. Leur mise en place, facultative, est censée répondre aux besoins d'organisations complexes (pluralité de sites, grande diversité d'activités, effectifs importants). Elle relève aujourd'hui exclusivement de l'accord collectif d'entreprise qui détermine aussi, lors de la création du CSE, le nombre et le périmètre des établissements distincts⁽⁴¹⁾. Selon la recommandation n°4 des Assises du travail, la négociation de branche devrait porter sur les attributions et les moyens d'action des représentants de proximité, car les composantes d'un même secteur d'activité partagent des problématiques communes en matière de conditions de travail et de risques professionnels.

Dans la même recommandation, les garants des Assises ont proposé de confier à la négociation de branche la possibilité de déterminer dans son périmètre un seuil d'obligation de création de la Commission santé, sécurité et conditions de travail inférieur au seuil légal de 300 salariés⁽⁴²⁾. La négociation de branche se verrait ainsi donner la possibilité d'adapter les moyens du dialogue social de prévention à la fréquence et à la gravité des risques professionnels, ainsi qu'aux effectifs moyens des entreprises de son ressort.

D. Auto-entrepreneurs et plateformes d'emploi : le point sur la représentation collective des travailleurs indépendants

Dans un avis sur les nouvelles formes du travail indépendant, adopté en novembre 2017, le CESE avait considéré qu'un dialogue économique et social était la condition d'un développement régulé et durable de cette forme de travail. La préconisation « pivot » de l'avis portait sur la création d'un système de représentation collective et de dialogue permanent entre ces travailleurs et les plateformes, ainsi que de modalités d'observation de l'évolution de ces activités et de ces emplois. L'avis insistait sur la création d'un dispositif de couverture assurantielle et de prévention des risques professionnels auxquels sont exposés ces travailleurs⁽⁴³⁾.

39) Résolution du CESE *Le travail en question*, juin 2023.

40) Reconsidérer le travail. Rapport des garants des Assises du travail, 18 avril 2023, Recommandation 4, p. 25.

41) Article L. 2313-7 alinéa 1^{er} du code du travail « L'accord d'entreprise défini à l'article L. 2313-2 peut mettre en place des représentants de proximité ».

42) Recommandation 4 des Assises du travail, 2^e alinéa : « ...abaisser le seuil d'obligation d'installation d'une Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) sur la base d'accords de branche étendus, notamment dans les secteurs d'activité les plus exposés aux risques professionnels. »

43) Avis du CESE *Les nouvelles formes du travail indépendant* (rapporteuse : Sophie Thiéry), novembre 2017.

Les ordonnances des 21 avril 2021 et 6 avril 2022, qui ont institué un dialogue social entre les plateformes de mobilité (conduite de véhicules VTC et livraison de marchandises) et les auto-entrepreneurs, s'inscrivent clairement dans la continuité de cet avis. Ces deux textes ont fixé les règles d'un dialogue social sectoriel original entre représentants des plateformes et travailleurs sous statut d'indépendant. Ils ont prévu des obligations de négocier non seulement sur les revenus, mais également sur les conditions de réalisation des prestations, notamment sur la prévention des risques professionnels et des dommages causés aux tiers.

L'aboutissement prochain des travaux sur la directive européenne relative au travail de plateforme devrait faire évoluer ce dispositif vers une forme classique de négociation collective. La future directive prévoit, en effet, l'introduction d'une présomption réfragable de salariat pour qualifier le statut des travailleurs de plateforme, ce qui pourrait se traduire par la transformation du statut d'emploi d'un grand nombre de travailleurs indépendants actuellement usagers de ces plateformes⁽⁴⁴⁾.

5. CONCLUSION

Pour le CESE, le dialogue social de proximité et la négociation de branche et d'entreprise sur les conditions de travail doivent être davantage développés pour rendre plus efficace la prévention des risques professionnels. Ils doivent, en particulier s'attacher à une meilleure articulation des temps en prenant en compte les contraintes du « hors travail » et porter une grande attention aux risques liés au dérèglement climatique.

Dans cette perspective, la généralisation du DUERP constitue un enjeu de première importance, et ce d'autant plus que les organisations du travail et les conditions de travail vont être bousculées par le développement de l'intelligence artificielle générative qui concernera la plupart des secteurs d'activité et des catégories de travailleurs.

La commission de l'intelligence artificielle, réunie à la demande du Premier ministre, indique dans son rapport de mars 2024 que l'IA conduira à l'émergence de nouvelles formes d'organisation de travail. Les effets positifs attendus de l'IA sont indéniables (elle ouvre par exemple des perspectives intéressantes en épidémiologie et en accidentologie). Il existe néanmoins des risques de mésusages qui peuvent exacerber les risques professionnels physiques et psychosociaux (augmentation de l'intensité et de la pénibilité du travail, appauvrissement des tâches, etc.). Le développement du « management algorithmique » pourrait ainsi engendrer une perte d'autonomie au travail, une surveillance excessive des

44) Le 11 mars 2024, les ministres de l'emploi et des affaires sociales de l'UE ont confirmé l'accord provisoire du 8 février 2024 intervenu entre le Conseil et le Parlement européens sur le projet de directive relative aux travailleurs des plateformes. Le Parlement de l'Union européenne a adopté la directive le 24 avril 2024.

« Le Parlement adopte la directive sur le travail des plateformes » Communiqué de presse, 24 avril 2024. <https://www.europarl.europa.eu/news/fr/press-room/20240419IPR20584/le-parlement-adopte-la-directive-sur-le-travail-des-plateformes>.

Sur ce sujet voir aussi : Rapport d'information des sénatrice/sénateur Pascale Gruny et Laurence Harribey sur la proposition de directive du Parlement européen relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme, octobre 2022.

travailleurs et favoriser encore l'hyperconnexion, avec la surcharge mentale, l'isolement et la perte du collectif qui peuvent en découler.

Le CESE a ouvert une réflexion transversale sur le développement de l'intelligence artificielle, ses conséquences pour la société, ainsi que sur les accompagnements et les régulations nécessaires. Il s'attachera à éclairer les acteurs de l'emploi et du travail sur les questions essentielles posées par les impacts complexes et incertains.

PARTIE 1
LES PRINCIPAUX
ACTEURS DE
LA PRÉVENTION
DES RISQUES
PROFESSIONNELS

Chapitre 1

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

1. L'employeur, premier responsable de la santé et de la sécurité des salariés	104
2. Le CSE, un cadre renouvelé pour le dialogue social en entreprise	107
2.1. Les acteurs de l'entreprise disposent d'une grande marge de manœuvre dans la mise en place du CSE	107
2.2. La CSSCT apporte une expertise technique au CSE	108
2.3. Les représentants de proximité assurent le relais sur le terrain	109
2.4. Les évolutions apportées par la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail	109
2.5. Bilan d'activité 2023 des organismes experts certifiés pour réaliser des « expertises CSE »	110
3. Les Services de prévention et de santé au travail (SPST)	120
3.1. Les résultats de l'enquête 2023 sur l'activité et la gestion financière des SPST soulignent les enjeux actuels de la médecine du travail	121
3.2. La lutte contre la pénurie médicale est un enjeu prioritaire pour le fonctionnement des SPST	125

Chapitre 1

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

C'est au quotidien et dans chaque entreprise que les conditions de travail se façonnent, au travers des interactions entre les différents acteurs et parties prenantes :

- l'employeur ;
- les salariés ;
- les institutions représentatives du personnel ;
- les services de prévention et de santé au travail.

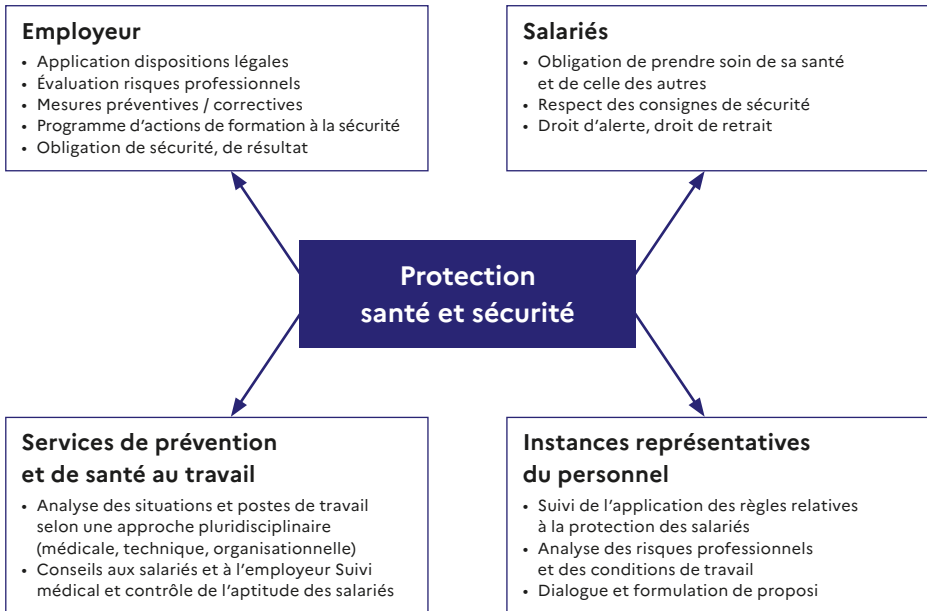
L'employeur, responsable de l'organisation de l'entreprise et des risques qu'elle peut créer, est aussi responsable des bonnes conditions de travail, de santé et de sécurité des salariés (1). Il prend donc les dispositions nécessaires à cet effet.

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

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

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

Les acteurs de la prévention des risques professionnels en entreprise



Source : Direction Générale du Travail (DGT)

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

L'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs de l'établissement, y compris celle des travailleurs temporaires. Il veille personnellement au respect des dispositions légales et réglementaires qui engagent sa responsabilité.

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

L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations, dans l'organisation du travail et dans la définition des postes de travail.

Apportent leur contribution à l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise, le CSE et sa Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) dans le cadre du dialogue social dans l'entreprise, le ou les salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise s'ils ont été désignés, ainsi que le service de prévention et de santé au travail. L'employeur peut également solliciter, le cas échéant, le concours d'intervenants en prévention des risques professionnels externes enregistrés par la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS), des

Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT), de l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS), de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) et de l'Organisme professionnel prévention bâtiment travaux publics (OPPBTP).

L'employeur transcrit et met à jour dans le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, document dans lequel il répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et assure la traçabilité collective de ces expositions.

Les résultats de cette évaluation débouchent, pour les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à cinquante salariés, sur un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Pour celles de moins de cinquante salariés, sur la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés.

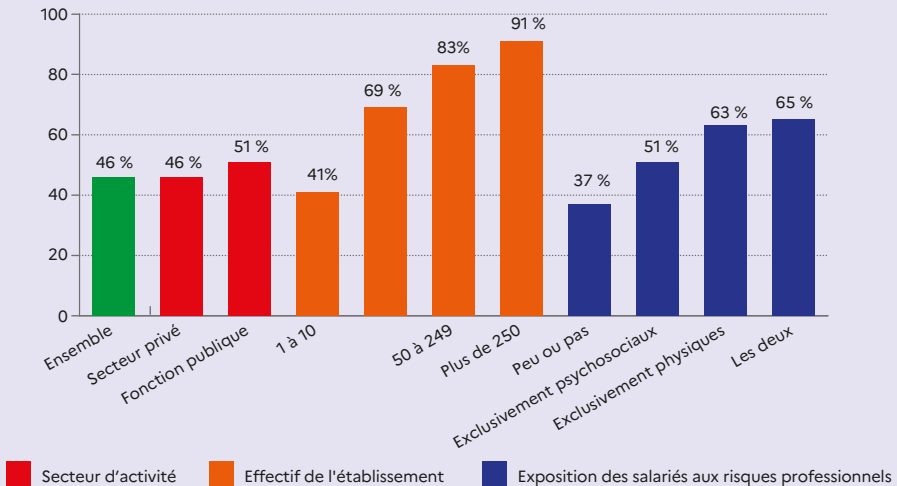
L'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

La faute inexcusable de l'employeur, dont le régime est fixé par les articles L. 452-1 et suivants du code de la Sécurité sociale, peut être invoquée dans le cas où un salarié serait victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dont le risque était connu de l'employeur (art. L. 4131-4 du code du travail).

Que nous dit l'enquête « Conditions de travail et risques psychosociaux » (CT-RPS) sur la prévention des risques professionnels dans les établissements ?

En 2019, seulement 46 % des établissements ont, au cours des 12 derniers mois, rédigé ou actualisé leur DUERP, comme le code du travail leur en fait obligation. Les établissements de grande taille ont plus souvent ce document rédigé ou actualisé que les petits établissements. C'est également le cas pour les établissements qui déclarent des risques professionnels par rapport à ceux qui n'en déclarent pas ou peu.

Établissements disposant d'un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) à jour en 2019, selon leur secteur d'activité, l'effectif et les risques professionnels



Lecture : en 2019, 46 % des établissements du secteur privé disposent d'un document unique d'évaluation des risques (DUERP) à jour.

Champ : établissements d'un salarié ou plus, France hors Mayotte.

Source : Dares-Drees-DGAFP, enquête Conditions de Travail 2019 - Volet employeur.

En 2019, 52 % des établissements ont effectué au moins une action de prévention contre les risques physiques au cours des 12 derniers mois, et 33 % au moins une action contre les risques psychosociaux au cours des 3 dernières années. La prévention est rare dans les établissements comptant peu d'effectifs, alors qu'au-delà de 50 salariés, les employeurs ont davantage d'obligations légales et mettent quasiment tous en œuvre au moins une mesure de prévention. La mise en place de mesures de prévention est aussi fortement liée aux expositions. En 2019, 74 % des établissements qui exposent leurs salariés exclusivement à un ou plusieurs risques physiques ont mené une action de prévention contre les risques physiques au cours des 12 derniers mois, contre 40 % dans les établissements ne déclarant aucune exposition.

La couverture de l'établissement par une ou plusieurs instances représentatives du personnel (comité d'entreprise ou d'établissement, comité social et économique, délégués du personnel, délégués syndicaux ou représentants de section syndicale) joue un rôle important dans la prévention des risques professionnels, et ce au-delà des obligations liées aux effectifs salariés. Ainsi, même en deçà de dix salariés, les employeurs, lorsqu'ils sont couverts par une instance représentative du personnel, sont nettement plus nombreux à effectuer au moins une action de prévention des risques professionnels.

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

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

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

Le CSE doit être installé dans les entreprises d'au moins 11 salariés, bien que ses attributions évoluent selon que l'entreprise compte plus ou moins 50 salariés. À partir de 50 salariés, les attributions du CSE sont ainsi élargies, notamment en matière économique, sociale et culturelle.

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

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

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

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

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

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

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

2.2. LA CSSCT APPORTE UNE EXPERTISE TECHNIQUE AU CSE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

S'agissant de la formation des membres de la délégation du personnel au CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail, l'article 39 de la loi, modifiant l'article L. 2315-18 du code du travail, prévoit que dorénavant cette formation est d'une durée minimale de 5 jours lors du premier mandat de tous les membres élus.

En cas de renouvellement de ce mandat, la formation est d'une durée minimale de 3 jours pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise, et de 5 jours pour les membres de la CSSCT dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

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

2.5. BILAN D'ACTIVITÉ 2023 DES ORGANISMES EXPERTS CERTIFIÉS POUR RÉALISER DES « EXPERTISES CSE »

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

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

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

Au total, 80 organismes experts sont certifiés (77 en 2022), ce qui représente une baisse significative par rapport à l'ancien dispositif. En effet, 123 organismes étaient agréés en 2021. Cette différence s'explique par le coût de la certification, mais également et surtout par le fait qu'un organisme peut désormais travailler en sous-traitance pour un organisme certifié, sans avoir à être certifié lui-même. Auparavant, de nombreux organismes agréés n'effectuaient aucune expertise en propre, travaillant exclusivement en sous-traitance.

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

Au cours de cette année, tous les cabinets ont remis leur rapport annuel d'activité. Les difficultés rencontrées l'année dernière par l'organisme certificateur dans la remontée et la consolidation des données d'activités des organismes experts sont en partie résorbées, même si quelques incohérences demeurent. Qualianor travaille

à l’amélioration de son document de procédure à destination des organismes experts, pour leur permettre notamment une remontée d’informations harmonisée.

Un organisme a été suspendu à sa demande, ne disposant plus de chargé de projet. L’organisme est en phase de recrutement et devrait pouvoir réactiver sa certification en 2024.

6 retraits de certification ont été effectués :

- 2 retraits à la demande des organismes certifiés ;
- 2 retraits liés à l’absence de traitement des non-conformités majeures dans le délai de 3 mois ;
- 1 retrait car l’organisme était en liquidation judiciaire ;
- 1 retrait car l’organisme n’a pas réalisé son audit de surveillance dans les délais.

Synthèse des écarts constatés par QUALIANOR

Le tableau ci-dessous présente les données liées à tous les organismes audités sur l’année écoulée.

Les écarts regroupent les *Non-conformités (NC)* majeures et mineures.

Chapitre	Nombre de NC en 2022	Nombre de NC en 2023	Commentaires sur les variations les plus significatives
5.1 Leadership et engagement	13	22	L’augmentation des non-conformités sur ce chapitre note une perte de prise en compte du système de management de la qualité (SMQ) par la Direction, que ce soit en termes de leadership ou d’engagement des équipes dans le SMQ mis en œuvre. Il est à noter que ce chapitre inclut d’autres notions telles que la politique qualité, l’assurance, ...
5.2 Politique	3	2	
5.3 Rôles, responsabilités & autorités	9	14	
6.1 Risques & opportunités	11	10	
6.2 Objectifs qualité	9	4	
7.1 Ressources	3	0	
7.2 Compétences	4	1	
7.3 Sensibilisation	1	0	
7.4 Communication	0	0	
7.5 Informations documentées	14	6	Ce chapitre est dédié à la gestion des documents liés au SMQ et à la réalisation des expertises. On note une nette amélioration. Il est normal que cette valeur diminue, la documentation étant de mieux en mieux intégrée aux pratiques.

Chapitre	Nombre de NC en 2022	Nombre de NC en 2023	Commentaires sur les variations les plus significatives
8.1 Planification & maîtrise opérationnelles	1	0	
8.2 Exigences relatives aux produits et services	10	18	L'année dernière nous avons encore des primo entrants à la certification qui n'avaient donc jamais réalisé d'expertises. L'augmentation du nombre de NC sur ce chapitre s'explique par l'audit d'expertises sur tous les organismes (sauf les trois nouveaux certifiés).
8.3 Maîtrise des prestataires externes	5	5	
8.4 Production et prestation de service	2	1	
8.5 Restitution de l'expertise	2	0	
8.6 Maîtrise des éléments de sortie non	2	3	
8.7 Retour d'expérience	1	1	
9.1 Surveillance, mesure	15	10	Cette exigence a fait l'objet de clarification l'année dernière notamment lors des interventions au sein des instances. Il s'agit de notions très orientées qualité, une amélioration sur ce chapitre démontre une meilleure prise en charge du SMQ.
9.2 Audit interne	3	6	
9.3 Revue de direction	4	3	
10 Amélioration continue	17	11	Ce chapitre a également fait l'objet de précisions, lors de réunions et par la publication d'une note. En effet, les exigences de ce chapitre sont très qualitiennes et n'étaient pas nécessairement comprises.

Répartition des expertises par domaine de certification

Domaines de certification	Nombre d'expertises 2022			Nombre d'expertises 2023		
	Achevées	En cours	Total	Achevées	En cours	Total
Organisation du travail, dont les équipements de travail	602 70,6 %	88	690	567 75,6 %	94	661
Environnement de travail, y compris les expositions chimiques, physiques et biologiques	245 28,8 %	4	249	181 24,1 %	59	240
Égalité professionnelle	5 0,6 %	8	7	2 0,3 %	1	3
Total	852	100	946	750	154	904

Dans la continuité de 2022, une très large majorité des expertises concerne le domaine de l'organisation du travail. Les expertises dans le domaine de l'égalité professionnelle demeurent confidentielles.

Répartition des expertises 2022/2023 en fonction des organismes experts certifiés

Nombre de salariés dans l'organisme expert	Nombre d'organismes dans la tranche	Effectif total	Nombre de chargés de projet	Nombre de salariés qualifiés	Nombre de sous-traitants	Chiffre d'affaires	Nombre d'expertises	Plaintes et réclamations
0 – 5 salariés (2022)	45	119	97	28	123	6 249 031	144	
0 – 5 salariés (2023)	47	113	83	67	113	6 129 592	167	5
6 – 10 salariés	11	80	39	31	40	3 096 218	79	
6 – 10 salariés	13	100	51	67	45	4 560 650	122	0
11 – 50 salariés	18	381	119	130	105	17 711 005	376	
11 – 50 salariés	16	323	108	111	107	13 674 542	304	10
51 – 100 salariés	1	90	13	20	15	1 501 000	25	
51 – 100 salariés	1	100	3	9	0	0	0	0
> 100 salariés	2	805	90	215	70	11 138 791	322	
> 100 salariés	3	939	96	440	72	10 463 282	311	12
TOTAL 2022	77	1475	358	424	353	39 696 045	946	
TOTAL 2023	80	1575	341	694	337	34 861 066	904	27

En 2023, 904 expertises ont été initiées, en léger retrait par rapport à 2022 (946 expertises) et à 2021 (981 expertises). En revanche, on constate un très net recul par rapport à l'exercice 2018, durant lequel 1 396 expertises avaient été faites. Ceci peut, en partie, résulter d'une plus grande centralisation des IRP, le nombre d'établissements distincts se réduisant avec la mise en place des CSE, ainsi qu'aux évolutions apportées en matière de financement des expertises. Sur ces 904 expertises, 750 ont été achevées et 221 étaient encore en cours le 31/12/2023 (67 ayant été initiées en 2022 et finalisées en 2023). Sur les 750 expertises achevées, les 3/4 concernaient le domaine de l'organisation du travail et seulement 2 expertises celui de l'égalité professionnelle.

Une large majorité des organismes certifiés (59 %) emploient entre 0 et 5 salariés, représentant 18 % du chiffre d'affaires total et 18 % des expertises réalisées (en sensible augmentation par rapport à 2022). Il est à noter que les trois organismes disposant de plus de 100 salariés réalisent 30 % du CA ; le coût moyen d'une expertise étant d'un peu plus de 38 000 €.

La profession compte 341 chargés de projet qualifiés en 2023, en léger recul par rapport à 2022 (358), soit en moyenne moins de 3 expertises par chargé de projet ; à nuancer selon la taille de l'organisme. On observe en revanche une forte augmentation du nombre de salariés qualifiés (disposant de compétences spécifiques et susceptibles d'être intégrées aux équipes en charge des expertises) passant de 424 en 2022 à 694 en 2023, notamment dans les organismes de moins de 11 salariés et ceux de plus de 100 salariés.

De la même manière, le ratio salariés qualifiés / chargés de projet démontre que les petits organismes disposent de faibles ressources internes pour la réalisation des expertises ; passant de 0,8 salarié qualifié par chargé de projet (en net progression par rapport à 2022 : 0,3 salarié qualifié par chargé de projet), pour les plus petits organismes, à 4,6 pour les plus gros (2,4 en 2022). On retrouve cette disparité dans le recours à la sous-traitance, en fonction des typologies d'organismes, passant de moins de 3 sous-traitants par organisme entre 0 à 5 salariés, à 24 sous-traitants pour les organismes de plus de 100 salariés.

Typologies des expertises en fonction du secteur d'activité

Type d'entreprise	Nombre d'expertises 2022		Nombre d'expertises 2023	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Activités de services administratifs et de soutien	23	2,4 %	34	3,6 %
Activités financières et d'assurance	83	8,6 %	68	7,5 %
Activités immobilières	11	1,1 %	12	1,3 %
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	93	9,6 %	103	11,4 %
Administration publique	20	2 %	23	2,5 %
Agriculture, sylviculture et pêche	4	0,4 %	4	0,4 %
Arts, spectacles et activités récréatives	6	0,6 %	7	0,8 %
Autres activités	76	7,9 %	56	6,2 %
Commerce, réparation d'automobiles et motocycles	53	5,5 %	50	5,5 %
Construction	30	3,1 %	18	2 %
Enseignement	14	1,5 %	12	1,3 %
Hébergement et restauration	17	1,8 %	30	3,3 %
Industrie manufacturière	115	12 %	104	11,5 %
Industrie extractive	6	0,6 %	6	0,7 %
Information et communication	104	10,9 %	80	8,8 %
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	34	3,5 %	43	4,8 %
Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution	3	0,3 %	7	0,8 %
Santé humaine et action sociale	179	18,6 %	157	17,4 %
Transports et entreposage	93	9,6 %	91	10,2 %

À noter que plus de la moitié des expertises sont réalisées dans quatre secteurs d'activités : santé humaine et action sociale (17,4 %), industrie manufacturière (11,5 %), activités spécialisées, scientifiques et techniques (11,4 %) et transports et entreposage (10,2 %).

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

Effectif de l'entreprise	Nombre d'expertises réalisées en 2022		Nombre d'expertises réalisées en 2023	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Moins de 300 salariés	264	27,36 %	293	33,07 %
De 300 à 999 salariés	332	34,40 %	288	32,51 %
1 000 salariés et plus	369	38,24 %	305	34,42 %

Comme auparavant, on constate que les expertises sont largement effectuées au sein des plus grosses entreprises ; les entreprises d'au moins 300 salariés réalisent plus des 2/3 des expertises ; même si l'on observe une progression significative des expertises réalisées par les entreprises de moins de 300 salariés, passant de 27 % à 33 %.

Répartition des organismes par nombre d'expertises réalisées

Nombre d'expertises	Nombre d'organismes en 2022		Nombre d'organismes en 2023	
0	13	16,9 %	18	22,5 %
1 à 10	46	59,7 %	42	52,5 %
11 à 20	8	10,4 %	10	12,5 %
Plus de 20	10	13 %	10	12,5 %
Total	77	100 %	80	100 %

On peut mettre en exergue l'augmentation significative du nombre d'organismes experts n'ayant effectué aucune expertise en 2023, passant de 16,9 % (2022) à 22,5 % et s'interroger au regard des évolutions du dispositif : le coût de la certification, la réduction significative du nombre d'organismes certifiés et la suppression de l'obligation d'être certifié pour travailler en sous-traitance avec un autre organisme.

À noter que les deux plus gros cabinets réalisent 34 % des expertises.

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

Objet de l'expertise	Nombre d'expertises 2022		Nombre d'expertises 2023	
Accident ou risque d'accident (suicide, harcèlement, agression, accident avec un matériel ou une machine)	84	8,7 %	79	8,2 %
Aménagement, réaménagement, déménagement	142	14,7 %	130	13,4 %
Autres	16	1,7 %	17	1,8 %
Diagnostic risques psychosociaux, stress, absentéisme	246	25,5 %	270	27,9 %
Égalité professionnelle	7	0,7 %	3	0,3 %
Nouveau procédé technique – nouvelle machine – nouvelle technologie	38	3,9 %	26	2,7 %
Projet de réorganisation (industrielle, de service, management)	375	38,9 %	356	36,6 %
Restructuration avec impact sur l'emploi (PSE)	34	3,5 %	52	5,4 %
Risque physique et pénibilité, TMS, cancers professionnels, amiante, risque chimique, risque technologique	23	2,4 %	36	3,7 %

Certaines expertises couvrent plusieurs domaines, aussi elles sont parfois comptabilisées plusieurs fois, faussant le nombre total d'expertises. Sous cette réserve, on peut néanmoins mettre en exergue que près des 2/3 des expertises concernent des projets de réorganisation (36,6 %) et les RPS (27,9 %), en 2022 comme en 2023.

Les actions entreprises dans le cadre du PST4 concernant le CSE

Élaboration d'un référentiel national / extension du référentiel régional Hauts-de-France (HDF) des représentants du personnel du CSE en matière de santé, sécurité et des conditions de travail

Cette action s'inscrit dans la mesure 8.31 du PST4 « Développer la formation des représentants du personnel dans le domaine de la santé, de la sécurité et des conditions de travail »

Un questionnaire a été transmis en amont aux DREETS, en charge des agréments régionaux des Organismes de formation (OF), afin de mieux appréhender les pratiques et les éventuelles difficultés de mise en œuvre de ce dispositif. Les retours ont été présentés à l'ensemble des référents des plans régionaux en santé au travail (PRST) et « suggèrent » des évolutions plus larges.

Les points saillants mis en exergue :

- l'hétérogénéité des volumes à traiter entre régions (moins de 10 à plus de 200 par an) et des moyens déployés (HDF : mise en place d'un réseau régional des organismes de formation) ;
- la diversité des procédures mises en place, des documents mis à disposition sur les sites, des informations figurant sur les listes publiées, des outils d'accompagnement à la procédure (référentiel ou grille de lecture) ;
- un temps d'instruction chronophage ;
- l'absence de référentiel et de pilotage national ;
- une interrogation sur la qualité et l'effectivité des formations des salariés compétents désignés ;
- la distorsion de concurrence induite par les formations en distanciel (autorisées par certaines Dreetts) ;
- l'encadrement de la durée d'agrément est aujourd'hui non défini.

Au regard de ces fortes disparités, il ne semble pas opportun d'imposer une procédure uniforme au niveau national, en revanche, une certaine harmonisation est souhaitable afin de proposer des outils et un cadre commun (format des listes des OF agréés) dont les régions pourraient se saisir, à commencer par le référentiel de formation (sur la base du référentiel HDF/INRS), puis une mise à jour des circulaires et d'éventuelles évolutions normatives (fixation d'une durée d'agrément, encadrement des formations en distanciel et des salariés compétents désignés, formations économiques).

Offre ministérielle d'appui au dialogue social

Le dialogue social en entreprise a fait l'objet en 2023 d'un suivi renforcé, dans un contexte marqué notamment par le renouvellement des comités sociaux d'entreprises, de préparation des élections 2024 dans les très petites entreprises ainsi que, comme recommandé par les travaux des Assises du Travail, de déploiement d'actions soutenant le dialogue social de proximité.

Ce suivi a été en particulier marqué par l'intensification de l'expertise juridique, facilitant la compréhension et la transformation du cadre législatif et réglementaire relatif à la constitution et au fonctionnement des instances représentatives du personnel, du droit syndical ainsi que de la négociation d'entreprises, des leviers d'appui au dialogue social à travers le déploiement du nouveau cycle de formation continue 2023-2025 des conseillers prud'hommes, du dispositif de formation économique, sociale, environnementale et syndicale, de la gestion et de l'analyse des accords d'entreprises. Pour renforcer le dialogue social de proximité, comme le préconisent les Assises du travail, l'espace ressources des Observatoires départementaux d'analyse et d'appui du dialogue social (ODDS) a été mis en ligne (espace-odds.fr), des feuilles de route territoriales du dialogue social ont été élaborées au niveau régional par les Dreets, le « Lab' de la négociation d'entreprises » a été créé pour favoriser les échanges avec les acteurs de la négociation.

Exemples d'actions régionales menées par les Dreets dans le cadre des PRST 2023

Centre-Val de Loire

- Document ressource sur le droit à la formation des élus ;
- Groupe de travail sur un flyer « formation des élus CSE en SSCT », pour diffusion aux entreprises ;
- Travail en cours sur un guide « négociation » ;
- Lieux de dialogue social territorial : travail sur une expérimentation de dialogue social au sein de groupes d'entreprises.

Île-de-France

- Présentation au sein d'un groupe de travail de la démarche FACT secteur logistique à Rungis avec un SPST et la programmation de plusieurs séminaires par branche d'activité (artisanat d'art, joaillerie et numérique).

Martinique

- Transmission de courriers de sensibilisation et d'évaluation aux entreprises de plus de 11 employés visant à vérifier la mise en place et le fonctionnement du CSE ;
- Formation des agents de contrôle sur l'activité des mines et carrières, puis début des contrôles de 14 établissements ;
- Réalisation en cours du bilan annuel des Observatoires départementaux d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation (ODDS) à travers des sondages sur la perception du dialogue social (accords signés et conflictualité) ;
- Mise en place de plusieurs sessions de formation « Organiser les élections CSE », « Mise en place concrète, rôles et attributions du CSE dans les - de 50 », « Animer le dialogue social », « Négociation collective basée sur la résolution de problème » et accompagnement de structures pour la mise en place des élections CSE.

Nouvelle-Aquitaine

- Publication d'un guide « Dialogue social et paritarisme en santé au travail » et réalisation de la cartographie des espaces du dialogue social ;
- Travail du Comité régional de prévention et de santé au travail (CRPST) sur le projet de cahier des charges régional d'agrément des SPST ;
- Élaboration d'une enquête/questionnaire à destination des CSE visant à établir un état des lieux sur leurs pratiques et leurs besoins en matière de SSCT ;
- Analyse des bilans d'activités des organismes de formation en SSCT, rédaction d'une plaquette sur les organismes de formation agréés et la procédure d'agrément ;
- Participation aux réunions du comité de pilotage du projet initié par l'Occitanie d'une plateforme inter-ODDS : lancement de l'outil « espace-odds.fr » et présentation auprès des référents DDETS des ODDS régionaux ;
- Élaboration en cours d'un questionnaire sur la connaissance des sujets portés par le PRST ou les SPST auprès des commissions paritaires régionales.

Occitanie

- Réalisation d'une étude-action visant à aider et outiller les CSE à développer leurs actions en matière de Santé, sécurité et conditions de travail (SSCT) sur la base d'un état de lieux de leurs pratiques :
- Constitution d'un groupe de huit entreprises : réalisation d'une vidéo, d'un flyer, diffusion sur le site du PRST, webinaire de présentation du projet ;
- Réalisation de monographies de pratiques de CSE avec les entreprises du groupe (construction d'une grille et d'une méthodologie de recueil) ;
- Capitalisation sur les pratiques des entreprises en matière de fonctionnement et d'actions au sein des CSE, identification de leurs besoins en outillage pour travailler sur leurs attributions SSCT ;
- Organisation d'un séminaire avec les entreprises : retour sur leurs pratiques et identification d'outils à construire pour les CSE ;
- Élaboration de quatre outils et test par les entreprises : autodiagnostic du CSE, tableau de bord du CSE, outil d'analyse des situations de travail, kit com' du CSE ;
- Présentation des travaux du groupe à Montpellier et à Saint-Paul-de-Jarrat (141 participants).

Réunion

- Élaboration par le CRPST d'une étude sur la prise en charge des problématiques SSCT par les CSE ;
- Constitution d'un réseau des membres de CSE : deux réunions regroupant une quarantaine d'élus de 30 entreprises.

Provence-Alpes-Côte d’Azur

- Consultation des organismes de formation dans le cadre d’une action visant à faire monter en compétence les CSE en matière de SSCT, Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) et Prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) et à intégrer ces sujets dans la négociation collective ;
- Convention partenariale Dreets / Institut de recherche technologique (IRT).

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

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

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

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

Récemment, la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail a considérablement rénové le pilotage, l’offre de services et les modalités d’exercice des SPST. Le chapitre 9 de ce bilan des conditions de travail décrit de manière plus approfondie le contenu des décrets d’application de cette réforme.

3.1. LES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE 2023 SUR L'ACTIVITÉ ET LA GESTION FINANCIÈRE DES SPST SOULIGNENT LES ENJEUX ACTUELS DE LA MÉDECINE DU TRAVAIL

A. Implantation et structuration des SPST

On dénombrait, en 2023, **591 services de prévention et de santé au travail (SPST)**, dont **176 services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI)** et **414 services de prévention et de santé au travail autonomes (SPSTA)**⁽¹⁾.

Le nombre de SPSTI est en **baisse constante** depuis plusieurs années : il a diminué de 28 % entre 2015 et 2022 (247 SPSTI en 2015 contre 176 en 2023). **Un mouvement de fusions entre SPSTI a été observé au cours des dernières années. Celui-ci devrait se poursuivre à court terme, puisque 5 % des SPSTI déclarent être engagés dans un projet de fusion à brève échéance (d'ici fin 2024 ou début 2025). Une projection de l'ordre de 170 SPSTI en 2024 peut donc être établie**⁽²⁾.

Les SPST suivent au total plus de 18,4 millions de salariés ; 92,5 % d'entre eux sont suivis par un SPSTI. Les SPSTI comptent à eux seuls 1,4 million d'établissements suivis, dont 77,6 % sont constitués d'entreprises de moins de 10 salariés.

B. L'activité des SPST se modernise pour mieux répondre aux enjeux actuels de la santé au travail

Prévention des risques professionnels

La volonté des pouvoirs publics de privilégier la prévention sur les politiques de réparation se reflète dans l'activité des SPST. En effet, le nombre d'actions en milieu de travail réalisées par les SPSTI continue de progresser avec près de 65 % des **travailleurs** en ayant bénéficié en 2023 contre **39 %** en 2022 et près de 20 % en 2017.

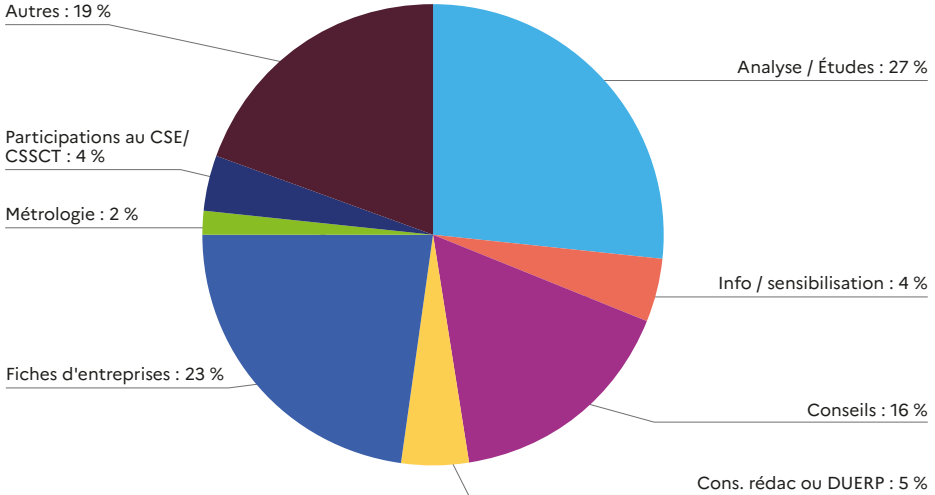
Ainsi, malgré la diminution des ressources en médecins du travail, les réformes successives ont globalement permis, grâce aux interventions des équipes pluri-disciplinaires, de dégager du temps pour la réalisation des actions en milieu de travail.

Au total, plus de 710 000 actions en milieu de travail ont été déclarées dans les SPSTI et environ 179 000 dans les SPSTA en 2023.

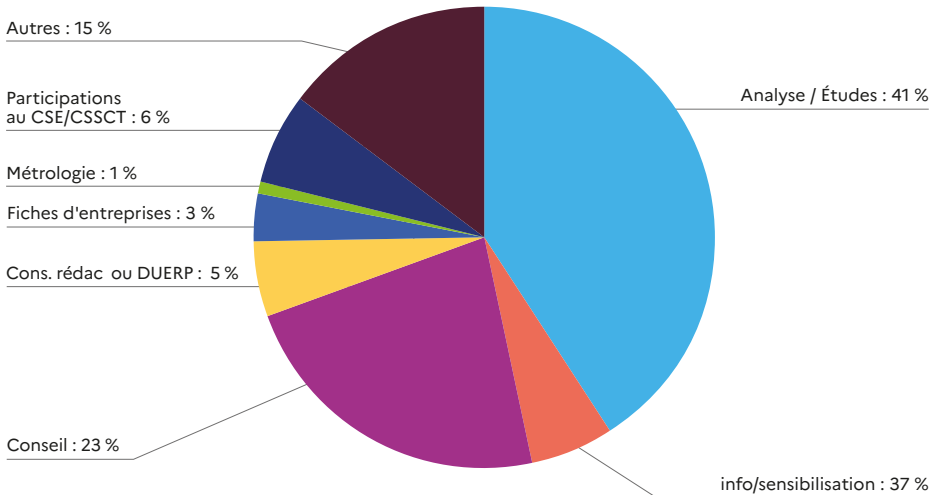
1) Direction générale du travail, *Rapport sur l'activité des services de prévention et de santé au travail en 2022*. Les données présentées dans ce chapitre sont, sauf spécifications contraires, issues du rapport de la DGT susmentionné. Les données portent sur la base des SPST ayant répondu à l'enquête,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

2) Ce chiffre inclut les actions visant à la réalisation des fiches d'entreprises.

Répartition des moyens utilisés pour l'action en milieu de travail en 2023 dans les SPSTI



Répartition des moyens utilisés pour l'action en milieu de travail en 2023 dans les SPSTA



Source : Direction Générale du Travail (DGT)

Il est à noter qu'en 2023, près de 415 000 entreprises, représentant plus de 7,6 millions de salariés, sont couvertes par une fiche d'entreprise de moins de 4 ans. 40 232 fiches d'entreprises ont été réalisées en 2023 pour les nouveaux adhérents.

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

Le suivi individuel de l'état de santé des salariés

Les réformes successives de la médecine du travail ont fait évoluer les modalités de suivi individuel de l'état de santé des travailleurs afin de recentrer l'intervention des SPST vers la prévention. Il s'agit ainsi de prioriser les visites, de les espacer et de les déléguer aux infirmiers en santé au travail et éventuellement d'utiliser les potentialités permises par la télésanté au travail. Le temps dégagé a permis de promouvoir des actions en milieu de travail dédiées à la prévention – fiches d'entreprises, études de poste, conseils à l'entreprise, etc. – et des actions de prévention de la désinsertion professionnelle.

La pluridisciplinarité gagne du terrain depuis les 10 dernières années. **En 2023, environ 3,1 millions de visites ont été réalisées par des infirmiers.** Ces derniers ont ainsi réalisé 73 % des visites d'information et de prévention initiales dans les SPSTI en 2023, alors que la part de ces visites déléguées aux infirmiers représentait seulement 5 % du total de ces visites en 2016 (contre 35 % en 2017).

Au total, en 2023, les médecins du travail et les infirmiers en santé au travail ont réalisé **environ 8,5 millions de visites**, dont près de 7,8 millions dans les SPSTI.

Depuis quelques années, le recours à la télésanté au travail, c'est-à-dire l'exercice de la médecine à distance par vidéo-transmission, ouvre des perspectives nouvelles pour le suivi de l'état de santé des salariés. La télésanté permet notamment d'assurer certains actes de suivi des salariés dans des territoires vastes, et, par conséquent d'optimiser le temps des médecins et infirmiers, tout en évitant des déplacements inutiles aux salariés. Elle suppose un encadrement, qui a été mis en œuvre par le décret du 26 avril 2022 relatif aux délégations de visites et à la télésanté au travail. **En 2023, 191 000 visites ont été réalisées à distance dans les SPST.** D'une manière générale, en 2023, la part de visites réalisées à distance est à un niveau relativement faible et inférieur aux données 2022 (276 937 visites en télésanté, soit 4 % des visites pour les SPSTI et 12 907 visites, soit 2 % des visites pour les SPSTA). Il ressort des données collectées que les visites des salariés en suivi individuel renforcé sont très rarement effectuées en télésanté au travail. Les visites à la demande du salarié et les Visites d'information et de prévention (VIP) sont les visites les plus réalisées à distance, même si la part de ces visites réalisées à distance est inférieure à 10 %.

La prévention de la désinsertion professionnelle

La thématique de la prévention de la désinsertion professionnelle ou du maintien dans l'emploi fait l'objet d'une attention de plus en plus forte de la part des acteurs de la santé au travail. Plusieurs facteurs structurels le justifient : vieillissement de la population, recul de l'âge de départ à la retraite, augmentation du

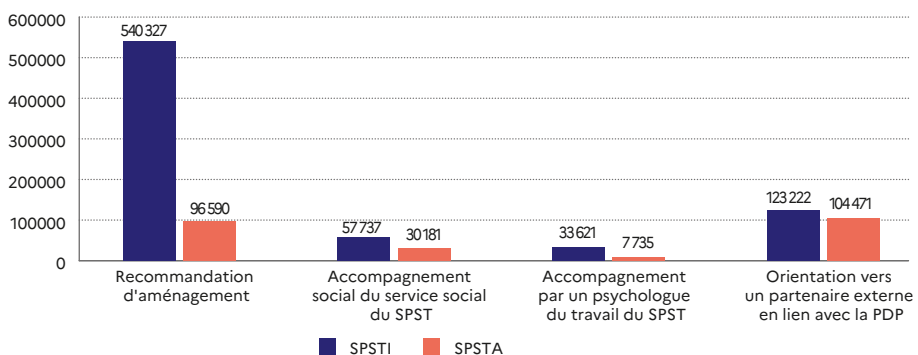
nombre de personnes atteintes de maladies chroniques, etc. Ces transformations, parfois associées à un risque d'usure professionnelle, créent des situations de vulnérabilité au sein des entreprises : les travailleurs rencontrent plus de difficultés à exercer leurs tâches, ce qui remet parfois en question leur capacité à se maintenir sur leur poste de travail, voire à se maintenir dans l'emploi. Ce contexte entraîne de lourdes conséquences tant pour les salariés que pour les entreprises : absentéisme, licenciement pour inaptitude, turnover, sortie de l'emploi subie.

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

La loi du 2 août 2021 renforçant la prévention en santé au travail a introduit des évolutions majeures sur l'offre de services des SPST en matière de PDP avec la création de plusieurs dispositifs : obligation pour les SPSTI de se doter d'une cellule PDP, création d'une visite de mi-carrière, création d'un rendez-vous de liaison entre l'employeur, le SPST et le salarié durant l'arrêt de travail de ce dernier, etc.

L'accompagnement des salariés en risque de désinsertion professionnelle se caractérise par une diversité d'accompagnements mobilisés par les SPST. En 2023, le nombre de préconisations d'aménagement de poste à l'issue d'une visite s'élève pour l'ensemble des SPST à 616 635. Les données récoltées permettent de mesurer le recours à d'autres modalités d'accompagnement des salariés en risque de désinsertion professionnelle, représentées dans le graphique suivant :

Nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement PDP



En outre, en 2023, 88 % des SPSTI ont mis en place une cellule PDP. 5 % d'entre eux déclarent mutualiser leur cellule PDP avec un autre service. Les SPSTI ont déclaré avoir suivi un total de 95 208 salariés. 65 % ont indiqué avoir mis en place un accompagnement collectif spécifique à la PDP, dont 3 395 entreprises différentes ont bénéficié.

3.2. LA LUTTE CONTRE LA PÉNURIE MÉDICALE EST UN ENJEU PRIORITAIRE POUR LE FONCTIONNEMENT DES SPST

A. Une démographie médicale en recul qui n'est compensée que partiellement par l'approfondissement de la pluridisciplinarité

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

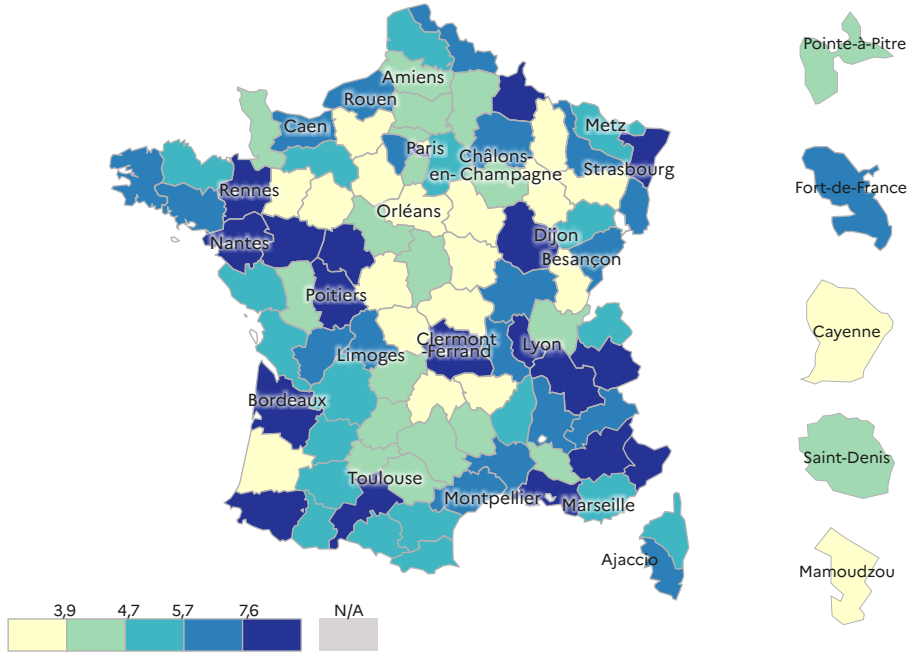
La diminution du nombre de médecins du travail est une tendance de fond : le nombre de médecins du travail a en effet diminué de 15 % en 10 ans, passant de 5 108 médecins en 2012 à 4 298 en 2022. Par ailleurs, la moyenne d'âge des médecins s'élève à 55 ans en 2022 et les médecins du travail âgés de plus de 50 ans représentent environ 68 % du total des effectifs. Les projections de la Drees prévoient en outre une dégradation à moyen terme avec un creux prévu en 2030 (3 565 médecins en poste à cette date selon les projections)⁽⁴⁾.

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

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

4) ibid

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

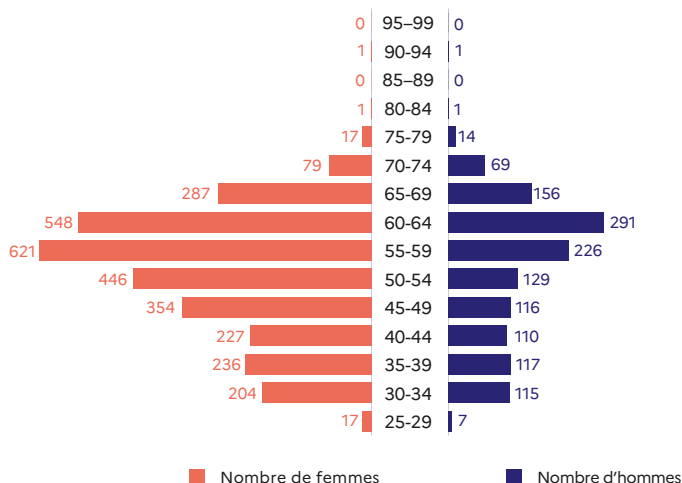


Densité départementale pour 100 000 habitants

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

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

Pyramide des âges des médecins du travail en 2023



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

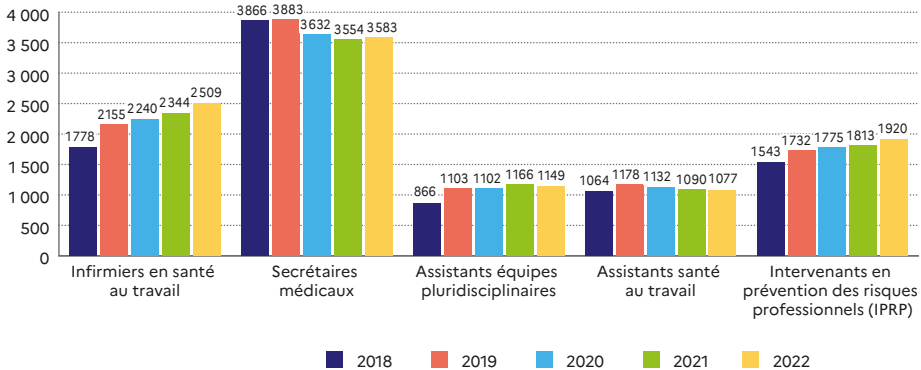
La baisse des effectifs médicaux s'est accompagnée, en parallèle, d'une hausse des effectifs non médicaux, encouragée par la création des équipes pluridisciplinaires (loi de 2011) et l'instauration de nouvelles modalités de suivi de l'état de santé des salariés (loi de 2016).

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

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

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

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



Source : chiffres clés Présanse, 2018 à 2022

B. Les pistes envisagées pour renforcer la démographie médicale en santé au travail

Au-delà des mesures introduites par la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, **des réflexions sont en cours pour déployer un plan d'action intégrant des mesures concrètes visant à pallier le déficit structurel de médecins du travail.**

Une première piste consiste à favoriser le recrutement de nouveaux médecins, notamment en facilitant et simplifiant les dispositifs de reconversion vers la médecine du travail (via par exemple la formation de collaborateur-médecin) ou par une augmentation du nombre de médecins diplômés hors Union européenne autorisés à intégrer la Procédure d'autorisation d'exercice (PAE), qui vise à la reconnaissance de leur diplôme obtenu à l'étranger. En 2023, le nombre de postes ouverts aux médecins étrangers diplômés hors Union européenne autorisés à intégrer la PAE a ainsi été relevé à 65 postes, alors que seulement 3 postes étaient ouverts en 2021 et 2022.

Une deuxième piste porte sur le renforcement de l'attractivité de la spécialité médecine du travail auprès des étudiants. Elle vise notamment à renforcer la place de la santé au travail au sein des études de médecine ou à organiser des actions de communication auprès des étudiants de la filière médecine, dans le but d'augmenter le nombre de places pourvues en médecine du travail à l'issue du second cycle des études de médecine.

Enfin, une des pistes envisagées consiste à revoir le périmètre et les modalités d'intervention du médecin du travail, afin d'optimiser l'utilisation des ressources médicales. Il s'agirait d'étendre le champ de la coopération entre les médecins et les infirmiers (par exemple dans le cadre du renouvellement des visites d'aptitude) et à engager

une réflexion sur le périmètre des risques donnant lieu à un suivi individuel renforcé du travailleur, pour lequel le suivi médical est de la compétence du médecin.

Certains leviers en matière de recrutement et d'attractivité doivent faire l'objet d'une collaboration renforcée entre le ministère du Travail et de l'Emploi et le ministère de la Santé et de la Prévention. Le concours d'autres ministères, en premier lieu le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, devra également être sollicité pour la mise en œuvre de certaines mesures, notamment celles relatives à l'enseignement de la médecine du travail et à l'attractivité de la profession.

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

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

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

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

Par ailleurs, les données financières demandées ont permis l'établissement du coût moyen national de l'ensemble socle de services pour 2025⁽⁵⁾, qui sera également fixé chaque année par arrêté comme référence à l'encadrement des cotisations des SPSTI, tel que prévu par le décret du 30 septembre 2022 relatif au financement des SPSTI.

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

Conformément à l'article D. 4622-58, cette enquête fait l'objet chaque année d'un rapport de synthèse national publié sur le site internet du ministère chargé du travail⁽⁶⁾.

5) Arrêté du 26 septembre 2024 relatif au coût moyen national de l'ensemble socle de services des services de prévention et de santé au travail interentreprises - Légifrance

6) <https://travail-emploi.gouv.fr/les-services-de-prevention-et-de-sante-au-travail-autonomes-et-interentreprises>

Chapitre 2

L'activité du système d'inspection du travail

Chapitre 2

L'activité du système d'inspection du travail

Le Plan national d'action du système d'inspection du travail (SIT) pour les années 2023-2025 oriente l'activité autour de sa mission essentielle de protection des droits fondamentaux des travailleurs, et notamment des plus vulnérables. Une part importante de l'action va porter sur les sujets incontournables autour de **la prévention des risques d'accident du travail et de maladie professionnelle**, la lutte contre les fraudes, la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes, la protection des travailleurs les plus vulnérables et la promotion du dialogue social.

En 2023, les inspecteurs du travail ont réalisé plus de **215 000 interventions**. Ces interventions ont principalement été réalisées **au sein d'établissements** (75 %) et **sur des chantiers** (25 %).

S'agissant des secteurs d'activité les plus contrôlés, on retrouve notamment : **la construction** (26,5 %), **l'industrie manufacturière** (12,3 %), **le commerce, la réparation d'automobiles et de motocycles** (12 %), les **activités de services et de soutien administratif** (7,9 %) et **la santé humaine et l'action sociale** (6 %).

L'essentiel des contrôles portent sur **les très petites entreprises (TPE) et les petites et moyennes entreprises (PME)** (entreprises de 1 à 9 salariés : 27 % ; entreprises de 10 à 49 salariés : 32,4 % ; entreprises de 50 à 249 salariés : 22,8 %).

La prévention des risques d'accident du travail et de maladie professionnelle représente **plus d'un tiers des suites apportées aux contrôles en 2023**. Parmi ces suites liées à la santé et à la sécurité des travailleurs, 89 % sont des courriers d'observations. Les agents de contrôle ont également notifié **plus de 5 400 décisions d'arrêt de travaux** permettant de soustraire des travailleurs d'une situation de danger grave et imminent. Ces décisions concernent principalement les risques de chute de hauteur et d'ensevelissement.

Les Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) ont également notifié près de **300 décisions de sanction administrative** à la suite de constats d'infractions par les inspecteurs du travail en matière d'aménagement des locaux sanitaires, d'hébergement et de restauration, et **plus de 120 décisions à la suite du non-respect d'une décision de l'inspecteur du travail** (arrêts de travaux ou demandes de vérification).

Exemples de sanctions administratives notifiées en 2023

Dans les Hauts-de-Seine, en septembre et octobre 2021, une inspectrice du travail a procédé à **trois contrôles** d'un chantier de construction d'une cinquantaine de logements. La durée du chantier était de 2 ans. Une entreprise de gros œuvre employait quatre travailleurs et son sous-traitant une dizaine de salariés. L'entreprise de gros œuvre était chargée de la mise en place et du maintien en bon état des locaux sanitaires et de restauration pour la durée du chantier.

L'inspectrice du travail a constaté que les installations sanitaires et de restauration mises à disposition des travailleurs n'étaient pas conformes aux dispositions du code du travail : état de saleté des sols, absence de papier hygiénique, de moyens de séchage ou d'essuyage au lavabo, sacs-poubelle débordant d'ordures, odeurs nauséabondes, armoires et vestiaires cassés ou dépourvus de cadenas. **Malgré des courriers d'observations et une mise en demeure, l'entreprise de gros œuvre n'a pas régularisé la situation.**

L'inspectrice du travail a transmis au directeur régional un rapport en vue du prononcé d'une sanction administrative le 11 février 2022.

En janvier 2023, le directeur régional a notifié à l'employeur une décision prononçant une amende administrative d'un montant de 24 000 €.

Dans les Alpes-Maritimes, en octobre 2021, une inspectrice du travail accompagnée d'un ingénieur de prévention de la Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) a effectué un contrôle sur un chantier de construction de soixante logements. Ils ont constaté que cinq travailleurs, employés par une entreprise de travaux de maçonnerie et de gros œuvre, étaient occupés à des travaux de montage de banches et d'étanchéité au milieu d'une fouille en excavation. Les dimensions et caractéristiques de la fouille exposaient les travailleurs à un risque d'enfouissement, en l'absence de protection de type blindage ou étalement. L'inspectrice du travail a notifié une décision d'arrêt de travaux, remise en main propre au conducteur de travaux présent et adressée à l'employeur. Les cinq travailleurs ont ainsi été retirés d'une situation de danger grave et imminent.

Le 16 juillet, en l'absence de demande d'autorisation de reprise des travaux de l'employeur, l'inspectrice du travail et l'ingénieur de prévention de la Carsat se sont de nouveau rendus sur place. Ils ont constaté que les travaux s'étaient poursuivis (des murs avaient été coulés) et les cinq travailleurs étaient occupés sur la zone concernée par l'arrêt de travaux.

L'inspectrice du travail a transmis un rapport au directeur régional en vue du prononcé d'une sanction administrative le 5 janvier 2022.

En janvier 2023, le directeur régional a notifié à l'employeur une décision prononçant une amende administrative de 19 000 €.

Parallèlement à l'action de contrôle, **les services de renseignement en droit du travail**, au sein des Directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS), permettent aux travailleurs, représentants de salariés et employeurs d'obtenir des informations relatives au droit du travail et d'être orientés vers les services compétents (inspection du travail, médecine du travail, conseil de prud'hommes, etc.). En 2023, les services de renseignement en droit du travail ont ainsi répondu à 83 506 demandes du public concernant un accident du travail, une maladie professionnelle ou l'inaptitude au poste de travail et à 54 123 demandes en matière de santé et de sécurité au travail.

A. L'organisation de campagnes

Au-delà des contrôles habituels, et afin de concentrer l'action des services sur certaines thématiques, des campagnes sont organisées chaque année sur tout le territoire. **Au second semestre 2023**, il a été décidé d'organiser **une campagne sur l'utilisation des équipements de travail** et plus spécifiquement les équipements mobiles servant notamment au levage (les engins de terrassement, les chariots automoteurs à conducteur porté et les tracteurs).

Campagne sur l'utilisation des équipements de travail

Les inspecteurs du travail constatent depuis plusieurs années que l'utilisation des équipements de travail mobiles servant au levage est à l'origine de nombreux accidents du travail, du fait notamment de collisions entre ces équipements et les piétons qui se déplacent dans leur zone d'évolution.

Une campagne d'information, de sensibilisation et de contrôle a donc été menée afin d'améliorer le respect par les employeurs des règles relatives à l'utilisation de ces équipements de travail et leur mise en conformité lorsque des manquements seraient constatés.

Après une phase d'échanges nationaux et locaux avec les partenaires de la prévention, les partenaires sociaux et les acteurs de l'entreprise, lancée dès le mois de septembre, **des contrôles ont été réalisés par les inspecteurs du travail entre novembre 2023 et janvier 2024**.

Compte tenu de **la vulnérabilité de certains travailleurs**, des actions d'information et de sensibilisation particulières ont été organisées à destination des Centres de formation des apprentis (CFA), des entreprises de travail temporaire, des loueurs d'équipement et des entreprises qui ont recours au détachement de travailleurs étrangers.

Un bilan de la campagne sera partagé avec les partenaires de la prévention et les partenaires sociaux en 2024 afin de leur présenter les pratiques constatées, l'efficacité de la campagne, l'identification des manquements et les axes d'amélioration possibles.

Au niveau local, des actions collectives sont organisées, notamment sous la forme de campagnes, en déclinaison du PNA 2023-2025.

Exemples de campagnes locales

En 2023, dans le Finistère, une campagne de contrôle a été initiée pour s'assurer du respect de points clés de la réglementation par **les entreprises qui procèdent à des opérations de retrait ou d'encapsulation d'amiante**, telles que l'évaluation des risques, la formation des travailleurs et la gestion du matériel.

Après une première visite du siège des deux tiers des entreprises certifiées situées sur le département, différents points de vigilance ou d'amélioration ont ainsi pu être identifiés, par exemple : la définition des processus, la prise en compte des différentes phases opérationnelles des travaux lors des mesurages d'empoussièrement ou les conditions de stockage des équipements non décontaminables et/ou des déchets.

Les services de la DDETS du Finistère ont organisé une rencontre avec les entreprises et les laboratoires d'analyse du territoire pour leur présenter les premiers éléments recueillis. Cette restitution a permis des échanges avec ces professionnels en vue de mieux expliquer la réglementation, d'identifier les difficultés rencontrées sur le terrain et de convenir d'axes de progression en matière de prévention du risque d'exposition des travailleurs aux fibres d'amiante. L'action se poursuivra en 2024 afin d'assurer l'équité de traitement entre toutes les entreprises.

D'autres campagnes locales vont se déployer sur la durée du plan. Par exemple, plusieurs départements ou régions ont décidé de consacrer une action à la prévention **des risques de chute de hauteur** sous différents angles (les travaux sur toiture dans l'Allier, le ciblage d'entreprises en sur-sinistralité dans les Hauts-de-France), **du risque chimique** (dans l'Orne, une campagne vise les garages automobiles) ou encore **des troubles musculo-squelettiques** (dans l'Eure, une action vise le secteur de la grande distribution et les services à la personne).

B. La mobilisation pour la protection des travailleurs pendant les vagues de chaleur

Chaque année, une instruction de la Direction générale du travail (DGT) relative à la gestion des vagues de chaleur rappelle aux DREETS les actions incombant aux services et aux agents de l'inspection du travail selon les différents niveaux de vigilance. Des outils et ressources de prévention sont mis à la disposition des DREETS et la DGT a recueilli, tout au long de la période de vigilance (du 1^{er} juin au 30 septembre 2023), les actions d'information et de sensibilisation mises en œuvre, ainsi que des informations qualitatives relatives aux contrôles réalisés.

Au niveau local, les **messages de prévention et de sensibilisation** ont été adressés par les DREETS aux partenaires locaux afin qu'ils relaient eux-mêmes l'information : les partenaires sociaux, les services de prévention et de santé au travail (SPST),

les Carsat/Cramif, la Mutualité sociale agricole (MSA), l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP), les branches professionnelles (notamment celles du BTP), les chambres consulaires, les comités opérationnels départementaux anti-fraude (CODAF), mais aussi plus rarement les experts-comptables (pour toucher les TPE-PME). Des relances ont été effectuées à chaque passage en vigilance orange ou rouge.

De nombreux contrôles ont été organisés dans les secteurs où les conditions de travail sont fortement dégradées lors des vagues de chaleur (le BTP, la logistique, l'industrie, l'hôtellerie de plein air, la boulangerie, la restauration, le commerce). Certaines situations constatées étaient graves et les infractions à des dispositions fondamentales, telles que l'accès à l'eau et à des installations sanitaires conformes, étaient répandues. Les contrôles ont donné lieu à des courriers d'observations, des mises en demeure préalables à procès-verbal (relatives à la mise à disposition d'eau, aux installations sanitaires et de restauration, à l'aération et l'assainissement des locaux de travail, sanitaire et de restauration) et à des mises en demeure du DREETS.

Exemples de mises en demeure du DREETS en Auvergne-Rhône-Alpes

Sur un chantier dans l'Ain, **le 23 août à 16 h, quatre travailleurs** étaient occupés à **couler des massifs en béton en plein soleil** sous des températures comprises entre **38° et 40°** selon les postes de travail. L'employeur n'avait pas modifié les horaires de travail et aucune pause supplémentaire n'était prévue. Les températures étaient du même ordre dans le vestiaire et le local de restauration, et le réfrigérateur ne fonctionnait pas.

Sur un second chantier du département, **à 15 h, dix travailleurs exécutaient des tâches de coulage de béton, balayage et décoffrage** sous des températures comprises entre **36° et 38°**. L'employeur n'avait pas modifié les horaires de travail, aucune mesure organisationnelle n'avait été prise pour prévenir les risques liés à la chaleur. Le chantier était dépourvu de tout local rafraîchi, et il faisait 37° dans le local de restauration. Seule **une bouteille de 5 litres** était à disposition pour l'ensemble des travailleurs.

Des mises en demeure du DREETS ont été notifiées et des contre-visites ont été réalisées début septembre ; le département n'était plus en vigilance, mais les températures étaient toujours élevées.

Concernant le premier chantier, **la mise en demeure avait été totalement exécutée par l'employeur**. Concernant le second chantier, **l'employeur n'avait pris aucune mesure. L'inspectrice du travail a relevé un procès-verbal.**

C. Les enquêtes relatives aux accidents du travail

Informé d'un accident du travail grave ou mortel, l'agent de l'inspection du travail a pour obligation d'enquêter afin de déterminer si l'employeur a commis une ou

plusieurs infractions pénales. Les enquêtes sont souvent complexes techniquement et juridiquement, et nécessitent de grandes capacités d'écoute, d'observation et de discernement, dans un contexte humain difficile. **En 2023, plus de 11 100 enquêtes à la suite d'un accident du travail ou relatives à une maladie professionnelle ont été réalisées.**

De nouvelles obligations pour les entreprises en matière d'accident du travail et d'affichage sur chantier

(décret n° 2023-452 du 9 juin 2023 relatif aux obligations incombant aux entreprises en matière d'accident de travail et d'affichage sur un chantier)

Afin de garantir l'efficacité de l'enquête de l'inspection du travail, le décret n°2023-452 du 9 juin 2023 impose une nouvelle obligation d'information de l'agent de contrôle compétent pour le lieu de survenance de l'accident. Ainsi, selon le nouvel article R. 4121-5 du code du travail, lorsqu'un travailleur est victime d'un accident du travail ayant entraîné son décès, l'employeur doit informer cet agent immédiatement, et au plus tard dans les 12 heures qui suivent le décès du travailleur. Cet article fixe également le contenu de cette information.

Une sanction pénale est également instituée en cas de non-information de l'inspection du travail par l'employeur (nouvel article R. 4741-2 – amende contraventionnelle de 5^e classe).

En 2023, 420 accidents du travail mortels ont été signalés aux agents de contrôle de l'inspection du travail contre 331 en 2022.

Ce décret renforce également l'obligation de transparence et de visibilité des entreprises intervenant sur les chantiers du bâtiment, contribuant ainsi à l'efficacité des moyens de lutte contre le travail dissimulé qui est lui-même un facteur de survenance d'accidents du travail, en permettant désormais la mise en place d'un espace numérique partagé visant à simplifier la collecte d'informations et faciliter la déclaration de l'entreprise.

Exemples de condamnations prononcées en 2023, à la suite des accidents du travail mortels ayant donné lieu à un procès-verbal de l'inspection du travail

Un jeune de 18 ans écrasé par des caisses de stockage dans les Côtes-d'Armor

Le 25 octobre 2021, un jeune étudiant en BTS technico-commercial était employé en CDD pendant les vacances scolaires au sein d'une entreprise d'abattage, de conditionnement et de commercialisation de volailles. Il a été affecté à des travaux de manutention de caisses de volailles congelées de 500 kg dans une réserve frigorifique. Un chariot de manutention électrique à conducteur accompagnant (« gerbeur ») était mis à sa disposition. Une heure après sa prise de poste, il a été retrouvé décédé sous un monticule de morceaux de volailles. Les fourches du chariot étaient bloquées en position haute et un voyant d'alarme était allumé.

L'enquête de l'inspectrice du travail a permis de démontrer que **le jeune travailleur n'avait pas été formé à la conduite d'un tel équipement de manutention et n'avait reçu aucune instruction quant aux consignes de sécurité à respecter**. Elle a également établi que **le chariot élévateur n'était pas correctement entretenu**.

L'inspectrice du travail a relevé **un procès-verbal** à l'encontre de l'employeur, clos le 8 août 2022.

Le 25 mai 2023, le tribunal correctionnel de Saint-Brieuc a condamné l'entreprise pour **homicide involontaire et violation manifestement délibérée d'une obligation de sécurité**. L'entreprise a été condamnée à 300 000 € d'amende. L'ancien directeur a été condamné à 2 ans d'emprisonnement avec sursis. Le tribunal a également ordonné l'affichage de la décision pendant 2 mois à l'entrée de l'abattoir et des bureaux.

Un travailleur écrasé par un véhicule sur un site industriel dans la Meuse

Le 16 juillet 2021, deux travailleurs d'une entreprise de maintenance intervenaient sur un site industriel afin de réparer une pompe de relevage des eaux pluviales. Le regard de la pompe était situé sur une voie d'accès à un hangar, à cinq mètres du portail automatique.

Une fois la pompe de relevage changée, la victime est restée seule au niveau du regard. Son collègue est parti ranger la pompe défectueuse et les outils à l'aide d'un chariot automoteur.

Dans le même temps, un travailleur d'une autre entreprise extérieure avait garé sa camionnette dans le hangar. Lorsqu'il en est ressorti, par le portail automatique à proximité du regard, il n'a pas vu le travailleur resté seul et lui a roulé dessus. Quelques mètres plus loin, il l'a aperçu à terre, dans le rétroviseur du véhicule. La victime est décédée de ses blessures le lendemain. Elle avait 41 ans et était en contrat de travail à durée déterminée depuis le 5 juillet.

L'enquête de l'inspecteur du travail a permis de démontrer que l'entreprise de maintenance et l'entreprise utilisatrice n'avaient procédé à aucune évaluation des risques liés à cette opération. Aucun balisage de la zone de travaux n'avait été mis en place. Une reconstitution a révélé que la victime ne pouvait être vue par le conducteur de la camionnette si elle était accroupie ou allongée auprès du regard. L'employeur de la victime n'avait pas déclaré son emploi et n'avait pas satisfait ses obligations en matière d'évaluation des risques, de formation et d'information.

L'inspecteur du travail a relevé **un procès-verbal** à l'encontre de chacune des deux entreprises, clos le 20 décembre 2021.

Le 12 janvier 2023, le tribunal correctionnel de Bar-le-Duc a condamné **l'entreprise utilisatrice à 30 000 € d'amende pour homicide involontaire par manquement à une obligation de sécurité. L'employeur a quant à lui été condamné à 1 500 € d'amende**. Le tribunal a jugé recevable la constitution de partie civile des proches de la victime.

Chapitre 3

L'activité du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire

1. La prévention en direction des jeunes travailleurs agricoles	143
2. La prévention du risque chimique en agriculture	143
2.1. L'amiante en agriculture	143
2.2. Mieux connaître les expositions aux pesticides - construction de la stratégie Ecophyto 2030	144
2.3. Mieux connaître les expositions à la silice et aux poussières - Étude sur la culture du lin	144
2.4. Équipements de protection individuelle contre les risques liés à l'utilisation de produits phytopharmaceutiques	145
3. La prévention du risque biologique en agriculture	146
4. La prévention des risques liés aux agroéquipements	147
4.1. Tracteurs	147
4.2. Agir en conception : la surveillance du marché des agroéquipements	147
5. Les maladies professionnelles	150
6. Mesures relatives au suivi de l'état de santé des professionnels : une nouvelle organisation des services de santé au travail agricoles avec la loi du 2 août 2021	151

Chapitre 3

L'activité du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire

1. LA PRÉVENTION EN DIRECTION DES JEUNES TRAVAILLEURS AGRICOLES

La convention-cadre signée en 2018 entre le ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire (MASA), la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA) et la Direction générale du travail (DGT) est arrivée à échéance le 31 décembre 2023.

Afin d'adapter les orientations de la prochaine convention dans le cadre du 4^e Plan de santé au travail (PST4) et du plan de santé et de sécurité au travail de la CCMSA, une évaluation a été réalisée en 2023 auprès des chefs d'établissement.

La détermination des priorités de la convention-cadre 2024-2029 est en cours de finalisation. Ces priorités viseront notamment à renforcer la transversalité avec les actions menées dans l'enseignement général et en direction des managers de proximité des entreprises agricoles.

2. LA PRÉVENTION DU RISQUE CHIMIQUE EN AGRICULTURE

2.1. L'AMIANTE EN AGRICULTURE

Le MASA a conventionné en 2020 avec la chambre d'agriculture de Bretagne et en 2021 avec la chambre d'agriculture des Pays de la Loire, sous l'égide de l'Association permanente des chambres d'agriculture (APCA), pour la réalisation d'études permettant d'établir une cartographie de la présence d'amiante dans les bâtiments et installations agricoles en activité et désaffectés sur l'ensemble du territoire national, afin d'estimer l'état du stock actuel par filière (porcine, bovine, avicole). La méthode utilisée sera testée et pourra être dupliquée à d'autres régions.

En 2022, le MASA a conventionné avec Elinnove et la chambre d'agriculture des Pays de la Loire pour la réalisation d'une étude de faisabilité d'une offre de désamiantage au sein d'une Coopérative d'utilisation de matériel agricole (CUMA) qui a débouché sur la création d'un guide à destination des CUMA, livré en 2023.

2.2. MIEUX CONNAÎTRE LES EXPOSITIONS AUX PESTICIDES - CONSTRUCTION DE LA STRATÉGIE ECOPHYTO 2030

Le plan Ecophyto est le plan national d'actions prévu par la directive européenne du 21 octobre 2009 sur l'utilisation durable des pesticides. Il vise à instaurer un cadre d'action communautaire pour parvenir à une utilisation des pesticides compatible avec le développement durable.

En 2023, une stratégie Ecophyto 2030 a été élaborée au sein d'une « task force » interministérielle, pilotée par le Secrétariat général à la planification écologique (SGPE), en s'appuyant sur une quarantaine d'auditions d'acteurs, sur une concertation avec différentes instances (comité d'orientation et de suivi stratégique d'Ecophyto II+, conseil supérieur d'orientation et de coordination de l'économie agricole et alimentaire, comité national de l'eau et comité national de la biodiversité) et sur différents rapports publiés ces dernières années concernant la politique de réduction des usages et des risques des produits phytopharmaceutiques.

Le MASA s'est inscrit dans ce travail d'élaboration de la stratégie Ecophyto 2030, en mettant en avant la nécessité de mieux connaître les expositions et de réduire les risques pour les utilisateurs professionnels de produits phytopharmaceutiques. Ceci a notamment permis de reconduire le principe d'appel à projets national pour un axe dédié exclusivement à la protection des travailleurs.

2.3. MIEUX CONNAÎTRE LES EXPOSITIONS À LA SILICE ET AUX POUSSIÈRES - ÉTUDE SUR LA CULTURE DU LIN

La silice cristalline est naturellement présente dans de nombreux matériaux extraits du sol (sable, granit, pierre, béton, etc.). Différentes activités professionnelles sont susceptibles d'exposer les travailleurs à la silice cristalline par voie respiratoire. Concernant la filière du lin, la problématique de l'exposition professionnelle aux poussières, et notamment aux poussières silicogènes, est particulièrement préoccupante, car la production et la transformation de la plante sont toutes les deux concernées.

Afin de mettre à jour les connaissances concernant les niveaux d'exposition professionnelle à la silice cristalline et autres poussières alvéolaires en usine de teillage, le MASA a de nouveau cofinancé un projet de recherche mené par le centre François Baclesse en vue de conduire une seconde campagne de mesurage des expositions professionnelles en usine de teillage en 2023, sur la base des résultats issus de la première campagne de 2022. Dans la perspective d'identifier des pistes de solutions (méthodologiques, organisationnelles, techniques, etc.), l'objectif

secondaire de cette campagne était d'identifier des potentiels déterminants de l'exposition respiratoire aux poussières en usine de teillage. Ils représentent des leviers d'action mobilisables dans une démarche de diminution de l'exposition et donc des risques d'altérations de la santé.

50 observations ont ainsi pu être réalisées sur deux nouveaux sites plus récents et/ou plus engagés dans des démarches de prévention collective. Les premières analyses ne montrent pas de niveaux d'exposition notablement plus faibles sur ces deux sites, comparativement aux deux sites issus de la première campagne de 2022. Cependant, la plupart des salariés observés réalisaient des tâches de nettoyage en fin de poste ou intervenaient lors de débouillage de la chaîne. Des analyses préliminaires semblent montrer une influence majeure de ces interventions de courte durée sur l'exposition pour l'ensemble de la durée du poste. La recherche de déterminants sur l'ensemble des observations réalisées sur les quatre sites permettra sans doute d'identifier ou de conforter des pistes de réduction des expositions respiratoires à la silice cristalline.

2.4. ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE CONTRE LES RISQUES LIÉS À L'UTILISATION DE PRODUITS PHYTOPHARMACEUTIQUES

Le MASA est partie prenante des travaux engagés au sein de la commission de normalisation des vêtements et gants de protection. Cette commission a la responsabilité du développement des deux normes volontaires suivantes :

- EN ISO 27065:2017 « Habillement de protection - Exigences de performance pour les vêtements de protection portés par les opérateurs appliquant des pesticides et pour les travailleurs de rentrée » ;
- ISO 18889:2019 « Gants de protection pour les opérateurs manipulant des pesticides et les travailleurs de rentrée - Exigences de performances ».

Suite à un examen systématique international qui s'est clôturé en avril 2023 et à une consultation sur la décision définitive en mai 2023, la révision de l'EN ISO 27065:2017 a pu être actée. Cette demande, largement portée par la France, fait suite à une enquête nationale de terrain initiée par le MASA et à la publication d'une étude bibliographique de l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) commandée par le MASA et la DGT. L'objectif français est de trouver un bon équilibre entre protection et ergonomie afin de faciliter et de développer le port des Équipements de protection individuelle (EPI) adaptés aux conditions d'utilisation en agriculture.

Les premiers échanges au sein du groupe de travail international se concentrent sur les propriétés de résistance physique des tenues et sur leur respirabilité. Concernant les propriétés de résistance chimique, l'année 2023 a permis d'initier la rédaction d'un cahier des charges qui devrait aboutir au lancement, en 2024, d'une étude expérimentale française en lien avec le centre technique du cuir (CTC) et l'INRS. Cette étude permettra de collecter des données afin de comparer le

pouvoir de discrimination des méthodes d'évaluation de la résistance à la perméation, de la résistance à la perméation cumulée et de la résistance à la pénétration de substances chimiques dans les tenues de protection. L'étude expérimentale permettra également d'obtenir des résultats d'évaluation de la résistance chimique de vêtements de niveau C1 selon la NF EN ISO:27065 en les soumettant aux essais de pénétration prescrits pour les vêtements de protection contre les produits chimiques de type 6.

De plus, un groupe d'échange multipartite sur les EPI protégeant des risques liés à l'utilisation de produits phytopharmaceutiques (GE EPI Phyto) a été créé en janvier 2023 à l'initiative du MASA. Il regroupe différentes parties prenantes : l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES), la CCMSA, l'INRS, la DGT ainsi que différentes directions du ministère chargé de l'agriculture. Ce groupe permet de partager les attentes et points de vue concernant ces EPI, tant sur les aspects de réglementation, de normalisation et de prévention. Il a ainsi pu être initié en 2023, au sein de cette instance, un travail de mise à jour de l'avis du MASA du 13 juillet 2016 destiné aux demandeurs et titulaires d'autorisations de mise sur le marché (AMM) des produits phytopharmaceutiques et aux fabricants de ces produits et relatif aux EPI appropriés dans le cadre de la mise sur le marché des produits phytopharmaceutiques.

3. LA PRÉVENTION DU RISQUE BIOLOGIQUE EN AGRICULTURE

Le ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire (MASA) pilote un groupe de travail sur les zoonoses dans lequel l'Anses, la CCMSA, la DGT, l'INRS et Santé publique France sont parties prenantes. Cette collaboration vise à mettre à jour la quarantaine de fiches techniques relatives aux zoonoses mises à la disposition des travailleurs, des spécialistes de la prévention des risques professionnels, des employeurs et des travailleurs indépendants, qu'ils soient affiliés au régime général ou au régime agricole. Ces fiches détaillent l'agent responsable de la maladie, les modes de transmission ainsi que les symptômes chez l'animal et chez l'être humain. Les mesures de prévention et la conduite à tenir en cas de contamination sont ensuite précisées.

En 2023, le groupe de travail a publié deux nouvelles fiches mises à jour : la boréliose de Lyme et la leptospirose.

4. LA PRÉVENTION DES RISQUES LIÉS AUX AGROÉQUIPEMENTS

4.1. TRACTEURS

Les travaux de normalisation relatifs à la sécurité en conception des tracteurs enjambeurs, débutés en 2022, se sont poursuivis et devraient aboutir à une publication de la norme française en 2024. Cela permettra de poursuivre par la création d'une norme européenne en s'appuyant sur un projet abouti.

Suite à l'objection formelle à la norme relative aux chargeurs frontaux, présentée par l'Allemagne, les travaux de normalisation ont débuté au niveau européen. Afin de s'y préparer, le groupe de travail français, auquel participe le MASA, a réuni plusieurs constructeurs de tracteurs et de chargeurs frontaux qui ont proposé des prescriptions pertinentes. Celles-ci seront discutées au niveau européen en 2024.

La révision de la série des normes EN15695 relatives aux cabines filtrantes des tracteurs et automoteurs de pulvérisation n'a pas pu être lancée faute d'un vote majoritaire au moment de la consultation. Cependant, les propositions de modifications préparées par le MASA ont recueilli une écoute favorable de la part des constructeurs français et le groupe de normalisation français a décidé de relancer une demande de révision de ces normes et de les porter.

La moitié des accidents du travail liés à l'utilisation d'un tracteur se produisent lors de la sortie du poste de conduite, car le conducteur descend les marches dos au tracteur. En effet, il n'est pas aisé de se retourner à l'intérieur de la cabine avant de descendre, et la porte à ouverture antagoniste contribue à une descente face à l'extérieur. Afin d'améliorer l'ergonomie, une démarche scientifique a été initiée à travers une convention avec le laboratoire de biomécanique de l'université technologique de Compiègne. Dans un premier temps, l'étude s'est centrée sur les positions prises par l'opérateur et les forces induites sur le corps lors de la descente. Elle se poursuivra en 2024 par la recherche de solutions ergonomiques. Plusieurs constructeurs de tracteurs, des conseillers MSA et des experts de l'Union technique de l'automobile, du motocycle et du cycle (UTAC) se sont impliqués dans la démarche, permettant de faciliter le travail du laboratoire.

4.2. AGIR EN CONCEPTION : LA SURVEILLANCE DU MARCHÉ DES AGROÉQUIPEMENTS

4.2.1. Parution du nouveau règlement machines

Le règlement UE 2023/1230 du Parlement européen et du Conseil relatif aux machines du 14 juin 2023 a été publié au Journal officiel de l'Union européenne (JOUE). Si les dispositions qu'il contient en matière de surveillance du marché sont

entrées en application peu après sa publication, l'essentiel de ses autres dispositions entreront en application début 2027.

Fruit de plusieurs années de négociations dans lesquelles la France s'est fortement impliquée, y compris le ministère chargé de l'agriculture, ce règlement intègre plusieurs dispositions importantes, en particulier pour le secteur des machines agricoles ou forestières :

- certaines exigences essentielles en santé et sécurité (ergonomie et sécurité des systèmes de commande) ont été développées en vue d'encadrer la conception des machines « auto-apprenantes » ou « au comportement ou à la logique totalement ou partiellement auto-évolutifs » (logiciels d'intelligence artificielle). Ces machines, ou celles comportant un composant de sécurité intégré correspondant aux mêmes caractéristiques technologiques sont considérées comme dangereuses. À ce titre, elles sont classées dans les machines de l'annexe I, A et de l'annexe II, assujettie au dispositif d'évaluation de la conformité le plus rigoureux. Le domaine agricole est déjà concerné par de telles machines, s'agissant en particulier des machines mobiles autonomes ;
- la création de nouvelles exigences en santé et sécurité au travail visant à encadrer le développement des nouvelles technologies, particulièrement présentes dans le domaine agricole : procédure d'évaluation de conformité en cas de dispositifs utilisant l'intelligence artificielle (IA) pour des fonctions de sécurité ; ces exigences concernent notamment les machines mobiles autonomes ;
- une nouvelle exigence de santé et de sécurité concernant le risque de contact avec les lignes électriques aériennes ;
- une nouvelle exigence relative à l'asservissement de l'enclenchement du système de retenue (ceinture de sécurité) au déplacement d'une machine mobile, lorsqu'elle présente un risque de renversement ou de basculement ;
- les machines de l'annexe I partie A, ou les machines comportant des composants visés à l'annexe II, considérées à haut risque, sont assujetties à l'évaluation de conformité prévue à l'article 25, qui instaure des procédures progressives, et renforcées en matière d'évaluation de la conformité.

4.2.2. Contrôles opérés dans le cadre de la surveillance du marché à l'occasion des foires, salons et expositions d'équipements de travail agricoles et forestiers

Les agents du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire (MASA) habilités à exercer les missions de surveillance du marché des agroéquipements ont procédé à des contrôles à l'occasion de trois salons professionnels : EUROFOREST (Saône-et-Loire), INNOVAGRI (Loiret) et SPACE (Ille-et-Vilaine). Les non-conformités constatées à cette occasion ont permis d'initier des dossiers de surveillance du marché.

4.2.3. Suites données aux dossiers de surveillance du marché concernant les machines agricoles et les tracteurs

En 2023, le MASA a initié 39 dossiers de surveillance du marché ayant donné lieu à des notifications de non-conformités adressées aux responsables de la mise sur le marché (RMM) des machines concernées. Les mesures correctives prises par les RMM dans le cadre de ces dossiers ont permis le rappel de 1 294 machines pour une mise en conformité.

La plupart des dossiers relatifs aux tracteurs enjambeurs ont été clôturés ; il reste quelques mises en conformité à finaliser en 2024.

La campagne de contrôle relative aux cabines filtrantes réalisée fin 2022 a permis de notifier les non-conformités relevées aux constructeurs. Celles-ci portent principalement sur le manuel d'utilisation présentant des incohérences entre le niveau de protection proposé et les précautions à prendre par l'utilisateur, pouvant le conduire à se mettre en situation dangereuse. Plusieurs réponses sont déjà parvenues, comprenant des propositions adéquates. Le travail sera poursuivi en 2024.

Une étude a montré que de nombreux filtres de cabine proposés sur les sites de vente en ligne ne sont pas clairement identifiés et que les informations figurant sur ces sites ne permettent pas à l'acquéreur de connaître le niveau de protection du filtre. Une campagne de contrôle sera mise en œuvre en 2024.

4.2.4. Agir en conception : les travaux de normalisation des agroéquipements et équipements de protection individuelle

L'objection formelle à la norme harmonisée EN 15997:2011/AC:2012 relative aux véhicules tout terrain (ATV - quads), présentée par la France en octobre 2022, a fait l'objet d'échanges entre États membres lors de rencontres européennes. Aucun pays ne s'y est opposé et la Commission européenne devrait rendre une décision en 2024. Le groupe de travail normatif n'a pas attendu la décision pour ouvrir la révision de la norme.

4.2.5. Machines agricoles et forestières

Le MASA a maintenu une participation active sur tous les travaux de normalisation, engagés pour certains depuis 2020. Ces travaux concernent notamment les pompes à marc, les machines à lin, les vendangeuses et les combinés scie-fendeuses. L'objectif de ces travaux est de définir des prescriptions techniques permettant aux constructeurs, dès la phase de conception d'une machine, d'opérer des choix permettant de respecter les exigences de santé et de sécurité des opérateurs issues de la réglementation. À l'issue des premières consultations aux niveaux international, européen et national, les projets de normes de ces machines ont dû être amendés, ce qui implique de nouveaux échanges entre les acteurs concernés. Ces travaux se sont déroulés en 2023 et devraient se poursuivre en 2024.

Le MASA a également maintenu son implication dans les travaux d'élaboration d'une norme relative à la visibilité requise pour la mise en œuvre des machines automotrices en sécurité vis-à-vis des tiers. Ces travaux, complexes eu égard à la pluralité des caractéristiques des machines concernées, se poursuivront en 2024.

S'agissant de la norme relative aux exigences générales de sécurité applicables aux machines forestières EN ISO 11850:2011, une alerte a été portée par la France auprès de la Commission européenne sur la non-conformité d'un amendement à certaines exigences de santé et de sécurité, ce qui a conduit à la publication au JOUE d'une restriction de la portée de l'harmonisation de cette norme. Les prescriptions de la norme concernant l'accès en cabine pour certaines machines forestières ne donnent ainsi pas prescription de conformité à l'actuelle directive 2006/42/CE relative aux machines.

5. LES MALADIES PROFESSIONNELLES

La Commission supérieure des maladies professionnelles en agriculture (COSMAP) s'est réunie quatre fois en présentiel en 2023, sous la présidence de M. Jean-Luc Nevache, conseiller d'État. Parmi les travaux qui ont été réalisés en 2023 par cette instance figure :

- la présentation du rapport du groupe de travail sur les troubles psychosociaux ;
- les échanges sur les suites à donner au rapport de l'Anses relatif à l'expertise sur la Bronchopneumopathie chronique obstructive (BPCO) associée à l'exposition aux pesticides (création d'un tableau de maladie professionnelle ou élaboration de recommandations aux Comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles [CRRMP]) ;
- la création d'un nouveau tableau de maladie professionnelle n° 47^{ter} relatif aux cancers de l'ovaire et du larynx associés à une exposition professionnelle à l'amiante ;
- la restitution de l'expertise de l'Anses sur les leucémies myéloïdes en lien avec l'exposition professionnelle au formaldéhyde en vue de la création d'un tableau de maladie professionnelle ou de l'élaboration de recommandations aux CRRMP ;
- la présentation de la saisine de l'Anses en vue de la réalisation d'une expertise portant sur les tableaux de maladies professionnelles existants nécessitant une mise à jour au sein des régimes général et agricole ;
- la présentation des résultats du programme de surveillance des maladies à caractère professionnel en France sur la période 2012-2018.

6. MESURES RELATIVES AU SUIVI DE L'ÉTAT DE SANTÉ DES PROFESSIONNELS : UNE NOUVELLE ORGANISATION DES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL AGRICOLES AVEC LA LOI DU 2 AOÛT 2021

L'année 2023 a été consacrée à la suite de l'élaboration et de la publication des décrets d'application de la loi n° 1018-2021 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail :

- La loi indique qu'en cas de pluralité d'employeurs, le suivi de l'état de santé des travailleurs occupant des emplois identiques est mutualisé : le décret n° 2023-547 du 30 juin 2023 définit les modalités relatives au suivi de l'état de santé des salariés ayant plusieurs employeurs.
- La loi indique que les services de santé au travail en agriculture doivent faire l'objet d'une procédure de certification : le décret n° 2023-670 du 26 juillet 2023 modifie le décret n° 2022-1510 de novembre 2022 relatif aux référentiels et aux principes guidant l'élaboration du cahier des charges de certification des services de santé au travail en agriculture, en décalant le délai d'entrée en vigueur du 1^{er} mai au 1^{er} décembre 2023.
- La loi indique que ces mêmes services, une fois certifiés, seront agréés : le décret n° 2023-1112 du 28 novembre 2023 modifie le décret n° 2022-1752 du 28 décembre 2022 définissant l'agrément et les rapports d'activité des services de santé au travail en agriculture.
- La loi indique qu'un médecin praticien correspondant, disposant d'une formation en médecine du travail, peut contribuer, en lien avec le médecin du travail, au suivi médical du travailleur au profit d'un service de santé au travail en agriculture : le décret n° 2023-1302 du 27 décembre 2023 définit les modalités de recours au médecin praticien correspondant.
- L'arrêté du 30 janvier 2023 relatif aux modalités d'organisation et d'évaluation de la formation spécifique des infirmiers de santé au travail.

Décret du 27 février 2023 : suivi médical AT-MP

Un groupe de travail composé de représentants des ministères chargés de l'agriculture et du travail, de la CCMSA, de la caisse de MSA d'Île-de-France, des partenaires sociaux, animé par l'Afnor, a élaboré une Afnor SPEC, constituée d'un référentiel et d'un plan de contrôle, destinée à la certification des services de santé au travail en agriculture. Dans le cadre de ces travaux, quatre services de santé au travail en agriculture ont été auditionnés et un questionnaire a été transmis aux services de santé au travail en agriculture des caisses locales de MSA de Maine-et-Loire, de Gironde, de Picardie et de Provence-Alpes-Côte d'Azur. Conformément à la méthode proposée par l'Afnor, une enquête terrain a été organisée du 5 septembre au 3 octobre 2023.

À l'issue de ce processus, le référentiel de certification ainsi élaboré a fait l'objet d'un arrêté ministériel daté du 28 novembre 2023. À compter de son entrée en vigueur, les services de santé au travail en agriculture disposent d'un délai de 2 ans pour obtenir leur certification, soit jusqu'au 1^{er} décembre 2025.

Pérennisation de l'expérimentation LFSS 2021 dans la LFSS 2023 pour 2024

L'article 66 de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2021 a permis de lancer une expérimentation consistant dans le transfert de certaines activités ou actes de prévention réalisés par des médecins du travail à des infirmiers en santé au travail, selon des modalités prévues par un protocole de coopération encadré par le code de la santé publique. Cette expérimentation d'une durée de 3 ans a été menée dans quatre services de santé au travail agricoles volontaires du 15 décembre 2020 au 15 décembre 2023. Elle a fait l'objet d'une évaluation 3 mois avant son terme, faisant apparaître une augmentation significative du nombre de salariés vus en visite, une libération du temps médical et un nombre réduit de réorientations par l'infirmier vers le médecin du travail. Cette évaluation a donné lieu à la remise par le Gouvernement d'un rapport au Parlement.

Fort de ces résultats positifs de l'expérimentation, il a été décidé d'inscrire dans la loi la possibilité pour les médecins du travail de transférer la réalisation de l'examen périodique du travailleur agricole bénéficiaire d'un suivi individuel renforcé (SIR) à des infirmiers qualifiés en santé au travail. Cette disposition a été adoptée dans le cadre de la loi n° 2023-1250 du 26 décembre 2023 de financement de la Sécurité sociale pour 2024, publiée au Journal officiel du 27 décembre 2023 (article 55).

Il est à noter que les deux autres activités déléguées au titre de l'expérimentation (réalisation de l'examen de reprise de la travailleuse agricole après son congé de maternité et bilan d'exposition aux risques professionnels à 50 ans) étaient déjà pérennisées en application de la loi du 2 août 2021.

Chapitre 4

Les organismes, agences et autorités

1. Les organismes de sécurité sociale	155
1.1. La Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM)	155
1.2. La Caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA)	160
2. Les organismes de prévention	165
2.1. L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)	165
2.2. L'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTB)	167
2.3. L'Institut national de recherche et de sécurité (INRS)	171
3. Les agences d'expertise scientifique	178
3.1. L'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses)	178
3.2. Santé publique France : l'Agence nationale de santé publique (ANSP)	183
3.3. L'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire (IRSN)	187
3.4. L'Institut national de l'environnement industriel et des risques (INERIS)	192
4. Une autorité administrative indépendante : l'Autorité de sûreté nucléaire (ASN)	195
5. Focus sur l'Inspection de l'armement pour les poudres et explosifs (IPE)	201

Chapitre 4

Les organismes, agences et autorités

1. LES ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE

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

A. Présentation

L'Assurance maladie – Risques professionnels déploie une action globale de gestion des risques en santé au travail, en lien avec tous les acteurs concernés : salariés, chefs d'entreprise, travailleurs indépendants, etc.

L'Assurance maladie – Risques professionnels :

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

Chaque année, plus de 650 000 AT, 100 000 accidents de trajet et 50 000 nouvelles MP sont reconnus en France. Ces événements ont bien sûr des impacts directs et parfois lourds sur la santé des salariés, et se traduisent aussi en perte de performance des entreprises. À titre d'illustration :

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

B. Objectifs de l'année 2023

Les faits marquants de l'année 2023 en matière de prévention des risques professionnels sont :

- le déploiement de deux programmes de prévention ciblés sur deux risques majeurs : les Troubles musculo-squelettiques (TMS), les risques chimiques, notamment Cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques (CMR), complétés d'une approche sectorielle vers les maîtrises d'ouvrage du secteur du Bâtiment et des travaux publics (BTP) ;
- la prise en compte des évolutions réglementaires portées par la réforme des retraites sur la pénibilité de certaines activités professionnelles (cf. chapitre 11) :
 - au travers de l'abaissement des seuils du Compte professionnel de prévention (C2P) et de l'intégration d'un nouvel usage des points pour les salariés avec la reconversion professionnelle ;
 - ainsi qu'au travers de la création du Fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU), doté d'un milliard d'euros sur la période 2023-2027 et destiné à prendre en compte et à prévenir les effets des risques ergonomiques au travail.

C. Quelques actions phares

L'année 2023 a été marquée par des actions phares, dans la continuité de 2022.

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

Programme TMS Pros

En 2023, la branche AT-MP a poursuivi le déploiement de son programme TMS Pros, engagé depuis 2014 pour lutter contre les effets des Troubles musculo-squelettiques (TMS). La démarche proposée aux entreprises par l'outil en ligne est articulée autour de quatre axes, accessibles via un espace individuel. Les entreprises sont accompagnées, depuis 2019, par les caisses régionales (Carsat, Cramif, CGSS et CSS⁽¹⁾) et disposent d'une rubrique dédiée sur ameli.fr/entreprise qui permet de mener la démarche de façon autonome.

Au 31 décembre 2023, 6 700 établissements (sur 8 000) avaient validé l'étape 1 (engagement formel dans la démarche, diagnostic réalisé) et près de 3 300 établissements, soit 41 %, avaient validé la dernière étape (évaluation du plan d'action mis en œuvre). Pour cela, ces établissements ont été accompagnés par des professionnels de la prévention des caisses régionales selon une approche sectorielle adaptée à la réalité de leurs activités. Ces actions de terrain ont été appuyées par des actions de promotion auprès des secteurs les plus concernés par TMS Pros : le secteur sanitaire et médico-social, le BTP, la grande distribution, l'industrie agroalimentaire, la métallurgie, la propreté, le transport et la logistique.

1) Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail, Caisse régionale d'assurance maladie d'Île-de-France, Caisse Générale de Sécurité sociale, Caisse de sécurité sociale

Programme de prévention Risques Chimiques Pros

En 2023, dans une logique similaire d'accompagnement et de mise à disposition d'outils en ligne, la branche AT-MP a amplifié le déploiement du programme de prévention Risques Chimiques Pros, pour aider les entreprises à évaluer leurs risques chimiques, à planifier et suivre les actions engagées, afin de réduire l'exposition des salariés à des produits chimiques, notamment les CMR, et d'en éviter les conséquences.

5 000 établissements appartenant à l'un des secteurs concernés par ce programme (ateliers de réparation automobile, BTP, centres de contrôle technique, mécanique et usinage, menuiserie et métiers du bois, soins et analyses) sont accompagnés par les équipes des caisses régionales depuis son lancement début 2020. Au 31 décembre 2023, près de 2 900 des établissements accompagnés (soit 58 %) avaient mis en œuvre un plan d'action validé et éprouvé.

Les chutes

Deuxième cause d'accidents du travail, les chutes font l'objet depuis 2018 d'un programme de prévention en direction des Maîtres d'ouvrage (MOA) du BTP où ce risque est particulièrement présent. En 2023, la branche a élargi son approche initialement centrée sur le risque de chutes à d'autres problématiques rencontrées dans le BTP : manutention, hygiène, coordination en matière de Sécurité et de protection de la santé (SPS) notamment. Les objectifs de cet accompagnement sont de promouvoir, dès la phase « conception », l'inscription des moyens communs de prévention dans les marchés de travaux des entreprises et de s'assurer, lors de la phase « réalisation », que les donneurs d'ordres respectent bien leurs engagements.

L'accompagnement de 300 MOA sur 500 opérations de construction, réalisé sur le terrain par les caisses régionales en 2021-2022, s'avère payant. Le nombre moyen de mesures de prévention prévues dans les marchés et mises en œuvre dans les règles de l'art progresse de 60 % par rapport à 2019-2020 (MOA non accompagnés). Ceci au bénéfice de la sécurité des salariés des entreprises intervenantes.

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

Afin d'aider les très petites entreprises à réaliser leur évaluation des risques et construire leur plan de prévention, l'INRS et l'Assurance maladie - Risques professionnels ont promu en 2023 une collection d'outils en ligne, déclinés pour 40 métiers. Élaborés en partenariat avec les organisations professionnelles des métiers concernés, ces outils sont accompagnés d'une collection de documents techniques, présentant des conseils pratiques adaptés aux risques métiers et aux besoins de ces entreprises.

Par ailleurs, l'Assurance maladie - Risques professionnels a engagé en 2023 un montant d'aides financières de 72 millions d'euros, pour soutenir les TPE-PME dans leurs investissements en matière de prévention des risques :

- 4 187 subventions prévention ont été accordées à des entreprises de moins de 50 salariés, pour un budget de 42 M€ (dont 50 % pour les moins de 10 salariés) ;
- 912 nouveaux contrats de prévention ont été signés avec des entreprises de moins de 200 salariés, pour un montant proche de 30 M€.

Une nouvelle convention de coopération entre le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, l'Assurance maladie - Risques professionnels et l'INRS

Les jeunes salariés âgés de 15 à 24 ans sont proportionnellement victimes d'un plus grand nombre d'accidents du travail que les autres catégories de salariés. En septembre 2023, une nouvelle convention de partenariat a été signée par le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, l'Assurance maladie - Risques professionnels et l'INRS. L'objectif de cette convention est de renforcer l'acquisition de compétences en prévention des risques professionnels dès la formation initiale des lycéens et apprentis.

C'est dans le cadre de cette convention, déclinée en région par les caisses régionales et les académies, que :

- plus d'un million d'élèves et apprentis des Certificats d'aptitude professionnelle (CAP) / bac professionnel ont reçu un enseignement dédié en santé et sécurité au travail de la part des enseignants et formateurs, eux-mêmes formés pour assurer ce déploiement auprès des jeunes apprenants ;
- des diplômes de l'enseignement professionnel ont été renouvelés, renforçant l'intégration des enseignements à la santé et à la sécurité au travail :
 - CAP agent accompagnant au grand âge, Accompagnement soin et services à la personne (ASSP) - mention complémentaire aide à domicile - mention complémentaire vendeur-conseil en alimentation ;
 - 600 diplômes au total sont concernés.

Une campagne de communication visant à soutenir et promouvoir le déploiement des outils pédagogiques d'accueil des nouveaux et des apprenants en entreprise a été menée, permettant le téléchargement de plus de 60 000 outils de la collection TUTOPrev. Ces outils permettent aux formateurs des centres de formation ainsi qu'aux tuteurs, maîtres de stage et autres accueillants de sensibiliser les jeunes et nouveaux embauchés aux risques professionnels de l'entreprise et du secteur d'activité.

Un déploiement massif de la formation en prévention

Sur le champ de la formation continue, près de 1,3 million de salariés et stagiaires ont été certifiés après avoir suivi une formation entrant dans le cadre du dispositif d'habilitation d'organismes de formation et d'entreprises, portée par l'INRS et les caisses régionales, permettant ainsi de démultiplier l'offre de formation sur des risques majeurs dans des métiers/secteurs d'activité jugés prioritaires. 9 965 habilitations d'organismes de formation et d'entreprises ont été comptabilisées à fin 2023.

Focus : EUROGIP et la participation de la branche AT-MP à la normalisation

La normalisation est un levier majeur pour intégrer la prévention dès la conception des produits et des équipements de travail. Elle est également un vecteur de diffusion de l'expertise de la branche AT-MP auprès des fabricants, concepteurs et utilisateurs français, européens et internationaux.

Participer aux travaux de normalisation permet enfin aux agents de la branche AT-MP de découvrir les solutions de prévention validées dans d'autres pays, tout en se préparant en amont aux changements potentiellement générés par la publication de nouvelles normes techniques.

Cette activité stratégique pour la branche AT-MP a mobilisé 72 experts, sur une partie de leurs missions, pour l'élaboration de 230 projets de normes françaises NF et de 202 projets de normes européennes CEN et internationales ISO relatifs à la santé et à la sécurité au travail. Ces agents des CARSAT, CRAMIF, INRS et EUROGIP ont contribué aux travaux de 56 commissions françaises, 26 comités techniques européens (CEN-CENELEC) et 20 comités techniques internationaux (ISO-CEI).

EUROGIP anime et coordonne la participation de ces experts à l'écriture et à la révision de normes harmonisées⁽²⁾ de conception d'équipements de travail et d'équipements de protection individuelle, ainsi que de normes de conception de lieux de travail⁽³⁾. Les normes de méthodes d'essais et de mesurage sont également investies dans les domaines relatifs aux atmosphères des lieux de travail, vibrations, acoustique, amiante, plomb, etc.

Un compte rendu annuel de l'activité normalisation de la branche AT-MP est réalisé par EUROGIP avec l'aide des experts normalisation et diffusé au sein de la branche.

L'outil COBaz réalisé par EUROGIP en partenariat avec les ministères chargés du travail et de l'agriculture et édité par l'Association française de normalisation (AFNOR) met à disposition des agents et partenaires sociaux de la branche AT-MP l'ensemble des normes inscrites au catalogue Afnor NF, NF EN et NF EN ISO) en versions française et, lorsqu'elle existe, anglaise.

Enfin, le dispositif de traitement de problèmes de prévention liés à la conception d'une machine au sens de la réglementation européenne⁽⁴⁾, créé par la CNAM et EUROGIP en 2005, a été rénové en 2023 en réponse à l'objectif national prioritaire de prévention des accidents graves et mortels ATGM, fixé dans le 4^e Plan de santé au travail (PST4).

2) Les normes harmonisées sont réalisées sur demande de la Commission européenne. Elles sont listées au JOUE. Les produits conçus en respect de ces normes bénéficient d'une présomption de conformité aux exigences essentielles de santé et de sécurité des directives européennes qui leur sont applicables.

3) Par délégation des ministères chargés du travail et de l'agriculture, EUROGIP assure également le secrétariat de la coordination française des organismes notifiés pour la certification des machines et des équipements de protection individuelle.

4) Directive Machines 2006/42/CE, Règlement Machines 2023/1230.

Des fiches, élaborées par les agents des caisses régionales, permettent d'utiliser des informations remontées du terrain à la suite des visites des CARSAT et de la CRAMIF, ou à l'occasion de constats d'incidents/accidents.

Ce dispositif a mis en évidence des causes de problèmes de prévention en lien avec la normalisation :

- non-respect de tout ou partie des normes harmonisées concernées par le constructeur ;
- respect des normes harmonisées par le constructeur, mais elles sont insuffisantes ou inadaptées (au regard de l'état de l'art, de la technique...);
- absence de normes harmonisées.

Le bilan réalisé entre juin 2006 et février 2023 a révélé, lorsqu'une norme existe, que les dispositions contenues dans celle-ci sont jugées :

- non appliquées ou partiellement (34 % des cas – 29 fiches sur 85) ;
- insuffisantes (23 % - 25 fiches sur 85) ;
- inadaptées (14 % - 12 fiches sur 85) ;
- inexistantes (8 % - 7 fiches sur 85).

Les problèmes signalés dans le cadre de ce dispositif ont ainsi donné lieu à des actions d'experts de la branche, allant de l'amélioration des normes harmonisées existantes à l'écriture de nouvelles normes.

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

A. Présentation



Dans le cadre de la politique de prévention des risques professionnels définie par le ministre chargé de l'agriculture, la CCMSA a pour mission de promouvoir et gérer la prévention des risques professionnels des salariés et des non-salariés agricoles. Elle établit et exploite les statistiques nationales des accidents du travail (AT) et des maladies professionnelles (MP), et assure la gestion des fonds nationaux de prévention des salariés et des non-salariés agricoles. Parmi les 1,1 million d'actifs agricoles couverts par la Mutualité sociale agricole (MSA), on compte 32 % de non-salariés et 68 % de salariés.

La CCMSA s'assure également depuis 2005 du financement des services de santé au travail, créés au sein de chacune des caisses de MSA dès 1966, devenus en 2012 les Services de santé et de sécurité au travail (services SST). La CCMSA pilote leur action au travers du plan pluriannuel de santé et sécurité au travail des actifs agricoles (PSST 2021-2025). Les priorités, basées sur une stratégie de prévention primaire conformément aux orientations du 4^e Plan de santé au travail (PST4), sont coordonnées et déclinées localement dans chacune des 35 caisses de MSA.

La CCMSA est également responsable de la politique de formation initiale et continue de son réseau de médecins du travail, infirmiers de santé au travail, conseillers en prévention des risques professionnels et assistants dans les services SST des MSA, par l'organisation de sessions de formation et la mise en réseau d'outils, par l'Institut national de la médecine agricole (INMA) à Tours et par l'Association de formation professionnelle continue du personnel de la MSA (Asfosar) à Bobigny (CCMSA).

B. Quelques actions phares⁽⁵⁾

Plan de santé et sécurité au travail en agriculture (PSST 2021-2025)

En 2021, la MSA a lancé son nouveau plan en santé et sécurité au travail en agriculture pour la période 2021-2025. Ce plan a pour objectif de donner aux professionnels agricoles la capacité d'agir pour leur santé et la performance de leur entreprise. Les actions proposées dans le PSST 2021-2025 sont disponibles sur le site ssa.msa.fr.

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

Sur les 5 dernières années, le nombre de demandes d'Aides financières simplifiées (AFS) accordées est relativement stable, ce qui témoigne d'une réponse adaptée aux besoins exprimés par les entreprises. Au total, 924 Aides financières simplifiées agricoles (AFSA) et 1 227 Aides financières simplifiées pour les exploitants (AFSE) ont été signées en 2023.

Le PSST 2021-2025 consacre un volet sur l'optimisation des incitations financières à destination des entreprises. En 2022, la priorité a porté sur les Conventions nationales d'objectifs de prévention (CNOP), négociées à l'échelle nationale, qui permettent de conclure des contrats de prévention au niveau local. En 2023, 16 CNOP étaient actives et 92 contrats de prévention ont été signés.

Afin de permettre à l'ensemble des entreprises du régime agricole employant jusqu'à 199 salariés de pouvoir bénéficier d'un contrat de prévention, le principe d'une Convention nationale d'objectifs de prévention (CNOP) par un Comité technique national (CTN) a été retenu, l'arrêté du 3 février 2012 relatif aux avances a été modifié en ce sens.

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

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

Élargissement de la délégation des examens périodiques SIR aux Idest

Si les réformes successives de la santé au travail ont permis d'améliorer le fonctionnement des services de santé au travail, notamment en s'appuyant sur la mise en place de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail et la création du poste d'Infirmier en santé au travail (IDEST), les services SST des MSA restent confrontés à la problématique générale de déficit de médecins du travail, rendant difficile la réalisation de certaines missions. Dans ce contexte, la délégation d'activité des médecins du travail au profit des Idest apparaît essentielle pour améliorer la qualité du service rendu aux assurés agricoles, tant dans le suivi médical que dans le temps consacré aux actions en milieu de travail.

La CCMSA a mis en place une expérimentation de 3 ans dans les services SST. Elle a élargi le transfert d'activités des médecins du travail vers les Idest, en particulier aux examens périodiques dans le cadre des Suivis individuels renforcés (SIR). Ce dispositif, porté par la Loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) pour 2021, ainsi que plusieurs décrets et arrêtés d'application, a mis à disposition des équipes SST un protocole-cadre de coopération. Des formations spécifiques ont été organisées et l'outil informatique a été adapté.

En 2023, une évaluation de cette expérimentation s'est appuyée, d'une part, sur une approche quantitative des visites effectuées dans les services participants (comparaison de l'activité avec quatre services SST témoins et entre 2018 et 2023), et d'autre part sur une enquête qualitative auprès des bénéficiaires (employeurs et salariés) et des équipes SST.

Cette évaluation a permis de mettre en évidence pour les MSA expérimentatrices :

- une augmentation du nombre de salariés ayant bénéficié d'une visite, avec une activité globale de suivi des salariés plus importante qu'au sein des MSA témoins ;
- une satisfaction globale des salariés et des employeurs, notamment grâce à une plus grande souplesse d'organisation des visites, au maintien de la qualité du service et à une sécurisation des procédures ;
- une réelle dynamisation des relations au sein des équipes pluridisciplinaires de santé au travail, en coordination avec leurs équipes administratives.

L'efficacité de ce dispositif a permis de confirmer sa contribution à l'amélioration du service rendu aux adhérents, tant en quantité qu'en qualité. Par la mise en valeur des compétences et des échanges au sein de l'équipe pluridisciplinaire, il a contribué à donner plus de sens au travail de chacun. Portée par ces résultats, la LFSS pour 2024, dans son article 55, a généralisé à tous les services SST agricoles la possibilité pour les médecins du travail de déléguer à l'Idest certains actes de l'examen périodique du salarié en SIR, préalables à la délivrance par le médecin du travail d'un avis d'aptitude, dans le cadre d'un protocole écrit.

Programme de prévention du mal-être agricole

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

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

La MSA constitue et met à jour un fichier des sentinelles dans le respect du Règlement général sur la protection des données (RGPD), afin de recenser les sentinelles « actives » déjà formées et celles qui le seront au fur et à mesure. L'objectif affiché du plan interministériel d'avoir 5 000 sentinelles à fin 2023 a été atteint avec la formation de 5 089 sentinelles. Parmi elles, 28 % sont des salariés de la MSA, 20 % sont des élus, 84 % sont en activité. En 2023, les 35 caisses de MSA sont intégrées au déploiement des formations et à l'animation du réseau des sentinelles sur leur territoire, avec notamment 22 caisses de MSA qui ont organisé des activités d'animation du réseau des sentinelles.

En 2023, la MSA a poursuivi la dynamique partenariale initiée sur le bien-être animal, a officialisé son partenariat avec AlloAgri et AGRICA, ainsi qu'un début de coopération avec différents acteurs du champ de la prévention du mal-être et du suicide en agriculture (association Dites Je Suis Là, fédération nationale des entrepreneurs des territoires), les Opérateurs de compétences (OPCO), AgriSentinelles, etc.

Par ailleurs, le programme se dote d'une gouvernance pérenne et d'un *reporting* dédié. Ce *reporting* a été publié pour la première fois en septembre 2023 et a présenté un bilan, notamment sur ses actions, investissements (notamment financiers) et moyens humains.

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

Bien-être animal

Le cœur de métier de la MSA est la promotion, la préservation et le développement de la santé des salariés et des exploitants. Or, aujourd'hui, les interpellations sur la question du traitement des animaux, la demande sociétale et les exigences réglementaires grandissantes concernant le bien-être animal ont des répercussions sur la charge de travail, la charge mentale, le sens du travail, la reconnaissance du métier et donc sur la santé (physique et psychologique) de nos assurés. Passer par le travail nous apparaît aujourd'hui comme la condition pour que les demandes sociétales ne se traduisent pas en contraintes intenable.

La question pour la MSA n'est pas tant le bien-être animal en tant que tel, mais la qualité de la relation homme/animal dans le travail, qui agit comme un facteur décisif de la santé des professionnels. C'est à ce titre que le sujet du bien-être animal interpelle la MSA. Cette question, par sa complexité, oblige à décloisonner nos organismes, à avoir une approche systémique et à décaler notre regard pour enrichir nos compréhensions.

C'est dans cette dynamique que la CCMSA a rassemblé en 2023, lors d'une 2^e journée intitulée « Bien-être animal : et si on passait par le travail ? », les référents « bien-être animal » des organismes suivants : la Coopération agricole (LCA), Interbev, le MASA, la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA), l'Assemblée permanente des chambres d'agriculture (APCA), l'Institut technique de l'aviculture (ITAVI), l'Interprofession nationale porcine (INAPORC), l'Institut de l'élevage (IDELE), l'Institut du porc (IFIP), l'Institut national de la recherche agronomique (INRAE), etc.

Campagnes nationales

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

La campagne nationale MSA « Je m'attache, je me protège » dont l'objectif est de sensibiliser à l'importance du port de la ceinture, a été lancée au cours du Salon international du machinisme agricole (SIMA) 2022.

Cette campagne a été relancée en juin/juillet 2023. Les actions ont été centrées sur les canaux et acteurs qui ont généré le plus de vues en 2022 : les médias agricoles, YouTube, les réseaux sociaux et les influenceurs. Plus d'informations sur le site ssa.msa.fr.

Campagne nationale sur les formations en santé et sécurité au travail de la MSA

L'objectif de cette campagne était de mettre en avant la singularité des formations en santé et sécurité au travail proposées par la MSA. La MSA permet de "se former autrement". En effet, nos experts proposent des cas concrets lors d'une journée entre pairs. Ces formations, financées par la MSA, sont organisées sur le terrain avec un intervenant expert dans son domaine (ergonome, expert phytosanitaire, spécialiste du risque machine, etc.).

Cette campagne a été lancée en octobre 2023

Campagne « Sécurité au travail : responsabilité de l'entreprise, vigilance de tous »

En septembre 2023, la MSA a relayé la campagne de communication « Sécurité au travail : responsabilité de l'entreprise, vigilance de tous » du ministère chargé du travail.

2. LES ORGANISMES DE PRÉVENTION

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

A. Présentation

Établissement public placé sous la tutelle du ministère chargé du travail et administré par l'État et les partenaires sociaux, l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) a vocation à fournir aux entreprises, Associations et administrations publiques des méthodes et outils pour améliorer les conditions de travail en agissant sur l'organisation du travail et les relations professionnelles. Elle promeut des démarches visant à améliorer les conditions de travail en associant direction, salariés et leurs représentants et en s'appuyant sur le dialogue social.

Dans cet objectif, l'agence, constituée d'un siège et de 16 agences régionales – les Aract -, met en place une démarche d'intervention originale basée sur la conduite de projets d'expérimentation, la capitalisation des enseignements de ces projets et la diffusion d'outils et méthodes à destination des employeurs, des salariés et de leurs représentants - en priorité dans les très petites, petites et moyennes entreprises (TPE-PME).

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

B. Quelques actions phares

Au 1^{er} janvier 2023, les 16 Associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) ont rejoint l'établissement public de l'Anact en tant que délégations régionales. Préparée en amont avec les parties prenantes de l'agence, cette fusion avait notamment pour objectif de consolider sa capacité d'action et développer son offre de services sur tout le territoire, tout en confortant son ancrage régional et la place des partenaires sociaux dans les orientations de l'établissement et le développement de projets.

En complément des mesures liées à la mise en œuvre de la fusion sur les aspects des ressources humaines (RH) et des finances, la première année de fonctionnement de l'établissement commun a conduit :

- à la mise en place d'une gouvernance et d'instances de pilotage communes ;
- au rapprochement des programmes d'activité – tout en conservant des initiatives régionales ;
- à l'ajustement progressif des processus de travail.

En parallèle des travaux liés à la fusion, les projets de l'ensemble des entités de l'agence se sont poursuivis pour répondre au contrat d'objectifs et de performance. Parmi les projets clés de 2023 :

- **Un travail de mise en commun concernant trois formations socles** (sur la Qualité de vie et des conditions de travail [QVCT], le dialogue social et la régulation de la charge de travail) a été réalisé afin qu'elles soient déployées sur tout le territoire en 2024.
- **Au cœur de l'activité de l'agence, les accompagnements d'entreprises** se sont poursuivis, en approfondissant notamment des logiques territoriales, thématiques ou sectorielles. Des modalités d'appui ont, par exemple, été conçues ou déployées pour faciliter la mise en place d'une démarche QVCT parmi les entreprises du Bassin de Lacq (en Nouvelle-Aquitaine), auprès de TPE et de petites PME vendéennes (en Pays de la Loire), pour améliorer l'attractivité du métier d'aide-soignant (en Bretagne), ou encore expérimenter la semaine de 4 jours tout en préservant ou améliorant les conditions de travail (en Occitanie).
- **Dans le cadre des approches sectorielles** que développe l'agence, d'autres projets ont été menés en 2023 avec des acteurs de la logistique et du transport de marchandises (consultation auprès des employeurs sur les conduites addictives, accompagnement sur la QVCT des exploitants - en partenariat avec la Fédération nationale des transporteurs routiers [FNTR]), du Bâtiment et des travaux publics [BTP] (étude-action sur les salariés intérimaires avec l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics [OPPBT]) ou du secteur de la petite enfance (appui à la mise en place d'un observatoire de la QVCT).
- **L'Anact a poursuivi le pilotage de dispositifs d'aide financière :**
 - Le fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT) s'est montré particulièrement dynamique, en réponse à une forte ambition de programmation qui s'est traduite par un abondement exceptionnel via le plan national de relance et de résilience. Les trois appels à projets nationaux 2023 ont visé des projets permettant d'améliorer l'attractivité en agissant sur les conditions de travail, de soutenir des processus de négociation collective sur ces sujets, et d'aider des entreprises de l'industrie à améliorer la QVCT et la prévention face aux transitions en cours. Deux appels à projets régionaux ont été déployés en parallèle sur des dimensions managériales. Au total, en 2023, 61 nouveaux projets ont bénéficié d'un soutien du Fact.
 - La Fabrique CTO - le lab' d'innovation publique de l'Anact - a organisé deux nouveaux appels à manifestation d'intérêt en 2023, sur le thème de la transition écologique d'une part, et de la prospective d'autre part. Une vingtaine de porteurs de projets sont, depuis, soutenus financièrement et accompagnés par des chargés de mission de l'Anact avec l'objectif d'explorer des sujets émergents, d'augmenter l'expertise des porteurs de projets et de tester des méthodes innovantes en matière d'accompagnement des entreprises.

- L'Anact a piloté, avec la Direction générale du travail, la dotation exceptionnelle du 4^e Plan de santé au travail (PST4). Ce dispositif soutient financièrement la réalisation d'actions partenariales au niveau national ou régional - prévues dans le cadre du PST4, le plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels (PATGM) et les plans régionaux en découlant. Depuis la création de cette dotation fin 2022, 52 projets ont été retenus. Ils concernent notamment des actions au bénéfice des travailleurs les plus vulnérables, des projets favorables à la culture de prévention, la QVCT, la prévention des risques prioritaires, comme les risques chimiques, etc.
- **Des actions visant à produire et diffuser des connaissances, outils et méthodes** ont également été menées par l'Anact en 2023 sur le sujet des conditions de travail des seniors⁽⁶⁾ et sur des mesures pratiques permettant d'adapter le travail des femmes souffrant d'endométriose (guides publiés en 2024)⁽⁷⁾. Conçu en s'appuyant sur 10 ans d'accompagnement de démarches QVCT et prenant en compte les nouveaux enjeux, un référentiel détaillant les ambitions, principes méthodologiques et sujets à traiter dans le cadre d'une démarche QVCT a été publié⁽⁸⁾.
- **En 2023 toujours, la semaine de la QVCT** organisée par l'Anact a porté sur le thème des transitions (« Transitions et travail, on en parle ? ») avec une quarantaine d'événements dans toute la France pour sensibiliser les participants aux impacts des transitions écologiques, numériques et sociétales sur le travail et aux enjeux du dialogue social et professionnel sur ces questions.

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

A. Présentation

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

Chaque année, ses 374 collaborateurs accompagnent les entreprises avec des actions de conseil, de formation et d'information. Convaincu que la prévention est un véritable levier de performance et de progrès, l'OPPBTP renforce son offre et s'attache à développer des outils digitaux, essentiels pour favoriser le développement d'une culture de prévention auprès des très nombreuses TPE-PME du secteur, en complément des actions du terrain. L'OPPBTP fait émerger des solutions personnalisées répondant aux contraintes de mobilité et d'immédiateté des professionnels du bâtiment et des travaux publics.

6) Anact : « Travail des seniors, deux ressources pour enrichir vos pratiques » : <https://www.anact.fr/travail-seniors>

4) Anact : « Endométriose et travail : comprendre et agir » : [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/https://www.anact.fr/sites/default/files/2024-03/guide_anact_endometriose_a5_bd_pap.pdf](https://www.anact.fr/sites/default/files/2024-03/guide_anact_endometriose_a5_bd_pap.pdf)

8) Anact : « Référentiel Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) » : [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/https://4242140.fs1.hubspotusercontent-na1.net/hubfs/4242140/R%C3%A9f%C3%A9rentiel%20QVCT%20ANACT.pdf](https://4242140.fs1.hubspotusercontent-na1.net/hubfs/4242140/R%C3%A9f%C3%A9rentiel%20QVCT%20ANACT.pdf)

B. Quelques actions phares

Tous les 5 ans, l'OPPBTB met en place un plan stratégique qui répond aux évolutions du secteur et porte l'ambition des branches du bâtiment et des travaux publics en matière de santé et de sécurité au travail. Son plan @Horizon2025, aligné sur le 4^e Plan de santé au travail (PST4), s'articule autour de cinq priorités stratégiques :

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

L'année 2023 a été la troisième année de déploiement du plan stratégique @Horizon2025. Des progrès ont été réalisés dans chacune des cinq priorités du plan. Plus de 10 000 entreprises ont notamment été accompagnées à l'occasion de diagnostics et de réunions d'information, 4 012 entreprises ont fait appel aux équipes de l'agence en ligne et 15 634 stagiaires ont bénéficié d'une formation professionnelle continue. Pour moderniser l'offre de services aux entreprises, une nouvelle démarche de conseil et des réunions d'information ont vu le jour. Afin de sensibiliser les professionnels du BTP, deux campagnes de prévention d'envergure ont été réalisées, l'une portant sur les risques liés aux troubles musculosquelettiques et l'autre sur l'hygiène. L'univers digital s'est développé avec plus de 4 millions de visites sur le site **preventionbtp.fr** et une mise en ligne de plus de 60 ouvrages, fiches pratiques et mémos techniques. Enfin, l'opération « 100 minutes pour la vie », visant à sensibiliser les jeunes rejoignant le BTP aux bonnes pratiques en matière de sécurité, a confirmé son intérêt avec plus de 16 600 participants.

Campagnes de prévention

Campagne « Même pas mal BTP »

Afin de sensibiliser les entreprises aux Troubles musculo-squelettiques (TMS), l'OPPBTB a engagé une campagne « Même pas mal BTP », en collaboration avec le ministère chargé du travail, la Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM), et les Services de prévention et de santé au travail (SPST), qui s'est déroulée du 3 avril au 13 mai 2023. À cette occasion, l'OPPBTB a réalisé 537 diagnostics d'entreprises, des réunions d'information et une série de webinaires (1 231 participants). Pour toucher plus largement les professionnels du BTP, un site dédié, **memepas-malbtp.fr** (494 000 visiteurs uniques) regroupait des solutions pratiques, des vidéos (dont un module e-learning D'Clic Prévention TMS) et des affiches. Enfin, l'ensemble des entreprises du BTP ont reçu un numéro de « La Lettre de la Prévention ».

Campagne sur l'hygiène dans le BTP

Parce que de trop nombreux chantiers ne disposent toujours pas de bases vie convenables, l'OPPBTP a lancé sa deuxième campagne sur l'hygiène dans le BTP du 9 octobre au 20 novembre 2023. Parmi les outils proposés : des affiches, un webinaire destiné aux opérateurs, encadrants et chefs d'entreprise, un site dédié pour trouver la bonne solution d'équipement selon son chantier (200 000 visiteurs uniques sur le site **hygienebtp.fr**), des vidéos de prévention et un support d'intervention destiné aux Comités sociaux et économiques (CSE) et aux préventeurs. Sur le terrain, les conseillers de l'OPPBTP ont mené 224 diagnostics d'entreprises avec les SPST et plus de 7 500 enquêtes auprès des compagnons. En parallèle, l'OPPBTP et l'ACIM-DLR, qui réunit les Acteurs de la construction industrialisée et modulaire (Acim), et la Fédération nationale des distributeurs, loueurs et réparateurs de matériels du BTP et de la manutention (DLR), ont publié un référentiel pour bien choisir sa base vie et/ou son installation d'hygiène pour son chantier.

Preventionbtp.fr, un succès grandissant

Le site **preventionbtp.fr** affiche un bilan 2023 positif avec plus de 4 millions de visiteurs (+12 % par rapport à l'année 2022). La rubrique « Ressources » totalise 44 % des pages vues, avec une forte demande sur les questions/réponses. Les téléchargements sont en hausse : 34 % concernent les fiches outils, 28 % les ouvrages et 26 % les affiches. Les TPE plébiscitent particulièrement les outils et les fiches pratiques, tandis que les entreprises de plus de 50 salariés se focalisent plus particulièrement sur les mémentos et les études de cas. L'OPPBTP a également enrichi en 2023 « Mon espace prévention », l'espace serviciel de **preventionbtp.fr**, pour mieux accompagner au quotidien les professionnels dans leurs démarches de prévention. L'outil d'évaluation des risques professionnels pour réaliser son Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) a été utilisé par plus de 11 600 entreprises. Par ailleurs, l'offre digitale de l'OPPBTP est complétée depuis 2022 par l'application mobile Check Chantier, téléchargée plus de 25 000 fois en 2023. Cette application permet d'agir au quotidien en sécurité sur son chantier, en vérifiant ses équipements, en appelant un conseiller OPPBTP et en prévenant les secours en cas de besoin.

Publications : proposer du contenu technique utile et de qualité

Au cours de l'année 2023, l'OPPBTP a publié 13 ouvrages pour accompagner les entreprises et les professionnels dans leurs démarches de prévention. Des guides portant sur le montage et l'installation de grues, des préconisations pour faire face aux fortes chaleurs sur les chantiers, la réalisation de travaux d'entretien des ponts en toute sécurité, des plateformes de chantier pour la circulation du personnel, la réception, le stockage et la manutention des matériels et matériaux, ou encore à destination des métiers de l'étanchéité ont été publiés. Le guide amiante destiné aux médecins du travail et aux équipes pluridisciplinaires a également été mis à jour sur le site **preventionbtp.fr**.

En outre, l'OPPBTP a publié 17 fiches pratiques pour répondre à des problématiques concrètes en matière de prévention. Elles ont porté sur les garde-corps temporaires et sur la manière de bien les installer, que ce soit par fourreau, par vissage ou par serrage. D'autres évoquent l'entretien des ponts en béton, le choix d'une base vie et/ou d'une installation d'hygiène pour son chantier, ou encore la mise en place d'un échafaudage de pied sur une structure bois. À noter une série concernant l'amiante et la rénovation de menuiseries. Ce focus a été réalisé par typologie courante de chantier ou d'intervention ponctuelle de rénovation de menuiseries. Il détaille, sous forme de schémas, toutes les étapes de décision et précise les responsabilités associées du donneur d'ordre, de l'opérateur de repérage et de l'entreprise intervenante.

MOA, pour un accompagnement ciblé

En 2023, l'OPPBTP a signé plusieurs partenariats pour faire progresser la prévention, la santé et la sécurité au travail.

L'OPPBTP était aux côtés de la Société de livraison des ouvrages olympiques (Solideo) pour que les chantiers se déroulent en toute sécurité. Des actions ont été engagées conjointement, comme la charte HSE signée par l'ensemble des maîtres d'ouvrage, des Coordonnateurs de sécurité et de protection de la santé (CSPS) inter-chantiers, la restructuration des instances, des visites croisées, des clubs HSE et des Olympiades animées par l'OPPBTP. L'organisme a consacré plus de ours sur ce projet.

Dans un autre registre, l'OPPBTP a signé une convention de partenariat avec la Société du canal Seine-Nord Europe (SCSNE), maître d'ouvrage du canal Seine-Nord Europe. L'objectif est de construire ensemble une véritable culture de la sécurité tout au long de l'opération, pour que chaque acteur du chantier comprenne et tienne son rôle en matière de prévention.

Enfin, l'OPPBTP intervient également dans le cadre du projet du Grand Paris Express. Le partenariat avec la Société des Grands Projets (SGP) comprend un état des lieux de la situation, un accompagnement de la montée en compétences des équipes de la SGP, de la MOA et des CSPS, et une aide sur l'amélioration des pratiques.

Formation initiale, de nouveaux partenaires

En 2023, l'OPPBTP a formé près de 7 000 étudiants de l'enseignement initial supérieur et signé de nouveaux partenariats.

L'OPPBTP et le CESI École d'Ingénieurs ont signé en février 2023 une convention de partenariat sur 5 ans. Un état des lieux des parcours de formation BTP existants et des supports pédagogiques sur la prévention ont été réalisés, un parcours pédagogique sur mesure a été mis en place à la rentrée scolaire de 2023, et des ressources e-learning « perspective chantier » ont été mises à disposition.

Le 28 juin 2023, l'Association ouvrière des compagnons du devoir et du tour de France (AOCDTF) et l'OPPBTB ont signé une convention de partenariat pour 5 ans. Les deux partenaires ont décidé de sensibiliser les apprentis aux risques majeurs du secteur en organisant notamment des challenges « 100 minutes pour la vie », qui ont rassemblé au total plus de 16 600 apprenants et enseignants sur 156 établissements, mettant en place des ateliers pédagogiques pour la promotion d'outils (« Zoom Chantiers », e-learning, micro-learning, Prev'en quiz, kit TMS, espace enseignant sur preventionbtp.fr, etc.).

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

A. Présentation

L'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles agit au service des 2 millions d'entreprises et 20 millions de salariés dépendant du régime général de la Sécurité sociale. De l'acquisition de connaissances jusqu'à leur diffusion, l'INRS met à profit ses ressources pluridisciplinaires pour préserver la santé et la sécurité au travail, diffuser une culture de prévention dans les entreprises et proposer des outils adaptés à la diversité des risques professionnels, via quatre modes d'action complémentaires :

- **Assistance** : 27 300 demandes externes traitées en 2023 dans les domaines juridique, technique, médical, documentaire ou de formation. La participation à la normalisation a été maintenue avec 49 experts présents dans 49 commissions et 88 groupes de travail. Conception d'un total de 42 outils sectoriels à destination des TPE-PME.
- **Études et recherche** : 77 programmes conduits en 2023, dont 16 se sont terminés en fin d'année ; une production scientifique qui s'est élevée à 143 publications et 152 communications orales. L'accueil de doctorants a contribué aux travaux d'études avec une vingtaine de thèses en cours en 2023.
- **Formation** : en 2023, les dispositifs du plan national de formation ont permis de former, via le système de démultiplication, 1,39 million de stagiaires. Les stages à distance ont enregistré 33 000 inscriptions, plus d'un million d'élèves de filières professionnelles ont suivi un enseignement en santé et sécurité au travail.
- 1 600 stagiaires ont été accueillis au cours de 164 sessions de formation.
- **Information** : 9 millions de visites et 21 millions de pages vues sur le site Internet de l'INRS en 2023.
- 1,5 million de vidéos ont été visionnées sur la chaîne Youtube au cours de l'année. 121 000 abonnés ont suivi l'actualité de l'INRS sur LinkedIn. 12 manifestations ont rassemblé plus de 14 000 participants en présentiel et à distance.

B. Objectifs de l'année 2023

L'INRS est mobilisé sur quatre programmes de prévention des risques professionnels pour le développement de connaissances nouvelles et la mise à disposition de méthodes et outils de prévention auprès des entreprises, pour les guider dans leurs démarches visant à protéger la santé et sécurité de leurs salariés. Ils font appel à quatre modes d'action et d'expertises complémentaires (études et recherche, assistance, formation, information).

Risques biologiques : risques infectieux, allergiques, toxiques, protections à la source, protections collectives et individuelles, etc.

Risques chimiques : agents cancérigènes, mutagènes ou reprotoxiques, agents sensibilisants ou allergisants, protections collectives et individuelles, produits phytopharmaceutiques, etc.

Risques physiques et mécaniques : bruit, chutes, rayonnements, champs électromagnétiques, électricité, incendie-explosion, vibrations, équipements de travail et machines dangereuses, ambiances thermiques, etc.

Risques liés à l'organisation et aux situations de travail : accidents, pratiques addictives, nouvelles organisations et technologies, conception des lieux et des situations de travail, organisation de la prévention et perception du risque, Troubles musculo-squelettiques (TMS), Risques psychosociaux (RPS).

Par ailleurs, l'INRS contribue aux orientations du Plan de santé au travail (PST) ainsi qu'au Plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels (PATGM) pilotés par le ministère chargé du travail.

C. Quelques actions phares

Prévention des risques biologiques

Zoonoses : prévenir tout risque de transmission

La prévention des risques biologiques repose sur le fait d'éviter la formation de réservoirs, d'empêcher toute transmission et de limiter l'exposition des salariés. Un dossier paru dans la revue Travail & sécurité en juin 2023 a rappelé l'ensemble de ces préconisations, illustrées de cas pratiques conduits dans différents secteurs et sur différentes zoonoses⁹⁾. Par ailleurs, une mise au point concernant la fièvre Q, zoonose transmise par voie aéroportée à partir d'animaux contaminés, a été publiée dans la revue Références en santé au travail. En réponse à une préoccupation des services de prévention et de santé au travail confrontés au risque de contamination au virus H5N1, l'INRS a publié les précautions à prendre contre l'influenza aviaire, qui fait l'objet d'une surveillance depuis août 2022.

9) Les zoonoses sont des maladies infectieuses transmissibles de l'animal à l'homme.

Agents infectieux : outiller les préventeurs

Les codes du travail et de la santé publique établissent les listes d'agents biologiques pathogènes, classés selon leur niveau de risque. La base d'observation des agents biologiques (Baobab) de l'INRS est un outil fournissant un ensemble d'informations synthétiques sur chaque agent classé. Refondue et enrichie en 2023 de 130 références, Baobab recense aujourd'hui 517 fiches d'agents pathogènes. Par ailleurs, dans le cadre de la maintenance de la base de données Eficatt (Exposition fortuite à un agent infectieux et conduite à tenir en milieu de travail), l'INRS s'est associé aux ministères chargés de l'agriculture, du travail, à la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA), à l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses) et à Santé publique France pour refondre les fiches : leptospirose⁽¹⁰⁾ et maladie de Lyme.

Appareils de protection respiratoire : opérer un choix éclairé

Dans la continuité de travaux de recherche menés sur l'efficacité barrière d'Appareils de protection respiratoire (APR) suivis d'essais d'ajustements pour mesurer leurs performances, l'INRS a rappelé les principes régissant le choix de ces équipements de protection et leur adaptation nécessaire à la morphologie des salariés, au cours d'un webinaire organisé en décembre 2023. Un film présentant l'intérêt des essais d'ajustement et les différentes techniques pouvant être mises en œuvre pour les réaliser a également été mis à disposition sur le site internet de l'INRS⁽¹¹⁾.

Prévention des risques chimiques

Nettoyage et désinfection : mise en garde de l'INRS contre les procédés à l'eau ozonée

Conséquences de la pandémie de la Covid-19, les entreprises se voient proposer de nouvelles solutions d'assainissement, de nettoyage ou de désinfection. L'INRS, qui maintient une vigilance sur l'efficacité et l'innocuité de ces procédés (tels les travaux ayant conduit à la mise en garde concernant certains épurateurs d'air intérieur) a émis une alerte en septembre 2023 concernant l'utilisation de dispositifs de nettoyage et de désinfection à base d'eau ozonée. Face à des risques pour la santé des travailleurs, y compris à de faibles concentrations, l'INRS a recommandé d'opter pour des procédés classiques, en sélectionnant les produits les moins dangereux, et incité à consulter les ressources documentaires disponibles sur son site internet⁽¹²⁾.

10) La leptospirose est une maladie due à des leptospires, bactéries aérobies du genre *Leptospira*. C'est la maladie zoonotique la plus répandue dans le monde en raison du grand nombre de réservoirs, mammifères sauvages et domestiques, qui peuvent être porteurs de la bactérie.

11) <https://www.inrs.fr/actualites/appareil-protection-respiratoire.html>

12) <https://www.inrs.fr/header/presse/cp-operations-nettoyage-desinfection.html>

Polyexpositions : vers une meilleure prévention des effets combinés

Les polyexpositions⁽¹³⁾ et leurs dangers potentiels étaient le thème d'une journée technique organisée par l'INRS le 12 octobre 2023, à destination des acteurs de la santé et sécurité au travail, avec pour objectifs de présenter les enjeux, méthodes et perspectives de prévention sur ces combinaisons d'expositions, qu'elles soient chimiques, biologiques, physiques, ou liées à des facteurs organisationnels. Par ailleurs, une étude a permis de développer en 2023 une approche métabolomique non ciblée et de tester avec succès sa faisabilité. Celle-ci permettra d'identifier et de détecter les biomarqueurs d'exposition professionnelle à des polluants, les biomarqueurs d'effet, et d'étudier a posteriori les substances chimiques préoccupantes.

Poudres et poussières : concentration de mesures préventives

L'exposition aux poussières est une problématique de prévention, en raison des volumes de poudres manipulés dans l'industrie et des émissions de poussières observées dans la quasi-totalité des secteurs industriels. L'objectif d'un dossier paru dans la revue *Hygiène & sécurité du travail* était de faire le point sur cette question de santé au travail, par le biais d'articles traitant d'exemples pratiques et de solutions de prévention, ainsi que des effets sanitaires et des moyens permettant de caractériser les poudres et poussières. Les conclusions d'une étude menée en 2023 sur l'empoussièrément issu de l'écoulement de poudres y sont également présentées.

Produits de consommation : protection à chaque étape

À la suite de travaux ayant permis de caractériser la qualité de l'air intérieur de locaux où sont stockés, manutentionnés et déballés des produits manufacturés, l'INRS a mis en lumière les enseignements issus de ses travaux, au cours d'un événement organisé le 24 novembre 2023. Plusieurs campagnes de mesures réalisées au sein de commerces et d'entrepôts avaient en effet révélé une signature chimique spécifique à chaque produit, une occurrence de certains composés organiques volatils, ainsi que l'émergence d'agents Cancérogènes, mutagènes ou toxiques (CMR). La journée visait donc à sensibiliser les acteurs de ces filières sur ce risque. Les échanges ont permis d'évoquer différents aspects, depuis l'ouverture de conteneurs maritimes, le stockage dans les entrepôts logistiques, jusqu'au déballage de produits et son impact sur l'exposition des salariés évoluant dans les commerces.

Amiante : vigilance renforcée sur les chantiers

L'exposition à l'amiante reste un enjeu majeur de santé au travail, en particulier dans le secteur de la construction. Mobilisée depuis des années aux côtés des pouvoirs publics, afin que la prévention contre les risques d'inhalation de fibres d'amiante reste une priorité, l'INRS a mis à disposition en 2023 de nouveaux

¹³⁾ On peut définir les polyexpositions comme des expositions simultanées ou séquentielles à des nuisances multiples, par des voies qui peuvent être diverses. Ces nuisances peuvent être chimiques, biologiques, physiques (bruit, vibrations, rayonnement, etc.) ou liées à l'activité physique, auxquelles s'ajoutent l'influence des facteurs organisationnels et psychosociaux, et ce tout au long de la carrière professionnelle.

référentiels pour outiller les entreprises. Un nouveau guide porte sur les opérations en terrains amiantifères pour décrire la démarche de prévention, qui repose sur six points cruciaux⁽¹⁴⁾. Par ailleurs, un nouvel outil de calcul consacré au bilan aéraulique des chantiers sous confinement a été mis en ligne pour aider les responsables d'entreprises intervenant sur des matériaux amiantés⁽¹⁵⁾.

Substances chimiques : intérêt de l'évaluation a priori des expositions

L'évaluation constitue le préalable à toute démarche de prévention des risques chimiques. L'INRS a rappelé en 2023 que, pour hiérarchiser le risque chimique dans une entreprise, il est possible de s'appuyer sur des données de mesures d'exposition déjà réalisées dans des secteurs ou activités équivalents. Le 22 juin, un webinaire destiné aux chargés de prévention, aux employeurs, aux médecins du travail, ainsi qu'aux laboratoires de mesures, a permis de faire le point sur l'évaluation a priori du risque chimique. L'intérêt pour l'entreprise de s'appuyer sur des résultats de mesure d'exposition existants a tout d'abord été décrit, avant d'axer sur la présentation des trois outils mis à disposition par l'INRS pour permettre d'accéder à ces données d'exposition.

D. Prévention des risques physiques et mécaniques

Vibrations mains-bras : un risque évitable

Du 6 au 9 juin 2023, l'INRS organisait la 15^e conférence internationale consacrée aux vibrations mains-bras. 40 scientifiques de différentes disciplines ont fait état des dernières connaissances dans le domaine, afin de mieux comprendre et prévenir les effets sur la santé. Universitaires, chercheurs, médecins du travail, fabricants de machines, métrologues, chargés de prévention, membres de groupes de normalisation ou d'agences gouvernementales, originaires de pays européens, d'Asie et d'Amérique du Nord ont assisté aux débats qui ont permis de rappeler que l'exposition à ces vibrations n'est pas inévitable et que des mesures de prévention adaptées permettent de réduire efficacement les risques. Avec la mise en lumière de six des communications, un dossier paru début 2024 dans la revue *Hygiène & sécurité du travail* propose une synthèse de l'événement.

Conception de locaux : clé de voûte en prévention

Concevoir un lieu de travail, c'est adapter le projet à l'usage qui en sera fait. L'INRS a accompagné une nouvelle fois l'appropriation de ce principe en proposant de répondre à la question : « Comment construire ou rénover un local de travail en intégrant la prévention des risques professionnels ? » via un webinaire organisé le 7 novembre 2023. Le rendez-vous a permis de présenter la démarche pour anticiper et intégrer en amont la prévention des risques professionnels, dès le stade de conception des lieux et des situations de travail. Il a répondu aux principales interrogations des entreprises : à quel moment intervenir, sur quels aspects agir, quelles parties prenantes, comment anticiper les futures utilisations ?

14) <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206517>

15) <https://www.inrs.fr/publications/outils/amiante-aeraulique/outil.html#/>

Nuisances sonores : audition à préserver

Dans la continuité de travaux préalablement menés sur le bruit dans les bureaux ouverts – qui ont fait l’objet d’apports à la normalisation – l’INRS a poursuivi en 2023 son action sur les effets du bruit non lésionnel sur la performance, la fatigue, le stress, ainsi que sur la fatigue auditive. Il a aussi complété les données sur les protecteurs individuels contre le bruit (PICB) en développant deux outils d’aide au choix d’EPI contre le bruit. Le premier permet de réaliser une évaluation du niveau de protection réelle des PICB, qui peut être surestimé, le second est un outil de sensibilisation qui s’appuie sur le recueil du ressenti des salariés vis-à-vis du confort des protections auditives.

Protection des salariés : une EPI efficace est un EPI adapté

Après avoir initié une campagne rappelant qu’un EPI efficace est un EPI adapté et bien utilisé, l’INRS a publié en 2023 plusieurs supports⁽¹⁶⁾. Une brochure consacrée aux chaussures, bottes et articles chaussants vise à aider les entreprises dans le choix de solutions visant à protéger leurs salariés. Une nouvelle série de quatre affiches, destinées à être apposées dans les espaces de travail, rappelle également l’importance de protéger les mains dans les situations le nécessitant et l’attention à porter au choix des gants par rapport à l’utilisation qui en sera faite.

E. Prévention des risques liés à l’organisation et aux situations de travail*Risques psychosociaux : avancées de la recherche*

Aux côtés de la campagne digitale de sensibilisation, menée tout au long de 2023, un colloque organisé le 1^{er} juin visait à mettre en perspective les avancées de la recherche et invitait les acteurs de la santé au travail à appréhender de nouveaux leviers pour faire progresser la prévention des risques psychosociaux. Avec un fort engouement, puisque plus de 3 078 participants ont assisté aux débats retransmis en direct, l’événement a permis de partager l’état des connaissances sur les questions d’organisation, en lien avec la santé psychique, associées à des pratiques ou à des secteurs d’activité. Par ailleurs, en complément des ressources mises à la disposition des entreprises s’interrogeant sur la prise en compte d’agissements sexistes ou de harcèlement sexuel au travail, l’INRS a proposé en 2023 différents outils pour accompagner les actions de prévention en entreprise.

Accidents du travail : prise de conscience à généraliser

En 2023, l’INRS a poursuivi la coordination de ses actions sectorielles avec l’Assurance maladie – Risques professionnels, dans le cadre du programme TPE-PME, qui compte à présent 42 offres dédiées. L’Institut a également participé, au sein d’un groupe piloté par le ministère chargé du travail dans le cadre du PATGM, aux réflexions ayant conduit à la campagne de communication nationale déployée par le ministère chargé du travail, en direction des entreprises, des travailleurs

¹⁶ <https://www.inrs.fr/actualites/epi-adapte-et-bien-utilise.html>

particulièrement exposés et du grand public en septembre 2023. Un webinaire « Accidents du travail : pourquoi et comment les analyser » a par ailleurs été organisé le 16 mai, il a réuni 2 400 participants et généré 6 260 vues en replay. Et le 24 octobre, la rédaction du magazine *Travail & Sécurité* a proposé une table ronde en ligne intitulée « Analyser un accident du travail : une étape clé pour la prévention ».

Maintenance : organisation des interventions en sécurité

Le 4 avril 2023, l'INRS organisait une journée technique afin de permettre aux chargés de prévention, chefs d'entreprise, responsables de maintenance, chargés d'affaires et responsables d'achats de développer leurs connaissances et de s'approprier des mesures de prévention dans ces activités. Selon les données de l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail, 15 à 20 % de l'ensemble des accidents du travail seraient en effet liés à des activités de maintenance. Près de 1 000 participants ont assisté aux interventions qui ont apporté différents éclairages sur l'organisation des activités, l'évaluation des risques, le cadre réglementaire et les bonnes pratiques de prévention.

Travail de nuit, travail posté : situations atypiques sous surveillance

En 2023, dans le cadre de travaux portant sur la prévention de l'impact du travail posté (en horaires fixes ou alternants) sur la santé et la sécurité au travail (santé physique et psychologique), une étude visait à objectiver certaines préconisations faites aux entreprises de mettre en œuvre des stratégies pour atténuer la fatigue liée aux horaires de nuit et/ou postés. L'objectif était de documenter les modalités de ces actions pour la prévention et de comprendre les facteurs contextuels externes et internes qui influent sur ces processus. Une enquête menée dans deux hôpitaux et deux sites industriels a permis d'analyser différents facteurs et mis en évidence qu'une réflexion collective doit être privilégiée. Un film d'animation a par ailleurs été mis en ligne pour sensibiliser aux questions de santé et sécurité que ces organisations de travail soulèvent.

Semaine de 4 jours : des précautions s'imposent

Face à la médiatisation d'initiatives d'entreprises expérimentant l'organisation de leur activité hebdomadaire sur 4 jours, et en réponse aux questions suscitées, l'INRS a proposé de faire le point sur les enjeux de santé et sécurité au travail, en direction des chefs d'entreprise pouvant être séduits par cette organisation. Une fiche « Décryptage » présente les différentes configurations possibles et leurs impacts, les conséquences économiques, et surtout les points de vigilance à prendre en compte pour la santé et la sécurité au travail. Elle apporte également quelques repères en prévention, rappelant l'importance de bien mesurer les conséquences et de mettre en œuvre des actions de prévention pour limiter les risques.

3. LES AGENCES D'EXPERTISE SCIENTIFIQUE

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

A. Présentation

L'Anses est l'agence de sécurité sanitaire intervenant dans les domaines de l'alimentation, de l'environnement, du travail, de la santé et du bien-être des animaux et de la santé des végétaux. L'agence réalise l'évaluation des risques, fournit aux autorités compétentes toutes les informations sur ces risques, ainsi que l'expertise et l'appui scientifique et technique nécessaires à l'élaboration de la réglementation et à la mise en œuvre des mesures de gestion des risques. Elle assure des missions de veille, d'alerte, de vigilance et de référence. Elle définit, met en œuvre et finance des programmes de recherche scientifique et technique. Elle propose aux autorités compétentes toutes mesures de nature à préserver la santé publique. Lorsque celle-ci est menacée par un danger grave, elle recommande à ces autorités les mesures de police sanitaire nécessaires. Elle participe aux travaux des instances européennes et internationales, et y représente la France à la demande du Gouvernement.

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

Par ailleurs, l'Anses contribue à la mise en œuvre des règlements européens REACH et CLP dans le cadre des procédures d'évaluation, d'identification des substances très préoccupantes en vue de l'autorisation, de restriction, et élabore les propositions de classification/étiquetage. L'agence contribue à la connaissance des risques professionnels, notamment émergents (nanoparticules, pesticides, perturbateurs endocriniens, champs électromagnétiques), via le Réseau national de vigilance et de prévention des pathologies professionnelles (RNV3P), et ses actions d'évaluation des risques. Elle mobilise les connaissances scientifiques utiles à l'élaboration de la réglementation nationale et européenne, élabore les recommandations pour la fixation des Valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP) et Valeurs limites biologiques (VLB) pour protéger les travailleurs. Elle réalise également l'expertise préalable à la création ou l'évolution des tableaux de maladies professionnelles. Elle participe activement à la mise en œuvre de la politique d'amélioration des conditions de travail, notamment par son implication active à la mise en œuvre du 4^e Plan de santé au travail 2021-2025 (PST4). Ouverte sur la société, l'agence donne une large place aux échanges avec l'ensemble des parties

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

B. Quelques actions phares

L'Anses s'intéresse à de multiples risques au travail : exposition aux agents biologiques et substances chimiques, bruit, ondes, pollution de l'air, travail de nuit, etc. Ses travaux contribuent à la production de connaissances sur les dangers, les expositions et l'évaluation des risques professionnels. Ils permettent aux entreprises, aux acteurs de la prévention et aux autorités de mieux protéger les travailleurs, en anticipant en particulier les risques émergents.

Risque chimique

Concernant le risque chimique, l'agence contribue, par ses recommandations pour la fixation des Valeurs limites d'expositions professionnelles (VLEP), à la réduction des expositions aux substances chimiques les plus nocives. En 2023, l'Anses a par exemple travaillé à l'élaboration de valeurs limites d'exposition professionnelle pour le protoxyde d'azote, afin de limiter l'exposition des professionnels. Ce gaz, couramment utilisé comme anesthésique par inhalation en chirurgie, pour soulager la douleur lors d'accouchements, ou lors d'interventions médicales mineures en soins d'urgence, en dentisterie ou en médecine vétérinaire, est également utilisé dans l'industrie agroalimentaire comme gaz propulseur dans les bombes de crème chantilly. Il est aussi employé pour la réalisation d'analyses par spectrométrie de masse, pour gonfler des ballons, ou comme additif dans les carburants des fusées. Les professionnels de divers secteurs peuvent donc y être régulièrement exposés.

Le protoxyde d'azote est connu pour ses effets néfastes sur la santé : altération des performances cognitives, troubles de la fertilité et du développement, atteintes hématologiques et immunitaires, troubles du rythme cardiaque, troubles psychiques et atteintes neurologiques, notamment à des concentrations élevées. Ces effets sont également observés lors de l'utilisation détournée du protoxyde d'azote pour un usage à des fins « récréatives », comme gaz hilarant, qui a conduit à l'adoption de dispositions législatives pour protéger les jeunes.

Le 16 mars 2023, sur proposition de l'Anses, l'Agence européenne des produits chimiques (ECHA) a classé cette substance comme toxique pour la reproduction de catégorie 1B. a ainsi recommandé de limiter à 25 ppm (parties par millions) les expositions sur une période de 8 heures, soit 45 mg de protoxyde d'azote par mètre cube d'air. Cette limite vise à éviter l'altération des performances cognitives, effet apparaissant aux concentrations les plus faibles selon les données actuellement disponibles. Cette VLEP devrait également protéger les professionnels des effets sur les systèmes immunitaire et hématologique, ainsi que sur le développement, mais ne permet pas d'exclure d'éventuels effets sur la fertilité en l'absence de données humaines et animales fiables.

Comme le prévoit le code du travail dans son avis, l'Anses a donc recommandé aux employeurs de mettre en place des mesures permettant de limiter au niveau le plus faible possible l'exposition au protoxyde d'azote lorsque son utilisation ne peut être évitée. Cela passe par la ventilation des pièces où il est utilisé, la capture du gaz à la source des émissions pour empêcher toute diffusion, ainsi que la limitation des fuites lors de l'administration via un masque d'inhalation (par exemple en analgésie).

L'ANSES s'est prononcée, dans sa note AST du 11 octobre 2023, sur la pertinence de l'exigence d'une lecture sur double grille lors d'une analyse en META dans le cadre de la première portée d'accréditation (relative à la recherche d'amiante dans les matériaux manufacturés) prévue à l'arrêté du 1^{er} octobre 2019 relatif aux modalités de réalisation des analyses de matériaux et produits susceptibles de contenir de l'amiante, aux conditions de compétences du personnel et d'accréditation des organismes procédant à ces analyses.

Tout en concluant au fait que cette exigence analytique n'apportait pas de plus-value en termes de représentativité des échantillons à analyser ou d'identification de fibres d'amiante au vu des modalités de mise en œuvre de l'arrêté précité par les laboratoires accrédités (ces derniers répartissant le nombre d'ouvertures de grille nécessaires pour atteindre la limite de détection sur les deux grilles constituées, comme permis par la rédaction de l'arrêté en question), l'ANSES a pointé l'existence d'une grande diversité dans les méthodes de préparation des échantillons mises en œuvre par les laboratoires accrédités. L'agence a également souligné que cette situation conduisait à une grande divergence entre laboratoires accrédités dans le processus décisionnel pouvant les conduire à la conclusion de « traces d'amiante », invitant en conséquence l'autorité réglementaire à apporter un meilleur encadrement à cette situation.

En réponse, la DGT, conjointement avec la DGS, a engagé en avril 2024 des travaux de normalisation au sein de la commission de normalisation X43D de l'association française de normalisation (AFNOR), visant à poursuivre une meilleure homogénéité tant dans les méthodes de préparation des échantillons par les laboratoires accrédités que concernant le processus décisionnel pouvant légitimer de retenir cette conclusion de « traces d'amiante ».

Qualité de l'air dans les avions

L'Anses conduit depuis plusieurs années des expertises complexes en santé au travail relatives à un métier, à un secteur d'activité ou à des modalités particulières d'organisation du travail. En 2023, elle a ainsi poursuivi ses travaux sur les poly-expositions en publiant un rapport concernant la santé des personnels navigants dans les avions. En France, plus de 30 000 personnes exercent leur métier dans les cabines d'avions (pilotes, hôtesses de l'air et stewards). Le personnel navigant est particulièrement concerné par le travail en horaires décalés et de nuit, qui a des effets sur la santé. Il est également exposé aux rayonnements ionisants issus des rayons cosmiques et solaires, qui augmentent avec l'altitude.

L'analyse de la littérature complétée et des monographies du Centre international de recherche sur le cancer (CIRC) ont montré une augmentation de l'incidence de certains cancers, tels que les cancers de la peau (épidermoïdes et mélanomes) et les leucémies chez les personnels navigants. Les rayonnements solaires et cosmiques pourraient en être la cause. Toutefois, des études épidémiologiques sont encore nécessaires pour préciser les effets sur la santé de ces expositions multiples et conditions de travail de ces salariés.

Par ailleurs, depuis plusieurs années, des personnels navigants rapportent des symptômes qui seraient associés à une potentielle contamination de l'air des cabines ou des cockpits d'avions par divers polluants. Ces symptômes, très variés et non spécifiques, comme des maux de tête et des pertes d'équilibre, ont été mentionnés dans plusieurs études et regroupés sous le terme de « syndrome aérotoxique ». L'expertise de l'Anses a souligné que les études existantes ne permettaient pas d'objectiver ces symptômes ni d'en identifier les causes.

Dans les cabines d'avions, de multiples sources de polluants sont identifiées. Elles peuvent être liées aux matériaux utilisés, au fonctionnement de l'avion, notamment au système de ventilation, aux opérations réalisées au sol et en vol, etc. Dans la grande majorité des avions, l'air alimentant la cabine est en partie prélevé au niveau des moteurs. Les composés issus d'huile de moteur ou de sa dégradation thermique sont couramment soupçonnés de polluer l'air des cabines, ce qui est désigné dans la littérature par l'expression « fume event ». L'Anses n'a pas pu conclure sur l'origine des polluants détectés dans l'air des cabines, ni sur leurs niveaux de concentration, en raison de données de qualité insuffisante.

L'Agence a souligné que plusieurs travaux de recherche sont en cours, en France comme au niveau européen, qui permettront de préciser les effets sur la santé des personnels navigants liés à leur profession et à la qualité de l'air dans les cabines, d'identifier les circonstances pouvant conduire à des pollutions particulières de cet air et d'objectiver les symptômes rapportés par ces personnels.

Télétravail et santé

La transition numérique bouleverse progressivement l'ensemble des dimensions du travail. Si ces technologies, ou ces nouvelles formes d'organisation du travail, peuvent être des sources d'émancipation lorsque les travailleurs sont associés à leur mise en œuvre, elles peuvent aussi potentiellement avoir des conséquences néfastes, notamment sur leur santé. En 2023, l'Anses a publié un avis relatif aux effets potentiels du recours massif au télétravail, en se basant sur un état des lieux des connaissances disponibles réalisé à sa demande par l'Institut de recherche en santé environnement et travail (Irset).

Pendant la période de pandémie de la Covid-19, le télétravail s'est développé à grande échelle pour permettre la continuité de certaines activités professionnelles, en lien avec l'évolution des technologies de l'information et de la communication. Il est désormais largement répandu. Il ressort de ce travail que les données scientifiques sont encore insuffisantes pour caractériser précisément les impacts sur la santé.

En effet, l'étude des conséquences du télétravail sur la santé, le bien-être et la vie sociale et familiale est complexifiée par le fait que ces effets sont étroitement liés aux contextes et modalités de mise en œuvre par les entreprises. De plus, les données produites avant ou durant la période de la Covid-19 ne sont pas représentatives de la situation actuelle, le développement rapide de cette modalité de travail étant notamment lié à l'évolution du cadre juridique associé.

L'étude a néanmoins mis en évidence un certain nombre d'effets indésirables et de facteurs aggravants. Ceux-ci concernent notamment :

- la santé (troubles musculo-squelettiques, impacts sur la vue, perturbation des rythmes circadiens, comme le rythme veille-sommeil) ;
- des effets sur les comportements alimentaires et addictifs, l'accidentologie, l'impact sur la santé mentale, la vie sociale (modifications de l'articulation entre la vie professionnelle et la sphère socio-familiale) ou l'activité de travail (augmentation des exigences en matière de réactivité et de disponibilité, développement d'horaires atypiques de travail, modifications des dynamiques relationnelles entre collègues et avec la hiérarchie, évolution de la satisfaction et de l'implication au travail, etc.).

L'Anses souligne que le télétravail est une forme d'organisation du travail à part entière. L'identification des risques liés au télétravail, à des fins de prévention, nécessite la mobilisation de l'ensemble des acteurs - employeurs, spécialistes de la prévention des risques professionnels, travailleurs et de leurs représentants - afin de faire émerger des connaissances et des solutions qui tiennent compte de la réalité des situations de travail et des activités des télétravailleurs. Cette mobilisation doit également intégrer les différentes composantes de la santé : physiologique, mentale et sociale. Par ailleurs, l'agence souligne le fait que tous les travailleurs ne sont pas concernés par la possibilité de télétravailler, ce qui peut créer des situations d'injustice ou vécues comme telles.

Aussi, afin de disposer d'un meilleur socle de connaissances quant aux effets du télétravail sur la santé physique, mentale et sociale, l'Anses recommande de poursuivre les efforts de recherche, notamment dans le contexte du changement climatique.

Maladies professionnelles

En réponse à une saisine des ministères, l'Anses a publié en 2023 un avis concernant les leucémies myéloïdes, en lien avec les expositions professionnelles au formaldéhyde. Cette substance, aussi appelée « formol », est classée comme substance cancérigène par différents organismes européens ou internationaux, en relation notamment avec le cancer du nasopharynx. Ses liens avec l'augmentation du risque de leucémie étaient encore discutés jusqu'à récemment.

Au vu de l'analyse des données existantes et sur la base, en particulier, des conclusions du rapport du Conseil national de la recherche américain de 2014, l'Anses a conclu à une relation causale avérée entre l'exposition professionnelle au formaldéhyde et les leucémies myéloïdes. Ce résultat constitue un argument fort en faveur de la création d'un tableau de maladie professionnelle qui viendrait

compléter les tableaux de maladies professionnelles existants en lien avec le formaldéhyde dans les régimes de Sécurité sociale (général et agricole).

Le formaldéhyde est ou a été utilisé dans de très nombreuses activités professionnelles, par exemple en tant que conservateur, notamment en thanatopraxie, désinfectant en milieu hospitalier et en agriculture, fixateur dans les laboratoires d'anatomo-cytopathologie. Par ailleurs, dans l'industrie du bois, du textile ou encore du caoutchouc, certains produits ou résines sont susceptibles de libérer du formaldéhyde. L'expertise a listé les secteurs, professions et travaux ayant exposé ou exposant à cette substance cancérigène. Bien qu'on observe une réduction globale de la proportion de travailleurs exposés depuis l'introduction, au début des années 2000, de règles particulières de prévention des risques cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction dans le code du travail, certains travailleurs peuvent encore être soumis à des niveaux d'exposition élevés dans divers secteurs : services funéraires, secteur des soins de santé, travaux de charpente, fabrication de placages et de panneaux de bois et de meubles à partir de ces panneaux, etc.

Le rapport de l'Anses concluant au lien entre l'exposition professionnelle au formaldéhyde et les leucémies myéloïdes, un tableau de maladie professionnelle pourrait être créé afin de faciliter la reconnaissance des cas de cancers associés à une exposition professionnelle. Cette création contribuerait également à une meilleure sensibilisation des salariés, des malades, des employeurs, des acteurs de la prévention et du corps médical, étape importante vers une amélioration globale de la prévention des expositions au formaldéhyde. Les onco-hématologues et leurs équipes, en lien avec les médecins traitants et les médecins du travail, ont un rôle important à jouer pour améliorer le repérage des expositions professionnelles au formaldéhyde et aider leurs patients dans leur démarche de reconnaissance.

Plan national de santé au travail

Dans le cadre du 4^e Plan national de santé au travail (PST4), l'Anses est chargée de superviser l'objectif n°7 « Développer la recherche et améliorer les connaissances, notamment sur les risques émergents », et est en particulier pilote pour l'action 7.1 relative à la structuration de la recherche en santé au travail. À ce titre, elle coordonne l'élaboration d'une stratégie de recherche en santé au travail, depuis l'identification des équipes mobilisées jusqu'à l'identification d'un agenda des axes prioritaires pour les acteurs du domaine, qui seront formalisées par la production d'un livre blanc ainsi que d'une cartographie des acteurs de la recherche en santé au travail.

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

A. Présentation

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

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

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

B. Bilan de l'année 2023

Les maladies à caractère professionnel (MCP) : un fardeau et un enjeu majeur de la santé au travail

Les Maladies à caractère professionnel (MCP) sont définies comme les maladies ou symptômes susceptibles d'être d'origine professionnelle et n'ayant pas fait l'objet d'une reconnaissance par les régimes de Sécurité sociale. Depuis 2003, Santé publique France, en collaboration avec l'inspection médicale du travail, est chargée du programme de surveillance des MCP chez les salariés français. Cette surveillance est complémentaire de celle faite sur les maladies professionnelles reconnues. L'objectif de la surveillance des MCP est de fournir des indicateurs sur ces pathologies par population spécifique de salariés, définie notamment par profession ou par secteur d'activité. Dans les régions participantes, chaque médecin du travail volontaire signale, chaque semestre, toute MCP vue pendant 2 semaines. Des données socioprofessionnelles sont également recueillies afin de calculer les prévalences des MCP selon le sexe, l'âge, la catégorie sociale et le secteur d'activité.

Dans une publication de 2023⁽¹⁷⁾ portant sur la période 2012-2018, le taux de participation des médecins du travail était en baisse, passant de 17 % en 2012 à 13 % en 2018, avec une couverture géographique du dispositif relativement stable. Sur l'ensemble des MCP observées sur cette période, les prévalences les plus élevées correspondaient aux Troubles musculosquelettiques (TMS) et à la souffrance psychique, suivis des troubles de l'audition et des irritations et allergies.

Quelle que soit l'année, la prévalence des TMS était plus élevée chez les femmes comparée aux hommes. Cette prévalence était relativement stable jusqu'en 2015,

17) Programme de surveillance des maladies à caractère professionnel en France. Résultats des Quinzaines MCP sur la période 2012 - 2018

puis augmentait jusqu'en 2018, de 3,1 à 4,4 % pour les femmes et de 2,4 à 3,2 % pour les hommes. Un gradient social était observé pour les TMS, la prévalence des TMS étant maximale chez les ouvriers. Le secteur le plus concerné était, chez les hommes, la construction avec une prévalence des TMS qui variait de 4,4 à 5,7 % sur la période considérée. Une prévalence des TMS élevée, bien que basée sur des effectifs faibles, a également été observée dans le secteur de l'agriculture (5,8 % en 2017) ou celui des activités immobilières (6,9 % en 2013). Les plus fortes prévalences de TMS chez les femmes étaient régulièrement observées dans les secteurs du transport (variation de 2,1 à 7,3 % sur la période), de l'industrie (de 2,6 à 5,8 %), de la santé humaine et action sociale (de 3,3 à 5,6 %) et de l'hébergement et de la restauration (de 2,3 à 5,3 %). Une prévalence des TMS élevée, bien que basée sur des effectifs faibles, a été également observée dans le secteur de l'agriculture (10,3 % en 2018).

Une autre publication de 2023⁽¹⁸⁾ évalue les Facteurs organisationnels, relationnels et éthiques (FORE) qui sont l'une des catégories d'agents d'exposition pouvant être associée aux MCP. Entre 2009 et 2017, les Fore étaient plus fréquemment associés aux MCP (souffrance psychique ou troubles musculosquelettiques, TMS) chez les femmes que chez les hommes. Le type de Fore signalé différait selon la nature des MCP. Pour les TMS, 1 Fore sur 2 relevait des « exigences inhérentes de l'activité », 1 Fore sur 3 du « management » et 1 Fore sur 10 des « relations et violences ». Les hommes cadres, de professions intermédiaires ou employés, ainsi que les femmes cadres, avaient plus de risque de présenter un Fore associé à un TMS que les ouvriers. Une tendance globale à la baisse des Fore associés à des TMS chez les hommes a été mise en évidence entre 2009 et 2017.

Santé mentale : une prévalence en constante augmentation depuis 20 ans

La Souffrance psychique en lien avec le travail (SPLT) constitue un enjeu de santé publique important pour ses conséquences sur la qualité de vie des travailleurs et son coût économique. Des mesures de prévention sont déployées pour partie dans le milieu du travail. Cependant, la souffrance psychique ne figure pas dans les tableaux de maladies professionnelles des régimes de Sécurité sociale, elle est donc peu reconnue en maladie professionnelle. En s'appuyant sur les données issues du programme de surveillance des Maladies à caractère professionnel (MCP), un BEH publié en 2023⁽¹⁹⁾ étudie les prévalences de la SPLT, ses déterminants socioprofessionnels et les agents d'exposition professionnelle associés de 2013 à 2019 ; les évolutions ont été estimées depuis 2007. La prévalence de la SPLT était deux fois plus élevée chez les femmes, quelle que soit l'année (5,9 % chez les femmes contre 2,7 % chez les hommes en 2019).

Ces prévalences doubleraient sur la période 2007-2019 chez les deux sexes. Les troubles anxieux et dépressifs mixtes étaient les affections psychiques les plus

18) Facteurs organisationnels, relationnels et éthiques (FORE) en milieu professionnel : état des lieux à partir du programme des maladies à caractère professionnel, 2009-2017

19) La souffrance psychique en lien avec le travail à partir du Programme de surveillance des maladies à caractère professionnel : résultats des enquêtes transversales 2013 à 2019 et évolution depuis 2007

fréquemment signalées par les médecins du travail, suivis des troubles dépressifs. L'âge, la catégorie socioprofessionnelle et le secteur d'activité étaient associés à la SPLT de façon robuste. L'augmentation des prévalences de la SPLT entre 2007 et 2019, associée à l'absence de tableau de maladie professionnelle dédié, confirme l'importance de caractériser la SPLT et d'identifier les déterminants prioritaires devant faire l'objet de mesures d'action et de prévention.

Contrairement aux TMS, un gradient social inversé était observé pour la souffrance psychique, la prévalence de la souffrance psychique étant maximale pour les cadres et professions intermédiaires. Le risque de souffrance psychique était le plus élevé dans le secteur des activités immobilières pour les femmes et dans le secteur de l'enseignement pour les hommes. Les facteurs organisationnels, relationnels et éthiques - relevant essentiellement de l'organisation fonctionnelle de l'activité, des relations au travail, des exigences inhérentes à l'activité et de l'éthique - constituaient la quasi-totalité des agents d'exposition professionnelle en lien avec la souffrance psychique.

Par ailleurs, alors que le télétravail régulier s'inscrit dans la durée, notamment avec le développement du travail hybride, une publication de 2023⁽²⁰⁾ met en évidence les liens complexes entre les conditions de télétravail, la symptomatologie dépressive et la survenue de lombalgie. Dans ce cadre, et sur la base d'un panel de l'enquête CoviPrev, Santé publique France a mené une étude qui vise à identifier les leviers d'action efficaces pour réduire les conséquences du télétravail ou du travail hybride sur la santé. Pour mesurer les conséquences du télétravail sur la santé, plusieurs variables ont été prises en compte, telles que le nombre de jours télétravaillés, le niveau de satisfaction vis-à-vis des conditions de télétravail, le genre, l'âge et la corpulence. Les résultats montrent que les conditions matérielles de télétravail et la quotité de télétravail influencent le niveau de satisfaction vis-à-vis des conditions de travail en télétravail, qui elle-même diminue les risques sanitaires, notamment ceux liés à la santé mentale.

Les salariés dont le genre, les catégories socioprofessionnelles et les secteurs d'activité ressortent comme les plus à risque devraient être privilégiés dans la mise en œuvre de mesures préventives.

Santé respiratoire et travail

Santé publique conduit une surveillance des maladies respiratoires chroniques en lien avec le travail. Un des objectifs de cette surveillance est d'étudier les conséquences sur l'emploi des maladies respiratoires chroniques.

Santé publique France, en collaboration avec les équipes de recherche de l'INSERM, a étudié les liens entre l'asthme actuel et un score de symptômes respiratoires d'asthme d'une part, et des indicateurs d'itinéraire professionnel d'autre part. Ce travail a fait l'objet d'un article scientifique⁽²¹⁾. Ces travaux s'appuient sur les données de personnes incluses dans la cohorte Constances en 2013-2014. Cette cohorte

20) Conditions de télétravail : quel impact sur la santé physique et psychique des travailleurs ?

21) Quel est l'impact de l'asthme sur le parcours professionnel ?

épidémiologique généraliste suit des adultes affiliés au régime général. Les analyses portant sur 33 996 personnes ont été effectuées séparément chez les hommes et les femmes. Les résultats indiquent que, lorsque le score de symptômes respiratoires d'asthme était utilisé, des associations significatives étaient observées avec l'ensemble des indicateurs de l'itinéraire professionnel étudiés : un score de symptômes d'asthme élevé était associé à une durée totale d'emploi plus courte, et à des nombres d'emplois, d'emplois à temps partiel et d'interruptions d'activité (liées à la santé ou au chômage) plus élevés. Lorsque l'asthme actuel était évalué de façon dichotomique (asthmatiques versus non-asthmatiques), les associations étaient davantage marquées chez les femmes.

Ces résultats portant sur un nombre important de travailleurs, et prenant en compte des facteurs individuels, tels que le tabac, mettent donc en évidence un impact défavorable de l'asthme sur le parcours professionnel des travailleurs. S'agissant d'une pathologie qui compromet le maintien en emploi et entraîne des répercussions sur la qualité de la vie, la prévention a de façon évidente une place prépondérante. Il est primordial d'engager des actions de prévention, visant notamment à dépister précocement la maladie et assurer une prise en charge et un suivi adaptés. Un accompagnement adapté des travailleurs asthmatiques et de ceux présentant des symptômes évocateurs d'asthme, mobilisant médecins du travail et cliniciens, doit être encouragé afin de maintenir l'emploi et de favoriser le retour au travail.

Les prochains travaux s'appuyant sur les données de la cohorte Constances porteront sur l'étude de fréquences des maladies respiratoires chroniques selon les secteurs d'activité, les professions et les expositions professionnelles visant à déterminer des groupes professionnels à risque de ces maladies.

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

A. Présentation

Expert public en matière de recherches et d'expertises relatives aux risques nucléaires et radiologiques, l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire (IRSN) couvre l'ensemble des questions scientifiques et techniques qui y sont associées.

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

À ce titre, l'Institut intervient dans le domaine de l'évaluation et de la prévention des risques professionnels dans les divers secteurs d'activité mettant en œuvre des techniques utilisant les rayonnements ionisants ainsi que dans les activités concernées par la radioactivité naturelle renforcée. Ces activités s'inscrivent dans le cadre

de l'appui et du concours techniques auprès du ministère chargé du travail, dont les modalités sont précisées dans une convention cadre quinquennale.

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

B. Objectifs de l'année 2023

Les principaux objectifs de l'année 2023 étaient les suivants :

Missions réglementaires :

- Contribuer à la surveillance de l'exposition des travailleurs soumis en France aux rayonnements ionisants⁽¹⁾. L'IRSN centralise l'ensemble des données individuelles de cette surveillance dosimétrique, les consolide et les conserve dans le Système d'information de la surveillance de l'exposition aux rayonnements ionisants (SISERI). L'IRSN les tient à disposition des médecins du travail, des conseillers en radioprotection et des agents de contrôle (inspecteurs du travail et de la radioprotection) en temps réel, via une connexion internet sécurisée.
- Établir un bilan détaillé des résultats de la surveillance des travailleurs exposés aux rayonnements ionisants à l'aide de SISERI⁽²²⁾.
- Mettre à disposition des agents de contrôle du ministère chargé du travail les informations relatives aux mouvements des sources radioactives issues du Système d'information et de gestion de l'inventaire des sources de rayonnements ionisants (SIGIS)⁽²³⁾.
- Contribuer à la vérification de la qualité et la pertinence de la surveillance de l'exposition individuelle réalisée par les organismes, services et laboratoires mentionnés à l'article R. 4451-65 du code du travail, notamment au moyen d'intercomparaisons qu'il organise et d'avis qu'il rend⁽²⁴⁾.
- Organiser le contrôle des connaissances et délivrer le Certificat d'aptitude à la manipulation d'appareils de radiologie industrielle (CAMARI)⁽²⁵⁾.
- Enregistrer les déclarations des employeurs ayant un dépassement du niveau de référence du radon de manière pérenne dans leur lieu de travail⁽²⁶⁾.
- Tenir à jour une liste des certificats PCR en cours de validité transmis par les organismes de formation PCR certifiés⁽²⁷⁾.
- Appui technique et saisines :
 - fournir à la Direction générale du travail (DGT) un appui technique en lien avec les travaux de transposition de la directive 2013/59/Euratom du 5 décembre 2013, dans le cadre de la mise en application des décrets publiés en 2018 et de leurs différents arrêtés d'application.

22) Article R. 4451-129 du code du travail.

23) 3° de l'article R. 4451-131 du code du travail.

24) 2° de l'article R. 4451-131 du code du travail.

25) Article R. 4451-61 et article R. 4451-132 du code du travail.

26) 3° de l'article R. 4451-131 du code du travail.

27) Article 9 de l'arrêté du 18 décembre 2019 PCR OCR.

- Poursuivre, en collaboration avec la DGT, la modernisation de SISERI.
- Mettre en œuvre un outil pour la collecte et l'enregistrement des données de mesurage du radon dans les lieux de travail transmises par les organismes accrédités et des déclarations de dépassement fournies par les employeurs.
- Apporter son concours à la DGT dans le cadre de la révision du plan national de réponse à un accident nucléaire ou radiologique majeur (participation à la révision des fiches mesures relatives aux travailleurs, guide à l'intention des employeurs, développement des relations entre la structure de crise à la DGT et le centre technique de crise de l'IRSN).
- Réaliser des études sur le radon dans les lieux spécifiques de travail.

C. Quelques actions phares

Bilan des expositions des travailleurs

En 2023, l'IRSN a édité le bilan 2022 de l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants avec une présentation un peu différente de celle des années passées, mais sans perte d'informations, pour mieux correspondre au besoin des autorités et des partenaires sociaux. À titre d'exemple, les expositions dans les secteurs dentaire et vétérinaire sont analysées de façon distincte du domaine médical. Ce bilan 2022 porte sur un effectif total de 386 080 travailleurs surveillés. Cet effectif regroupe 363 595 travailleurs des activités civiles (nucléaire, industrie, recherche, médecine) et des installations et activités nucléaires intéressant la défense, et 22 485 travailleurs exposés à la radioactivité naturelle, essentiellement des personnels navigants de l'aviation civile ou militaire.

Les principaux éléments de ce bilan sont rapportés ci-après⁽²⁸⁾.

En 2022, l'effectif total surveillé est en baisse de 1,55 % par rapport à 2021, à l'inverse de ce qui a été observé ces dernières années (exception faite de 2020). Cette diminution concerne principalement les effectifs liés aux activités médicales (- 4 723 travailleurs, soit - 3 %), ceux de l'activité dentaire (- 1 385 travailleurs, soit - 3 %), ceux de l'industrie non nucléaire (- 771 travailleurs, soit - 4,5 %) et ceux de la recherche et de l'enseignement

(-593 travailleurs, soit - 5,5 %). Les effectifs dans le domaine des expositions à la radioactivité naturelle et de l'industrie nucléaire sont en hausse (respectivement +5% et +1 %). Les activités vétérinaires sont également en hausse (+6 %). L'ensemble des travailleurs concernés est surveillé par une dosimétrie externe qui consiste à mesurer (ou calculer dans le cas des personnels navigants) les doses reçues à la suite d'une exposition externe à un champ de rayonnements ionisants (rayons X, gamma, bêta, neutrons...). Le bilan montre que la très grande majorité des travailleurs surveillés (74,5 %) est non exposée ou est exposée à des doses inférieures au seuil d'enregistrement. En 2022, la dose individuelle moyenne sur l'effectif exposé est en augmentation par rapport à 2021, se situant à 0,90 mSv (0,85 mSv

28) Le rapport complet est disponible sur le site internet de l'institut : https://www.irsn.fr/sites/default/files/2023-09/IRSN_Rapport-Exposition-travailleurs-2022.pdf
Ce bilan est également décliné dans une version numérique et interactive : <https://expro.irsn.fr>

en 2021). Cette augmentation concerne presque tous les domaines d'activité, mais est principalement liée à la reprise du trafic aérien dans le domaine des expositions à la radioactivité naturelle, en lien avec une amélioration de la situation sanitaire due à la Covid-19. Elle reste cependant inférieure à celle des années antérieures à la Covid-19 (1,20 mSv en 2019 et 1,12 mSv en 2018).

Les personnels navigants de l'aviation, exposés au rayonnement cosmique, présentent en 2022 les doses individuelles moyennes les plus élevées (1,41 mSv), suivis par les travailleurs de l'industrie nucléaire (1,26 mSv), suivis par les travailleurs de l'industrie non nucléaire (0,97 mSv). Les doses individuelles moyennes sont plus faibles dans le domaine de la recherche (0,33 mSv) et celui du médical, dentaire et vétérinaire (0,29 mSv).

En 2022, six cas de dépassement de la limite réglementaire de la dose efficace de 20 mSv/an (contre un en 2021) ont été enregistrés : trois travailleurs du secteur du radiodiagnostic médical, un travailleur du secteur de la radiothérapie, un travailleur du secteur de l'industrie non nucléaire et un travailleur du secteur de la recherche. Un cas de dépassement de la limite de dose équivalente aux extrémités (500 mSv) dans le secteur de la radiologie interventionnelle, deux cas de dépassement de la limite de dose équivalente à la peau (500 mSv) dans les secteurs de la médecine nucléaire et de la recherche et un cas de dépassement de la limite de dose équivalente au cristallin (100 mSv sur 5 ans dans la période transitoire juillet 2018 – juin 2023) dans le secteur de la médecine nucléaire ont été également enregistrés.

Par ailleurs, une surveillance de l'exposition interne est mise en place pour les travailleurs amenés à travailler en présence de sources non scellées et susceptibles d'incorporer des substances radioactives par inhalation, par pénétration transcutanée, par blessure, voire par ingestion. En 2022, 231 030 examens de routine ont été réalisés, nombre d'analyses comparables à celui de 2021, dont 0,5 % positif. En complément, 9 649 examens de surveillance spéciale ont été réalisés en 2022 en réaction à des événements, dont 18 % positifs. En 2022, seuls quatre travailleurs ont présenté une dose efficace engagée supérieure ou égale à 1 mSv, la dose engagée la plus élevée étant de 4 mSv pour l'un d'eux.

Mise en service du système d'information de la surveillance de l'exposition aux rayonnements ionisants (SISERI)

L'année 2023 a été marquée par la fin du projet de refonte de SISERI, copiloté par la DGT et l'IRSN. L'IRSN assure la gestion et la mise en production du nouveau portail de SISERI le 26 juin 2023. Ce portail présente de nouvelles fonctionnalités, comme la vérification des informations des travailleurs via le service Ameli, l'accès à SISERI des travailleurs exposés et la récupération de leur historique dosimétrique, ou encore la possibilité donnée aux médecins du travail de corriger et d'ajouter des doses. Il témoigne de l'engagement des autorités à améliorer la surveillance de l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants. Conformément à l'article R. 4451-66 du code du travail et après une période transitoire comprise entre le 26 juin 2023 et le 31 janvier 2024, les travailleurs non classés faisant l'objet

d'une surveillance radiologique (SR) ne doivent plus être enregistrés dans SISERI. Autrement dit, seule la surveillance dosimétrique individuelle (SDI) des travailleurs exposés (classés en catégorie A ou B, exposés au radon à plus de 6 mSv/an ou identifiés comme intervenant en situation d'urgence radiologique) doit faire l'objet d'un enregistrement dans SISERI. Cela se traduira par une baisse des effectifs suivis en 2023/2024 et potentiellement par une hausse de la dose annuelle moyenne des travailleurs suivis, sans que celle-ci ne traduise de ce fait une dégradation de la prévention aux rayonnements ionisants.

Le radon dans des lieux spécifiques de travail

Les grottes touristiques et les cavités agricoles sont des lieux susceptibles de représenter un risque accru d'exposition au radon pour les travailleurs. C'est pourquoi il est nécessaire d'évaluer, notamment par la mesure, les concentrations en radon et, le cas échéant, les doses de rayonnement aux travailleurs qui en résultent.

Pour ce qui concerne les grottes touristiques, l'IRSN a analysé les résultats de mesurage du radon effectué par les exploitants dans 43 grottes touristiques françaises : un peu plus de 4 grottes sur 5 présentent une moyenne annuelle d'activité volumique de radon supérieure au niveau de référence de 300 Bq.m⁻³. Une étude expérimentale plus poussée a été réalisée par l'IRSN dans la grotte de Saint Marcel d'Ardèche durant 1 année, visant à acquérir la valeur des paramètres nécessaires à l'évaluation du coefficient de dose du radon et de ses descendants en suivant la démarche utilisée dans la publication 137 de la Commission internationale de protection radiologique (CIPR). Les résultats d'estimation de ce coefficient de dose sont cohérents avec la valeur de 6 mSv/mJ.m⁻³.h proposée par la CIPR pour les grottes touristiques en général.

L'IRSN a également réalisé des mesurages de radon dans 43 cavités agricoles (caves à vins, caves à fromages et champignonnières) réparties dans 16 départements. Les activités volumiques moyennes annuelles de radon mesurées sont comprises entre 17 et 3 255 Bq/m³. Pour neuf cavités, les résultats ont montré un dépassement du niveau de référence de 300 Bq.m⁻³. Dans ces lieux, des investigations complémentaires sont menées (mesures des descendants du radon, étude des facteurs d'influence du radon...) et des conseils sont apportés aux employeurs pour réduire l'exposition des travailleurs au radon.

Des études sur les équipements de protection individuelle

L'IRSN a initié en 2024 une étude visant à améliorer les connaissances sur l'efficacité des équipements de protection respiratoire pour limiter l'inhalation du gaz radon, et surtout de ses descendants radioactifs. Des mesures sont en cours de réalisation en laboratoire sur des masques de type FFP2 et FFP3 de marques différentes, disponibles sur le marché français. Sur la base des résultats de ces mesures, l'impact de l'efficacité de ces masques sur la dose efficace due au radon reçue par le travailleur sera évalué. En complément, une recherche bibliographique sera effectuée sur l'existence d'éventuels autres types d'équipements pouvant apporter des protections similaires ou supérieures aux masques FFP2 et FFP3.

Par ailleurs, depuis 2015, l'IRSN, s'appuyant sur son expérience dans le domaine nucléaire, collabore avec les fabricants de tenues ventilées, les entreprises de désamiantage et les organisations professionnelles du secteur, dans le but de mesurer le Facteur de protection (FP) des tenues pressurisées ventilées et des heaumes ventilés en conditions réelles de désamiantage et évaluer le cinquième percentile de la distribution statistique des FP. En 2023, l'IRSN a organisé et suivi les derniers chantiers du programme de travail qui a confirmé la capacité de ces EPI à assurer une protection efficace des travailleurs en conditions de fort empoussièrement.

3.4. L'INSTITUT NATIONAL DE L'ENVIRONNEMENT INDUSTRIEL ET DES RISQUES (INERIS)

A. Présentation

L'Institut national de l'environnement industriel et des risques (INERIS) est un Établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC) sous la tutelle du ministère chargé de l'environnement, qui mène des travaux de recherche et d'expertise sur les risques technologiques, c'est-à-dire les risques liés aux accidents industriels et les pollutions. Opérateur indépendant, l'institut est le référent technique de l'administration chargée de la prévention des risques et de ses services déconcentrés, les Directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL).

L'INERIS a construit un modèle économique original, le « trépied », fondé sur la synergie entre ses activités d'appui technique aux pouvoirs publics, de recherche appliquée et de service aux entreprises, qui lui permet de faire progresser la réglementation, les connaissances et les pratiques, en forte interaction avec la réalité du terrain. L'équilibre de ce modèle d'activité est garanti par les règles de déontologie que l'institut s'est fixé, et par la démarche d'ouverture à la société dans laquelle il s'est engagé.

B. Bilan de l'année 2023

Mission HELPDESK, REACH, CLP et POP

Les États membres (article 124 de REACH et article 44 du CLP) ont la mission d'assurer, sur leur territoire, un service national d'assistance (« Helpdesk » en anglais) sur les aspects réglementaires et techniques des textes de REACH, du CLP du POP, ainsi que sur les obligations qui en découlent pour les industriels.

Cette mission d'assistance réglementaire, placée sous la responsabilité du ministère chargé de l'environnement (pour REACH, CLP et POP) et de la Direction générale du travail (pour CLP), a été confiée à l'INERIS.

L'INERIS assure cette mission en premier lieu en utilisant des dispositifs d'information :

- trois portails dédiés ont reçu plus de 138 000 visiteurs en 2023. Ces portails relaient l'actualité et les informations émanant des autorités européennes liées à ces réglementations et disposent de foires aux questions actives ;
- en 2023, dix lettres d'informations ont été diffusées chaque mois à 3 300 abonnés (223 lettres ont été diffusées depuis le démarrage du Helpdesk) ;
- organise des communications ciblées auprès des syndicats professionnels et industriels. En 2023, une action a été menée dans le cadre du programme européen LIFE Ask REACH, sur l'application de l'article 33 de la réglementation sur la présence de Substances extrêmement préoccupantes (SVHC), qui s'appuie sur l'application Scan4chem.

En outre, le dispositif inclut un service national d'assistance réglementaire à l'intention des industriels. Grâce à son service de questions/réponses et notre service de réponse téléphonique, l'INERIS a pu répondre à 2 052 questions en 2023, quatre matinées par semaine.

Enfin l'INERIS, en tant que représentant français, participe au réseau européen des Helpdesks, le Helpnet, rassemblant l'ECHA et l'ensemble des services d'assistance nationaux.

Pour en savoir plus :

Portails d'information REACH, CLP et POP :

- www.reach-info.fr;
- www.clp-info.fr
- <https://pop-info.ineris.fr/>

Service national d'assistance :

- <http://helpdesk-reach-clp.ineris.fr/>
- Ligne Indigo : 0820 20 18 16
- Scan4chem : <https://youtu.be/E6WGCjEqE1c>

Cap sur la durabilité : l'INERIS organise un workshop à Singapour pour étudier les enjeux sécuritaires de l'ammoniac en tant que carburant maritime

Le transport maritime est responsable d'environ 3 % des émissions mondiales de CO₂. Pour réduire ces émissions, celui-ci mise de plus en plus sur des carburants alternatifs. L'un des carburants, a priori les plus prometteurs et les plus matures, est l'ammoniac. Ce produit est très largement transporté par les navires : il est relativement facile à stocker et ses risques sont bien connus. Des pays asiatiques, comme le Japon et Singapour, encouragent ouvertement le développement de ce carburant qui peut être brûlé directement dans un moteur à combustion interne et/ou transformé en hydrogène pour produire l'électricité servant à un moteur électrique.

À l'initiative de l'ambassade de France, un workshop intitulé « Managing accidents involving ammonia as fuel for ships » a été organisé du 24 au 26 mai 2023 dans les locaux de l'autorité portuaire et maritime (MPA) de Singapour. Ce workshop était

animé par des représentants de l'INERIS, de la filiale INERIS développement, du Cedre et du bataillon de marins-pompiers de Marseille. Plus de 70 personnes, représentant douze pays différents, ont participé à cet événement incluant des autorités portuaires, des agences d'intervention d'urgence, des sociétés de classification maritime, des compagnies maritimes et affrêteurs, etc.

Après avoir présenté les risques liés à l'ammoniac et les barrières possibles de mitigation, les animateurs ont fait travailler les participants sur deux scénarios fictifs d'accidents : une fuite dans la salle des machines d'un navire amarré au quai et une rupture de flexible lors d'une opération de ravitaillement du navire en pleine mer. L'objectif était que les participants appréhendent les risques liés à l'ammoniac et en tirent des enseignements sur la conception du navire, l'intervention des services de secours, les opérations de ravitaillement, etc. À travers ce workshop organisé à Singapour, l'INERIS et les partenaires présents ont instauré les bases d'une collaboration internationale sur le sujet.

L'Institut au cœur du projet Green Data for Health

Action du quatrième plan national santé-environnement 2021-2025, le projet Green Data For Health (GD4H) s'efforce de valoriser les données environnementales au service de la recherche en santé-environnement. Il développe une offre de services destinée aussi bien à aider les producteurs dans la mise à disposition de leurs données, qu'à appuyer les utilisateurs dans l'exploitation de ces données. Partie prenante du GD4H, l'INERIS a été consulté pour aider à définir les conditions de cette offre de service.

L'Institut s'est également investi dans le Challenge Green Data for Health en proposant et en assurant le suivi d'un défi relatif au contrôle de la qualité de données géographiques. En collaboration avec Santé publique France, l'INERIS a répondu à l'appel à projets lancé conjointement par le GD4H et le Health Data Hub. Le projet proposé (« Bassins industriels et Santé »), en partenariat avec Santé Publique France et le lauréat, a pour objectif d'établir un lien entre la proximité de grands bassins industriels et la santé des riverains.

Pour en savoir plus sur le projet : <https://vu.fr/TaBjh>

Vers une meilleure prise en compte de la perturbation endocrinienne dans les Normes de qualité environnementale (NQE)

Les Perturbateurs endocriniens (PE) inquiètent en raison de leurs impacts sur la santé humaine et la faune aquatique. La directive-cadre sur l'eau européenne établit des Normes de qualité environnementale (NQE) à ne pas dépasser pour protéger les milieux sur la base d'essais classiques de laboratoire. Une analyse révèle que, pour 70 % des substances suspectées ou connues comme PE, ce caractère n'a pas été pris en compte lors de l'élaboration des NQE.

L'INERIS propose une méthode pour intégrer l'évaluation de la perturbation endocrinienne et recommande par ailleurs l'utilisation d'essais spécifiques des PE.

Pour consulter le rapport : <https://vu.fr/yAEZc>

4. UNE AUTORITÉ ADMINISTRATIVE INDÉPENDANTE : L'AUTORITÉ DE SÛRETÉ NUCLÉAIRE (ASN)

A. Présentation

Créée par la loi du 13 juin 2006 relative à la transparence et à la sécurité en matière nucléaire, l'ASN est une autorité administrative indépendante chargée du contrôle des activités nucléaires civiles en France. L'ASN assure, au nom de l'État, le contrôle de la sûreté nucléaire et de la radioprotection pour protéger les personnes et l'environnement. Elle informe le public et contribue au progrès d'une culture de sécurité et de radioprotection. Elle veille à ce que les enjeux majeurs de sûreté nucléaire et de radioprotection soient au cœur des décisions présentes et à venir des acteurs publics et privés. Elle décide et agit avec rigueur et discernement, en toute indépendance et transparence, dans une approche proportionnée. Ses décisions s'appuient sur des compétences techniques, une connaissance du terrain, un travail collectif et un dialogue avec les parties prenantes. Elle promeut la sûreté comme un bien commun en France et à l'international.

L'ASN exerce, en application de l'article R. 8111-11 du code du travail, les missions d'inspection du travail dans les 18 centrales nucléaires en fonctionnement, les 10 réacteurs en démantèlement et le réacteur EPR en construction à Flamanville.

L'ASN désigne parmi ses agents les inspecteurs de la radioprotection et les inspecteurs assurant les missions d'inspection du travail en ce qui concerne uniquement l'exposition aux rayonnements ionisants.

Les inspecteurs de la radioprotection sont désignés par le président de l'ASN, en application de l'article L. 1333-29 du code de la santé publique. Ils assurent notamment le contrôle du respect des mesures de radioprotection prévues par le chapitre 1^{er} du titre V du livre IV de la quatrième partie du code du travail relatif à la prévention des risques d'exposition aux rayonnements ionisants, ainsi que des règlements et prescriptions pris pour leur application. Les inspecteurs de la radioprotection bénéficient d'un cursus de formation spécifique donnant lieu à une habilitation en qualité d'inspecteurs de la radioprotection. Toutefois, l'ASN n'est pas compétente au titre du code du travail dans certains lieux, tels que les organismes relevant du ministère des Armées et les administrations civiles autres que les hôpitaux. Au 31 décembre 2023, l'ASN disposait de 135 inspecteurs de la radioprotection.

Les inspecteurs du travail de l'ASN disposent des mêmes attributions, droits et obligations que ceux des inspecteurs du travail de droit commun (article L. 8112-1 du code du travail). Ils appartiennent au système d'inspection du travail, dirigé par la Direction générale du travail (DGT). Ils sont habilités par décision du président de l'ASN, publiée au bulletin officiel de l'ASN. Ils sont affectés dans chaque division territoriale de l'ASN ayant, dans son champ de compétence, au moins

une centrale nucléaire à contrôler. Au 31 décembre 2023, l'ASN disposait de 20 inspecteurs du travail (7,70 ETP).

La Direction des centrales nucléaires (DCN) de l'ASN assure l'organisation, l'animation, la coordination de l'action, la formation, l'appui et le soutien aux inspecteurs du travail, ainsi que les relations avec les services centraux d'EDF et du ministère chargé du travail. Elle entretient un réseau d'échanges entre les inspecteurs du travail, en les associant à la définition des orientations nationales et met en place à cet effet une animation nationale.

Cette animation s'effectue dans le respect des règles de la convention n° 81 de l'OIT et de la politique du travail définie par le ministère chargé du travail. Elle est assurée par un agent issu du corps de l'inspection du travail, qui est responsable de la Mission inspection du travail (MIT), assisté d'une adjointe.

B. Objectifs de l'année 2023

L'inspection conduite par l'ASN s'appuie sur les principes suivants :

- L'inspection vise à vérifier le respect des dispositions dont la réglementation impose l'application. Elle vise aussi à l'évaluation de la situation au regard des enjeux de sûreté nucléaire et de radioprotection ; elle cherche à identifier les bonnes pratiques, les pratiques perfectibles, et à apprécier les évolutions possibles de la situation.
- L'inspection est modulée dans son étendue et sa profondeur en fonction des risques intrinsèques à l'activité, et leur prise en compte effective par les responsables d'activités nucléaires, exploitants d'installations nucléaires ou employeurs.
- L'inspection n'est ni systématique ni exhaustive, elle procède par échantillonnage et se concentre sur les sujets présentant les enjeux les plus forts.

Pour une meilleure efficacité, l'action de l'ASN est organisée sur la base :

- d'inspections, selon une fréquence déterminée, des activités nucléaires et des thèmes qui présentent des enjeux de radioprotection ou de protection de l'environnement forts ;
- d'inspections, sur un échantillon représentatif, d'autres activités nucléaires ;
- de contrôles des organismes et laboratoires agréés.

Les inspections peuvent être inopinées ou annoncées à l'exploitant, responsable d'activité ou à l'employeur quelques semaines avant la visite. Elles se déroulent principalement sur le lieu où sont réalisées les activités (installation, hôpital, chantier, opération de transport, etc.).

Le programme d'inspection de l'ASN

Pour assurer une répartition des moyens d'inspection proportionnée aux enjeux des différentes installations et activités en matière de sûreté et de radioprotection, l'ASN établit chaque année un programme prévisionnel d'inspections. Ce programme n'est communiqué ni aux exploitants, ni aux responsables d'activités nucléaires, ni aux employeurs concernés.

L'ASN assure un suivi de l'exécution du programme et des suites données aux inspections grâce à des bilans périodiques. Ce suivi permet d'évaluer les activités contrôlées et d'alimenter le dispositif d'amélioration continue du processus d'inspection.

L'ASN informe le public des suites données aux inspections par la mise en ligne, sur www.asn.fr, des lettres de suite d'inspection qu'elle adresse aux responsables d'activités nucléaires, à l'issue des inspections conduites dans les domaines de la sûreté nucléaire ou de la radioprotection.

En 2023, tous domaines confondus (hors inspection du travail)²⁹⁾ l'ASN a réalisé 1 790 inspections, totalisant 4 136 jours/inspecteur.

Installation nucléaire de base (Hors équipements sous pression)	Équipements sous pression	Transport de substances radioactives	Nucléaire de proximité	Organismes et laboratoires agréés	Total
718	147	88	771	66	1790

Source : ASN

Dans le domaine du nucléaire de proximité, l'ASN organise son action de contrôle de façon proportionnée aux enjeux radiologiques, présentés par l'utilisation des rayonnements ionisants, et cohérente avec l'action des autres services d'inspection.

En 2023, 1 429 jours/inspecteur ont été consacrés aux inspections dans les activités du nucléaire de proximité sur site, correspondant à 768 inspections, dont 6 % inopinées. Ce travail d'inspection a été réparti dans les domaines médical, industriel, vétérinaire, de la recherche ou de la radioactivité naturelle (notamment, le radon).

Le contrôle réalisé par l'ASN ne se limite pas aux inspections : il intervient également lors de l'instruction de dossiers impliquant la radioprotection des travailleurs ou de déclaration d'évènements significatifs.

Le rapport de l'ASN sur l'état de la sûreté nucléaire et de la radioprotection en 2023 présente, pour chaque domaine d'activité, les enjeux en termes de radioprotection et l'appréciation de l'ASN sur l'état de la radioprotection.

En 2023, les performances en matière de radioprotection se sont maintenues à un bon niveau.

29) Les inspections citées concernent l'ensemble des inspections réalisées, hors inspection du travail. Les exigences de radioprotection posées par le code du travail sont inspectées lors de ces inspections.

La radioprotection dans le domaine du nucléaire de proximité

Les inspections réalisées par l'ASN dans le domaine médical permettent de considérer que globalement le niveau de radioprotection est satisfaisant. Toutefois, la culture de la radioprotection doit être entretenue, et les responsabilités des acteurs doivent être mieux définies compte tenu de la complexité croissante des organisations. De plus, le recours de plus en plus fréquent à des organismes compétents en radioprotection (externes à l'établissement) peut conduire à une dilution des responsabilités et à une dégradation de la radioprotection.

Par ailleurs, l'émergence de nouvelles techniques et pratiques en thérapie nécessite d'anticiper les enjeux de radioprotection (notamment pour les travailleurs) ainsi qu'en matière d'aménagement des installations, de gestion des effluents et déchets éventuels.

Dans le domaine de l'industrie, de la recherche et vétérinaire, la radioprotection est globalement satisfaisante, avec toutefois des disparités compte tenu de la variété des installations rencontrées dans ces domaines. Certains aspects doivent notamment être améliorés, tels que la signalisation des zones d'opération lors de chantiers (radiographie industrielle), les programmes de vérification et leur réalisation, etc.

La radioprotection dans les centrales nucléaires

L'ASN contrôle le respect de la réglementation relative à la protection des travailleurs susceptibles d'être exposés aux rayonnements ionisants dans les centrales nucléaires. À ce titre, l'ASN s'intéresse à l'ensemble des travailleurs évoluant sur les sites, tant le personnel d'EDF que celui des entreprises prestataires. Ce contrôle est réalisé sur chaque centrale nucléaire lors d'inspections, soit spécifiquement sur le thème de la radioprotection, soit lors des opérations de maintenance réalisées pendant les arrêts de réacteurs, ou encore à la suite d'événements spécifiques. Ce contrôle est aussi réalisé à l'occasion de l'examen de dossiers abordant la radioprotection des travailleurs (rapports d'événements significatifs, dossiers de conception, de maintenance, etc.).

Concernant l'exposition des travailleurs, l'ASN relève que les travaux de maintenance en lien avec la problématique de « corrosion sous contrainte », qui se sont poursuivis sur plusieurs réacteurs en 2023, ont contribué à l'augmentation de la dosimétrie collective moyenne ainsi que de la dose moyenne reçue par les travailleurs pour une heure de travail en zone contrôlée par rapport à l'année 2022. Aucun dépassement de la limite réglementaire annuelle relative à la dosimétrie externe pour le corps entier (20 mSv) n'a cependant été relevé en 2023.

Au cours des inspections menées en 2023, l'ASN a constaté sur plusieurs centrales nucléaires des écarts concernant le respect des règles renforcées de prévention des risques d'exposition aux rayonnements ionisants spécifiques aux apprentis de moins de 18 ans et au personnel en contrat à durée déterminée ; ce sujet sera un point d'attention en 2024.

Dans les centrales nucléaires, 22 inspections dédiées à la radioprotection des travailleurs ont été réalisées en 2023.

Évolution du contexte réglementaire en matière de radioprotection

En termes de réglementation, l'ASN a contribué à l'élaboration et a rendu un avis sur plusieurs textes réglementaires pilotés par la DGT (présentés au chapitre 8) :

- décret n° 2023-489 du 21 juin 2023 relatif à la protection des travailleurs contre les risques dus aux rayonnements ionisants ;
- arrêté du 23 juin 2023 relatif aux modalités d'enregistrement et d'accès au système d'information et de surveillance de l'exposition aux rayonnements ionisants « SISERI » et modifiant l'arrêté du 26 juin 2019 relatif à la surveillance individuelle de l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants ;
- arrêté du 16 novembre 2023 définissant les modalités de calcul des doses efficaces et des doses équivalentes résultant de l'exposition des personnes aux rayonnements ionisants : ce texte modifie notamment les coefficients à prendre en compte pour le calcul de la dose efficace pour les travailleurs.

Inspection du travail dans les centrales nucléaires

Dans les centrales nucléaires, l'ASN contrôle également le respect de la réglementation relative à la sécurité au travail. L'inspection du travail a pour mission de veiller à l'application de l'ensemble du code du travail par les employeurs, qu'il s'agisse d'EDF ou des entreprises prestataires.

L'inspection du travail, qui contribue à la vision intégrée du contrôle recherchée par l'ASN, mène ses actions de contrôle en lien avec les autres activités de contrôle de la sûreté des installations et de la radioprotection.

La feuille de route de l'inspection du travail de l'ASN pour l'année 2023 a été élaborée, comme chaque année, en coordination avec les agents concernés et leur hiérarchie. Elle prend en compte les thèmes prioritaires fixés par la DGT au niveau national. Cette feuille de route identifie ainsi des contrôles dans le cadre de deux campagnes visant l'ensemble des centrales nucléaires sur le thème de la prévention des risques liés aux travaux effectués par une entreprise extérieure, ainsi que sur le thème des équipements de travail mobiles et de levage.

En 2023, les actions en santé et sécurité ont plus spécifiquement porté sur les thèmes suivants : mise en conformité des ponts lourds, travaux en hauteur, risque d'atmosphère explosive, risque chimique, risque incendie (évacuation du personnel) et opération de chantier et travaux de manutention.

En 2023, les inspecteurs du travail ont mené 477 interventions lors de 149 journées d'inspection dans les centrales nucléaires. Deux procès-verbaux ont été dressés à la suite d'accidents du travail (collision piéton/engin sur un site et heurt d'une remorque par un engin de manutention lors d'une manœuvre sur un autre site).

Événements significatifs de radioprotection

Quelque 2 000 événements sont déclarés à l'ASN, dont 358 événements significatifs concernent la radioprotection des travailleurs. Parmi ces déclarations, certaines concernent des événements ayant conduit à une exposition aux rayonnements ionisants non appropriée de travailleurs (tels que des contaminations de travailleurs). D'autres ont été déclarés, car ils auraient pu conduire à des expositions inappropriées (telles que des défauts de port de dosimètres opérationnels ou des découvertes de contamination dans des locaux). À noter que moins d'une dizaine d'événements a conduit au dépassement des valeurs limites d'exposition des travailleurs.

C. Quelques actions phares

Dans la continuité des actions engagées en 2022, les inspecteurs du travail ont mené dans l'ensemble des centrales nucléaires des contrôles sur les vérifications des installations électriques qu'EDF est tenue de faire réaliser au titre du code du travail.

En outre, en 2023, les inspecteurs du travail ont également été mobilisés pour suivre et contrôler la sécurité des travailleurs lors des opérations de maintenance réalisées dans les centrales nucléaires, notamment lors des arrêts de réacteur. Ils ont également eu à instruire les dérogations sollicitées par les employeurs vis-à-vis des durées maximales du travail.

Parallèlement, les actions de contrôle des chantiers présentant des risques liés à la non-conformité des équipements de travail, et plus spécialement des appareils de levage, ont été poursuivies.

En 2023, le climat social a été dégradé, notamment dans les entreprises prestataires, conduisant l'inspection du travail à intervenir dans le règlement de situations litigieuses, individuelles ou collectives. Des mouvements sociaux ont aussi eu lieu au sein de différentes centrales nucléaires en début d'année, dans le cadre de la réforme des retraites.

Des rappels réglementaires ont enfin été faits par les inspecteurs du travail sur les conditions de travail en cas de fortes chaleurs, le travail du 1^{er} mai et le respect des durées maximales du travail.

5. FOCUS SUR L'INSPECTION DE L'ARMEMENT POUR LES POUDRES ET EXPLOSIFS (IPE)

A. Présentation

L'IPE est une autorité étatique ayant une mission interministérielle dans le domaine de la sécurité pyrotechnique. Historiquement hébergée par le ministère des Armées, au sein de la Direction générale de l'armement, elle est reconnue comme expert technique de la sécurité pyrotechnique.

L'IPE apporte son concours et son expertise dans ce domaine au profit des différents ministères et autorités chargés de la réglementation et du contrôle, en particulier auprès de la Direction générale du travail (DGT) et des services préfectoraux :

- Elle émet sur saisine, au titre de l'article R. 4462-30 du code du travail, des avis sur les Études de sécurité du travail (EST) réalisées par les employeurs pour leurs activités pyrotechniques³⁰⁾, au profit des autorités d'approbation (Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités [DREETS], Inspection du travail dans les armées [ITA], Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives [CEA], etc.) ;
- Elle effectue, au titre de l'article R. 4462-33 du même code, des inspections sur les sites pyrotechniques ;
- Elle apporte son concours pour l'instruction des Études de sécurité pyrotechnique (ESP) réalisées dans le cadre des chantiers de dépollution pyrotechnique qui sont soumises, par le maître d'ouvrage, pour approbation aux DREETS (article 8 du décret n° 2005-1325 modifié relatif aux règles de sécurité applicables lors des travaux réalisés dans le cadre d'un chantier de dépollution pyrotechnique).

L'IPE est chargée de diffuser l'information au profit de la « communauté pyrotechnique » française. Pour cela, elle publie semestriellement la lettre de l'IPE en accès libre sur internet³¹⁾ et sur demande d'abonnement à l'adresse suivante : dga-insp.ipe.fct@intradef.gouv.fr

L'IPE assure également, sur demande, des sensibilisations en matière de sécurité pyrotechnique au profit des agents des différents ministères et autorités chargés du contrôle de la réglementation.

30) Les activités concernées sont listées à l'article R. 4462-1.

31) <https://www.defense.gouv.fr/dga/liens/poudres-et-explosifs>

B. Avis, décisions, inspections

Cette activité, prévue par les différentes réglementations (code du travail, code de la défense, code de l'environnement), a maintenu son niveau habituel, avec environ un millier d'avis et décisions.

Une quarantaine d'inspections, visites sur site et accompagnements d'inspecteurs du travail et des installations classées ont été menés en 2023, dont 16 sur des sites civils relevant des inspections du travail pour l'approbation des EST.

Les inspections menées et les échanges avec les professionnels de ce secteur font ressortir :

- De manière générale, une inadéquation entre les qualifications professionnelles ou les diplômes académiques et la formation exigée en emploi. En conséquence, certains industriels ont mis en place leurs propres cursus de formation, en particulier pour les ouvriers et techniciens.
- Des tensions sur le marché du travail pour le recrutement d'ingénieurs ayant des compétences dans le domaine de la sécurité pyrotechnique, actuellement en nombre insuffisant pour répondre aux besoins du secteur. Il est à noter que la région Centre-Val de Loire, autour de Bourges, a concrétisé un projet de campus dédié à la pyrotechnie dénommé « campus pyro ». Les premières formations qualifiantes ont été dispensées. Une formation niveau licence (Bac +3) est proposée en partenariat avec l'Institut universitaire de technologie (IUT) de Bourges. Le développement de cette initiative répondant à une problématique territoriale mérite d'être observé attentivement.
- Des biais de compréhension, même par les préventeurs en charge de la sécurité pyrotechnique, sur les phénomènes physiques dangereux (surpression, projections thermiques, etc.) liés aux explosions. Ce constat peut s'expliquer par l'apparente simplicité des formules de calcul des zones d'effets dangereux mentionnées dans la circulaire du 20 avril 2007 relative à l'application de l'arrêté du 20 avril 2007 fixant les règles relatives à l'évaluation des risques et à la prévention des accidents dans les établissements pyrotechniques, associée à un déficit généralisé de prise en compte, dans la démarche d'évaluation du risque pyrotechnique, des aspects relatifs à la protection collective et individuelle. Ceci, car la démarche actuelle repose sur une conformité d'implantation des « installations pyrotechniques » en termes de distances d'isolement. En conséquence, le niveau d'exposition potentiel des travailleurs pourrait être, dans certains cas, sous-estimé.

La structuration d'une filière de formation dans le domaine pourrait utilement être appuyée par la création d'une mission ou fonction de « conseiller à la prévention pyrotechnique », rendue obligatoire dans tout établissement détenant des produits explosifs, avec un processus de qualification par des organismes certifiés, telle que proposée dans les orientations de l'IPE.

C. Mission d'appui réglementaire et technique

L'IPE reste pleinement engagée aux côtés de la DGT dans le cadre des travaux de révision de la réglementation relative aux règles de sécurité pour les travailleurs, lors de travaux réalisés dans le cadre d'un chantier de dépollution pyrotechnique (actuellement fixée par le décret n° 2005-1325 du 26 octobre 2005 modifié) ainsi que pour les travaux réglementaires relatifs à l'utilisation des explosifs⁽³²⁾.

Concernant l'appui sur le terrain, il peut être signalé qu'une insuffisance dans la prévention des risques pyrotechniques a été relevée chez un industriel par la Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL). Une analyse approfondie a effectivement montré que les distances d'isolement de conteneurs métalliques chargés en produits explosifs étaient insuffisantes et rendaient donc probable une transmission de la détonation. Une action a été menée par l'IPE auprès de la DREETS concernée et de la DGT afin d'étudier les possibilités d'abrogation de la décision d'approbation de l'EST relative à cette activité de stockage pour que l'EST soit révisée.

D. Perspectives 2024

En matière d'avis et de décisions

L'IPE s'est fixée des objectifs ambitieux en matière d'inspection, en ciblant son action sur les sites Seveso⁽³³⁾ à fort enjeu de souveraineté, en particulier les sites complexes multi-employeurs, afin de bien appréhender la maîtrise des interfaces et de la coactivité entre ces employeurs.

32) Arrêté du 20 avril 2007 fixant les règles relatives à l'évaluation des risques et à la prévention des accidents dans les établissements pyrotechniques.

33) Sites industriels présentant des risques d'accidents majeurs

PARTIE 2
LES TENDANCES
DE LA SINISTRALITÉ
AU TRAVAIL

Chapitre 5

Les tendances de sinistralité au travail du régime général

Chapitre 5

Les tendances de sinistralité au travail du régime général

Les données présentées dans ce chapitre proviennent de la Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM). Pour plus d'informations, nous vous recommandons de consulter le rapport annuel de la CNAM⁽¹⁾.

Le rapport annuel 2023 de l'Assurance Maladie – Risques professionnels retrace les principales données d'activité et de sinistralité de la branche sur l'année.

L'année 2023 confirme une rupture depuis la crise sanitaire des séries statistiques antérieures, avec une baisse du nombre de sinistres depuis la crise sanitaire d'environ 13 % – notamment sur les accidents du travail - qui n'est pas revenu au niveau de 2019.

Cette tendance est également constatée chez nos voisins européens (Allemagne, Italie, Espagne, Luxembourg - source : Eurogip). Elle pourrait être due à des phénomènes contextuels de ralentissement d'activité – comme ce fut le cas après la crise économique de 2008 - comme plus structurels dus à l'évolution du monde du travail.

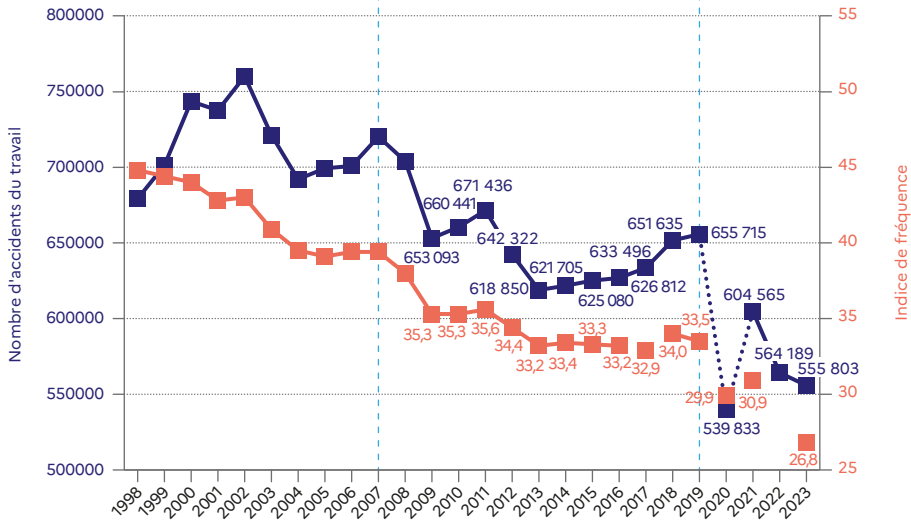
Les données de sinistralité de l'année 2023 s'inscrivent dans la continuité des données 2022, **avec une baisse constatée du nombre global des sinistres, comparativement à la période précédant la crise sanitaire** et des évolutions différenciées selon qu'il s'agisse d'accidents du travail, de trajet ou de maladies professionnelles.

Données relatives aux accidents du travail⁽²⁾ : en 2023, **les accidents du travail sont en baisse** (-1,5 %, contre -6,7 % en 2022) et s'élèvent à 555 803. Les secteurs d'activité au sein desquels surviennent le plus souvent les accidents du travail, et ce, depuis plusieurs années, sont **les activités de la santé, du nettoyage et du travail temporaire (29 %), l'alimentation (17 %), le transport (15 %) et le BTP (14 %)**. Les manutentions manuelles représentent le premier facteur de risque (environ 50 %). Viennent ensuite les chutes de plain-pied et de hauteur (environ 30 %).

1) Rapport annuel 2023 de l'Assurance Maladie - Risques professionnels : <https://www.assurance-maladie.ameli.fr/etudes-et-donnees/2023-rapport-annuel-assurance-maladie-risques-professionnels>

2) Accidents du travail indemnisés par un arrêt de travail supérieur à 3 jour (indicateur habituel de la branche AT-MP)

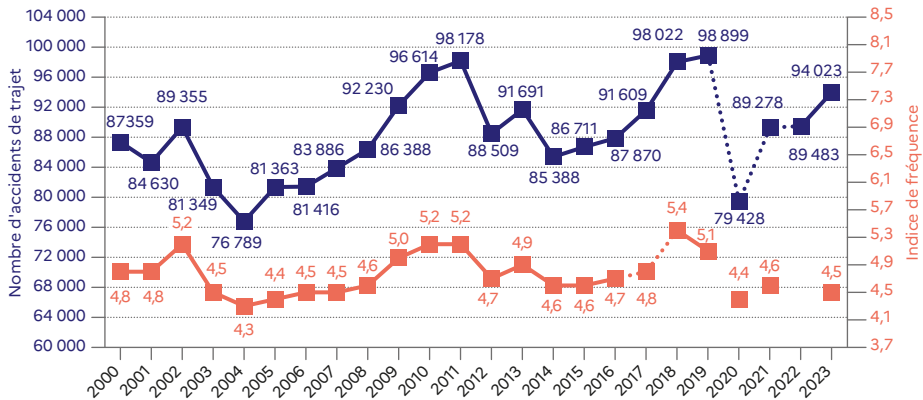
Série statistique des accidents du travail 1998-2023



Source : CNAM : Rapport annuel 2023 de l'Assurance Maladie - Risques professionnels

Données relatives aux accidents de trajet : en 2023, **les accidents de trajet sont en hausse** (+5,1 %, contre +0,2 % en 2022) et s'élèvent à 94 023. Ils représentent 14 % des sinistres reconnus. Le recours aux modes de mobilité douce est, comme les années précédentes, en augmentation, en particulier dans les zones urbaines (9,2 % d'accidents de vélo ou de trottinette, soit +4,2 points depuis 2019).

Série statistique des accidents de trajet 2000-2023

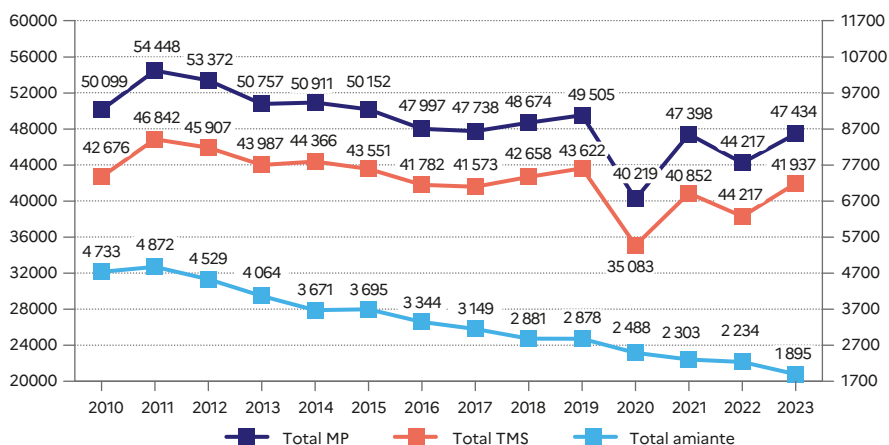


Source : CNAM : Rapport annuel 2023 de l'Assurance Maladie - Risques professionnels

Données relatives aux accidents mortels : en 2023, **759 accidents mortels ont été reconnus, soit +21 décès par rapport à 2022**. Plus de la moitié (57 %) de ces décès sont la conséquence de malaises et 12 % d'accidents routiers. Les décès, en 2023, concernent notamment les secteurs des transports et du BTP, à 20 % chacun. 332 décès sont consécutifs à des accidents de trajet (+ 46 décès), dont 72 % sont d'origine routière.

Données relatives aux maladies professionnelles reconnues : en 2023, **les maladies professionnelles reconnues sont en hausse (+7,3 %, contre -6,4 % en 2022)** et s'élèvent à 47 434. Le nombre de maladies professionnelles reconnues augmente d'un peu plus de 3 200 cas par rapport à 2022, ainsi que le nombre de victimes, qui augmente également d'environ 3 400. La grande majorité des maladies professionnelles reconnues reste liée à des troubles musculosquelettiques.

Série statistique des maladies professionnelles 2010-2023



Source : CNAM : Rapport annuel 2023 de l'Assurance Maladie - Risques professionnels

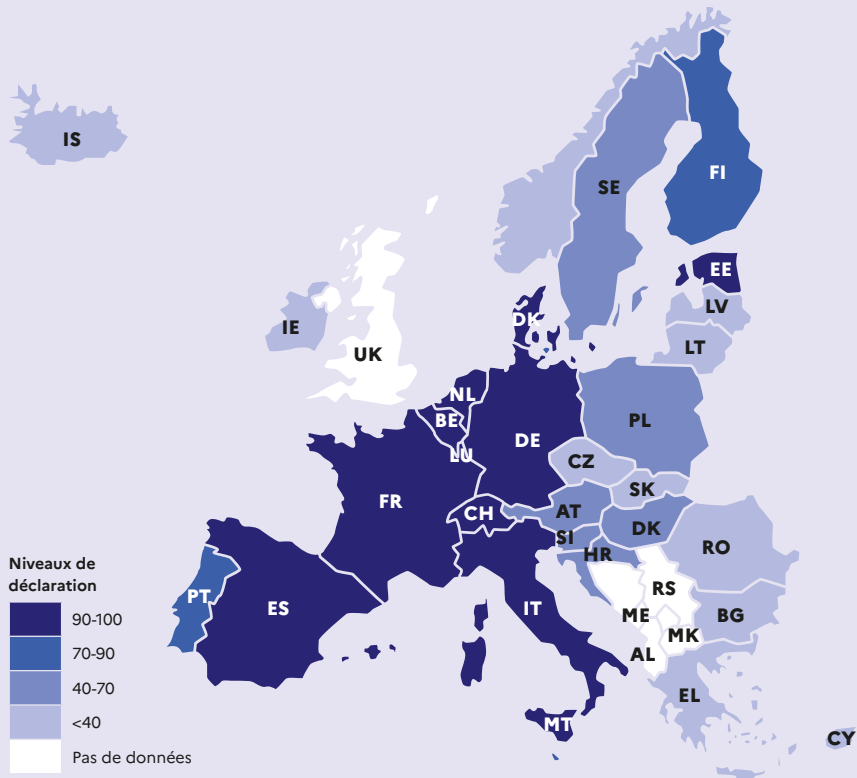
On constate, comme les années précédentes, **une hausse des maladies professionnelles relevant de maladies psychiques (+25 %, contre +16 % en 2022)**. Cette hausse s'explique par une augmentation entre 2022 et 2023 des dépressions (+22 %), des anxiétés et du stress (+36 %). Les risques psychosociaux sont également pris en charge en accidents du travail (environ 12 000 dossiers par an).

Focus Eurogip : : Estimations actualisées du phénomène de sous-déclaration des accidents du travail en Europe

EUROGIP publie⁽³⁾ les estimations actualisées (2019-2021) d'une nouvelle analyse du phénomène de sous-déclaration des accidents du travail (AT) ayant entraîné plus de 3 jours d'arrêt en Europe.

Les données confirment des niveaux de déclaration des AT très hétérogènes selon les pays, s'échelonnant de moins de 10 % à près de 100 % (cf. schéma ci-dessous).

Niveaux de déclaration estimés des accidents du travail en Europe en 2019



En effet, les éléments européens publiés sur les sinistralités AT montrent de fortes disparités dans les taux d'incidence (nombre d'AT pour 100 000 travailleurs), ce qui conduit à s'interroger sur un phénomène de sous-déclaration. Par exemple, en 2019, pour les AT non mortels, ils étaient

3) Estimations actualisées du phénomène de sous-déclaration des accidents du travail en Europe, EUROGIP-2023 : <https://bit.ly/Eurogip-sous-declaration-AT-2023> - L'étude fait suite à une 1^{ère} analyse publiée en 2017.

compris entre 62 et 3 425. Ces écarts peuvent notamment s'expliquer par les différences de systèmes d'assurance contre les AT, mais également par une sous-déclaration des sinistres.

La présente analyse repose sur la comparaison des données d'Eurostat, la direction générale statistique de l'UE, à savoir les statistiques européennes accidents du travail (SEAT) et l'enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE), dont le module spécifique intitulé « Accidents du travail et autres problèmes de santé liés au travail », réalisé au cours de l'année 2020. Les données ne couvrant pas des champs identiques, EUROGIP a procédé à un alignement des populations couvertes, des concepts d'accidents et des périodes retenues à des fins de comparaison et d'analyse selon ces deux méthodes qu'il avait développées dans son étude de 2017 :

- d'une part, celle des « ratios » qui repose sur l'estimation d'un nombre théorique d'AT non mortels à partir du nombre d'AT mortels, ce dernier étant supposé stable en moyenne annuelle et peu sujette à la sous-déclaration ;
- d'autre part, celle des "enquêtes" basées sur l'estimation des taux d'incidence ressentis par les personnes interrogées à l'occasion de l'enquête sur les forces de travail de l'UE de 2020.

Selon la méthode des ratios, le niveau de déclaration des AT diminue en 2020 dans la plupart des pays, mais il augmente en 2021, sans revenir à son niveau d'avant la crise sanitaire liée à la Covid-19. Afin de s'aligner au mieux sur la méthodologie SEAT, le nombre des AT mortels en France a été retraité pour ne tenir compte que des décès dont la cause professionnelle était identifiée.

Selon la méthode des enquêtes, entre 2012-2013 et 2019-2020, le niveau de déclaration estimé diminue dans la plupart des pays de l'UE-15 et augmente dans la plupart des pays ayant intégré l'Union européenne à l'occasion des récents élargissements.

Ces travaux empiriques doivent être interprétés avec prudence dans la mesure où ils dépendent de la précision des données recueillies et des méthodes statistiques employées.

Par exemple, la méthode des enquêtes repose sur des travaux réalisés séparément par les instituts statistiques nationaux, puis agrégés par Eurostat au sein de « l'enquête sur les forces de travail ». Par conséquent, ces enquêtes ne peuvent pas être considérées comme constituant un ensemble de données parfaitement homogènes.

Les résultats de l'analyse d'EUROGIP permettent de mettre en perspective les taux d'incidence publiés à l'échelle européenne, résultant des données transmises par les différents États à Eurostat. Ils font partie de la contribution française aux travaux d'ores et déjà engagés pour affiner les statistiques européennes de sinistralité AT.

Chapitre 6

Les tendances de sinistralité au travail dans le régime agricole

1. Les accidents du travail	217
1.1. Les non-salariés agricoles	217
1.2. Les salariés agricoles	222
2. Les accidents de trajet	229
2.1. Les salariés agricoles	229
3. Les maladies professionnelles	230
3.1. Les non-salariés agricoles	230
3.2. Les salariés agricoles	231

Chapitre 6

Les tendances de sinistralité au travail dans le régime agricole

1. LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

1.1. LES NON-SALARIÉS AGRICOLES

A. Une tendance à la baisse des accidentologies maintenue sur la période 2019-2023

En 2023, 11 672 accidents du travail proprement dits⁽¹⁾ ont donné lieu à un premier paiement d'indemnités journalières (accidents avec arrêt de travail indemnisé), dont 10 284 pour les seuls chefs d'exploitation.

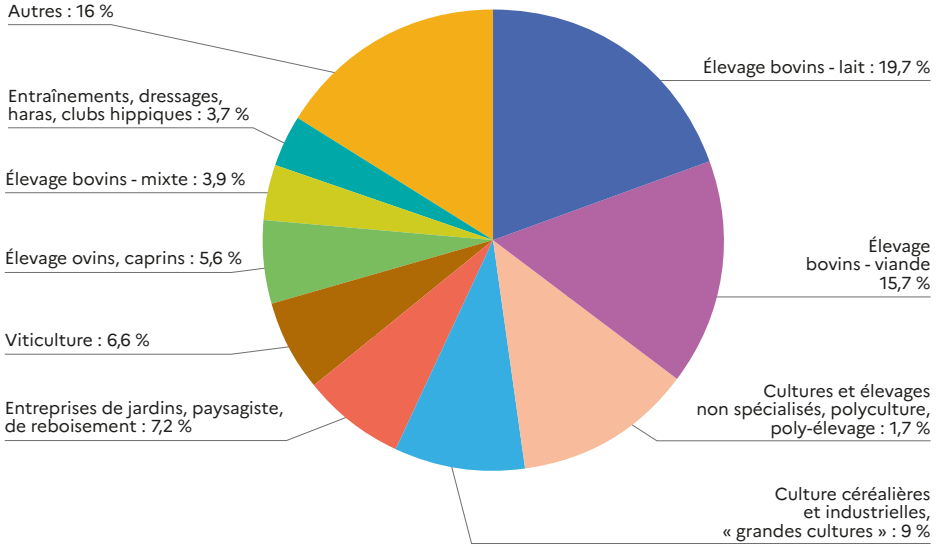
Ceux-ci représentant donc 88,1 % de l'ensemble des accidents du travail des non-salariés agricoles, l'analyse suivante portera uniquement sur eux. De plus, ces accidents de travail avec arrêt indemnisé seront dénommés « accidents du travail avec arrêt ».

En 2023, 39,3 % des accidents se sont produits dans les élevages de bovins : 19,7 % dans les « élevages laitiers », 15,7 % dans les « élevages pour la viande », et 3,9 % dans les « élevages mixtes ». Les exploitations de « cultures et élevages non spécialisés » sont concernées par 12,7 % des accidents, les « cultures céréalières et industrielles - grandes cultures » par 9,0 %, les « entreprises de jardins, paysagistes, de reboisement » par 7,2 et la « viticulture » par 6,6 %.

1) AT- accidents du travail « proprement dits » (article L.751-6 du Code rural et de la pêche maritime) « Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne mentionnée à l'article L. 751-1, salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole ».

L'accident du travail est donc un événement de caractère soudain survenu par le fait ou à l'occasion du travail à un salarié d'une entreprise qui lui cause un dommage corporel. Sous réserve que soient établies ou reconnues par l'employeur et par l'organisme social qui prend en charge la réparation, les circonstances matérielles de l'accident, le salarié bénéficie d'une présomption d'imputabilité qui le dispense de prouver la causalité du dommage.

Répartition des accidents du travail avec arrêt selon le secteur d'activité - 2023

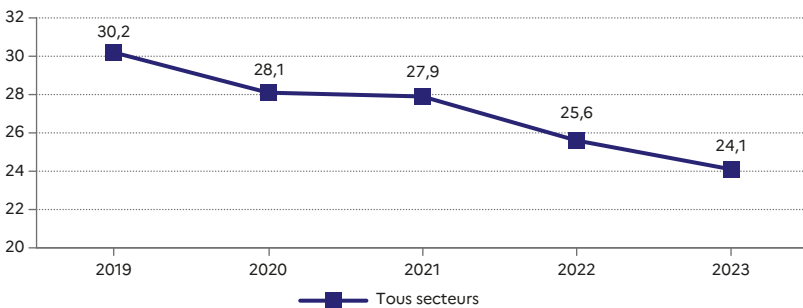


Source : MSA

Le nombre d'accidents du travail avec arrêt baisse de -7,4 % entre 2022 et 2023 et connaît une baisse annuelle moyenne de 5,4 % par an sur la période 2019-2023.

L'indice de fréquence des accidents du travail avec arrêt baisse en 2023 pour atteindre 24,1 accidents pour 1000 chefs d'exploitation, soit -5,9 % par rapport à 2022, et une diminution annuelle moyenne de -4,4 % sur la période 2019-2023.

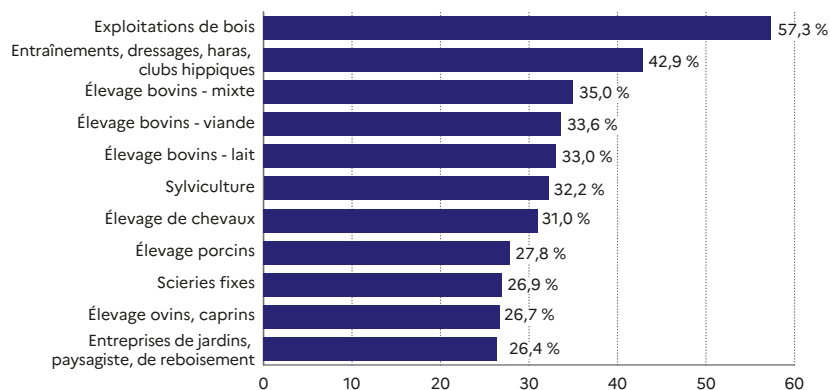
Indice de fréquence des accidents du travail avec arrêt de 2019 à 2023



Source : MSA

Cet indice de fréquence varie fortement selon les secteurs d'activité avec, par exemple, 57,3 pour « l'exploitation de bois », 42,9 pour « Entraînements, dressage, haras, clubs hippiques » et 35,0 « l'élevage bovins – mixte ».

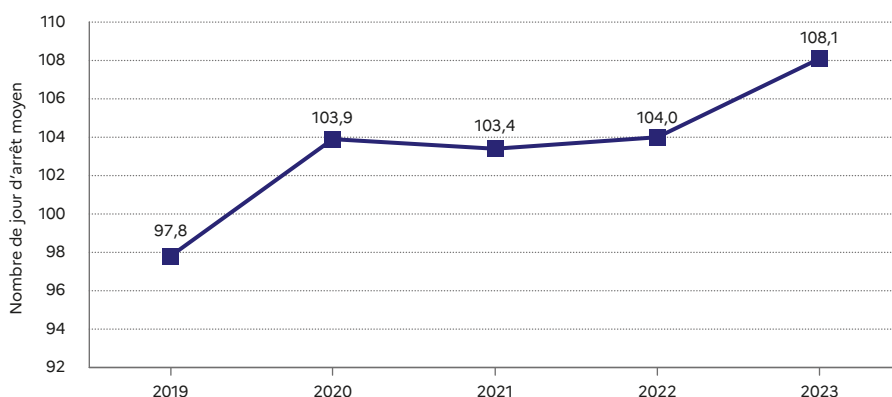
Principaux indices de fréquence des accidents avec arrêt en 2023



Source : MSA

La durée moyenne d'arrêt est de 108,1 jours en 2023. Elle augmente de 2,6 jours par an en moyenne depuis 2019 et de +4,1 jours entre 2022 et 2023.

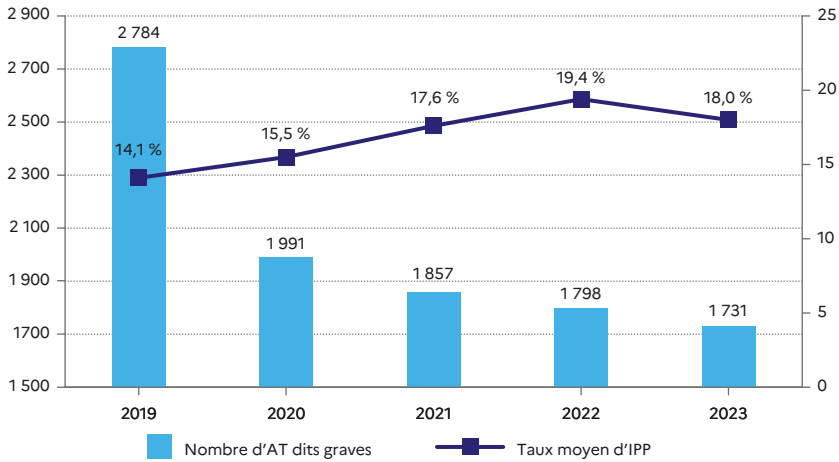
Durée moyenne d'arrêt en jours des accidents du travail proprement dit avec arrêt 2019-2023



Source : MSA

On dénombre 1 731 accidents graves, ayant donné lieu à l'attribution d'une incapacité permanente partielle (IPP) en 2023, soit une baisse de 3,7 % par rapport à 2022 et une diminution annuelle moyenne de 9,1 % entre 2019 et 2023.

Taux moyen d'IPP et nombre d'accidents du travail proprement dit graves 2019-2023



Source : MSA

Le taux moyen d'IPP est de 18,0 % en 2023, en baisse de 7,5 % par rapport à 2022, avec une hausse moyenne de 4,9 % par an sur la période.

B. Les caractéristiques des victimes d'accidents du travail

Les femmes sont concernées par 25,1 % des accidents avec 1^{er} arrêt indemnisé et elles représentent 24,6 % des chefs d'exploitation agricole. Elles ont un indice de fréquence d'accident avec 1^{er} arrêt indemnisé supérieur à celui des hommes de 1,3 point (23,8 contre 25,1).

Les exploitants agricoles âgés de 50 à 60 ans présentent les indices de fréquence les plus élevés, et cela indépendamment du genre (26,9 pour les hommes et 27,6 pour les femmes).

Indice de fréquence des accidents du travail proprement dit avec 1^{er} arrêt indemnifié en 2023

	Masculin	Féminin	Tous Sexes	Rapport H/F
Moins de 30 ans	17,5	25,4	18,8	0,69
De 30 ans à 40 ans	21,6	26,1	22,6	0,83
De 40 ans à 50 ans	24,0	26,3	24,5	0,91
De 50 ans à 60 ans	26,9	27,6	27,0	0,97
Plus de 60 ans	23,4	19,2	22,0	1,22
Tous âges	23,8	25,1	24,1	0,95

Source : MSA

Les salariés de 50 à 60 ans ont des taux de fréquence d'accident grave plus importants que les autres.

L'âge moyen lors de l'accident pour les hommes est de 49 ans et celui des chefs d'exploitation de 51 ans, tandis que l'âge moyen des femmes est de 52 ans, et celui des cheffes d'exploitation de 53 ans.

C. La nature des risques

Les accidents de travail se produisent principalement sur les lieux de production animale ou végétale (51,5 %) ainsi que sur les lieux de transport et déplacements (11,0 %).

Les victimes sont principalement accidentées lors d'activités avec des animaux vivants (34,9 %) ou lors d'activités avec machines, outils ou véhicules (21,0 %).

Les principaux éléments matériels à l'origine des lésions sont les animaux (20,8 %) et les machines, tracteurs, matériels et outils motorisés (21,5 %).

D. Les accidents du travail mortels des chefs d'exploitation de 2021 à 2023

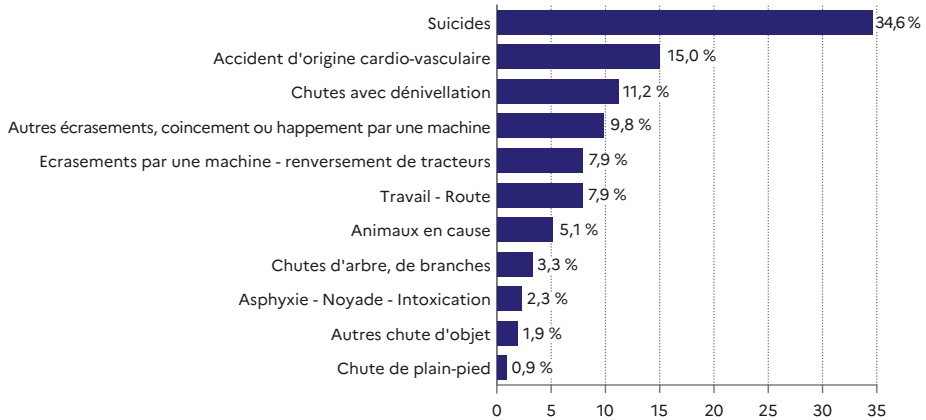
273 chefs d'exploitation ou entrepreneurs sont décédés à la suite d'un accident du travail proprement dit de 2021 à 2023. Les accidentés sont essentiellement des hommes (253) et se situent essentiellement dans les classes d'âge de 50 à 59 ans (34,4 %) et de 40 à 49 ans (25,6 %) et chez les plus de 60 ans (22,7 %).

Les catégories de victimes les plus concernées sont :

- les éleveurs de bovins (41,8 %), dont les éleveurs bovins viande (20,9 %), de bovins laitiers (17,9 %), les éleveurs et les éleveurs de bovins mixtes (2,9 %) ;
- les exploitants de cultures céréalières (12,8 %) ;
- les exploitants de cultures et d'élevages non spécialisés (9,2 %).

Les suicides et les décès d'origine cardiaque restent les plus fréquents.

Nombre d'accidents mortels du travail selon les circonstances du décès de 2021 - 2023



Source : MSA

1.2. LES SALARIÉS AGRICOLES

A. Une accidentologie répartie à la baisse après une hausse entre 2020 et 2021

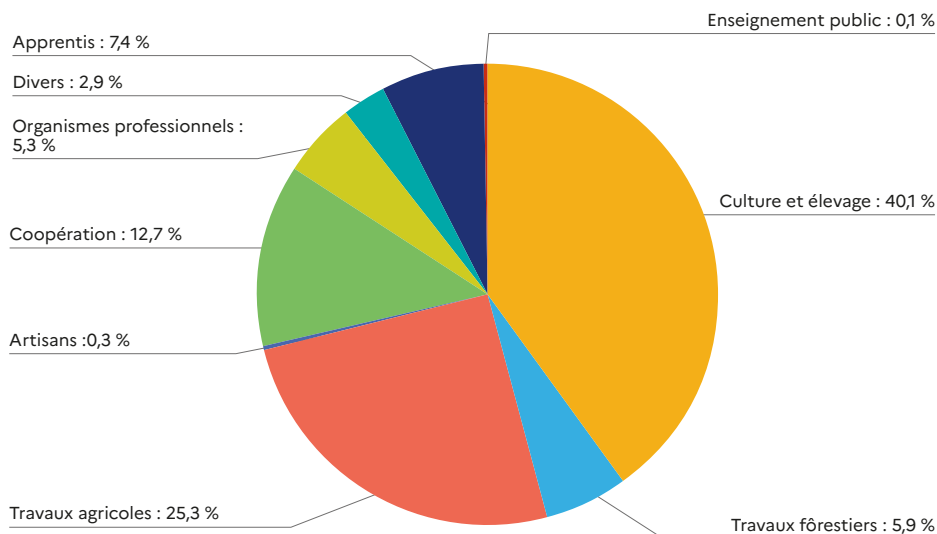
En 2023, le nombre d'accidents avec arrêt de travail s'établit à 33 738. - 5,0 % par rapport à 2022 et en baisse sur 2019-2023, avec une évolution annuelle de - 3,3 % par an.

De leur côté, le nombre d'accidents graves (accidents ayant entraîné une incapacité permanente partielle) est de 3 650 cas en 2023, en augmentation de 12,8 % par rapport à 2022. On note cependant, sur la période 2019 à 2023, une baisse moyenne de 3,6 % par an.

160 salariés sont décédés à la suite d'un accident du travail proprement dit sur la période 2021 à 2023.

40,1 % des accidents avec arrêt concernent des salariés travaillant dans le secteur « Culture – Élevage » et 25,3 % dans celui des « Travaux agricoles » (secteurs représentant respectivement 36,9 % et 13,7 % des heures travaillées en 2023).

Répartition des accidents du travail proprement dit avec arrêt selon le secteur d'activité de la victime en 2023

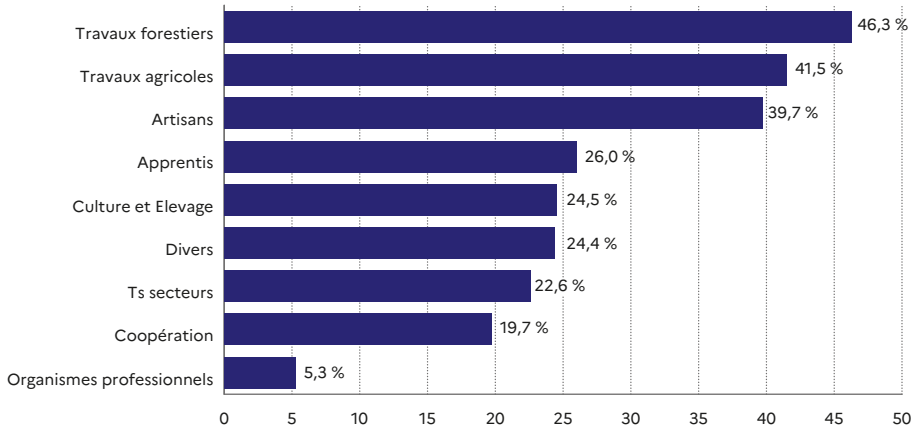


Source : MSA

Le taux de fréquence, tous secteurs confondus, baisse en 2023 avec 22,6 accidents avec arrêt par million d'heures travaillées, contre 24,2 en 2022. Cette baisse du taux de fréquence peut s'expliquer par une évolution opposée de l'activité et du nombre d'accidents. En effet, le nombre d'accidents du travail proprement dit baisse de 5,0 % alors que le nombre d'heures augmente de 2,0 %.

Le taux de fréquence connaît toujours de fortes disparités en fonction du secteur d'activité, avec des taux encore importants pour les « Travaux forestiers » (46,3) et les « Travaux agricoles » (41,5) et le moins élevé pour les « Organismes professionnels » avec 5,3 accidents par millions d'heures travaillées.

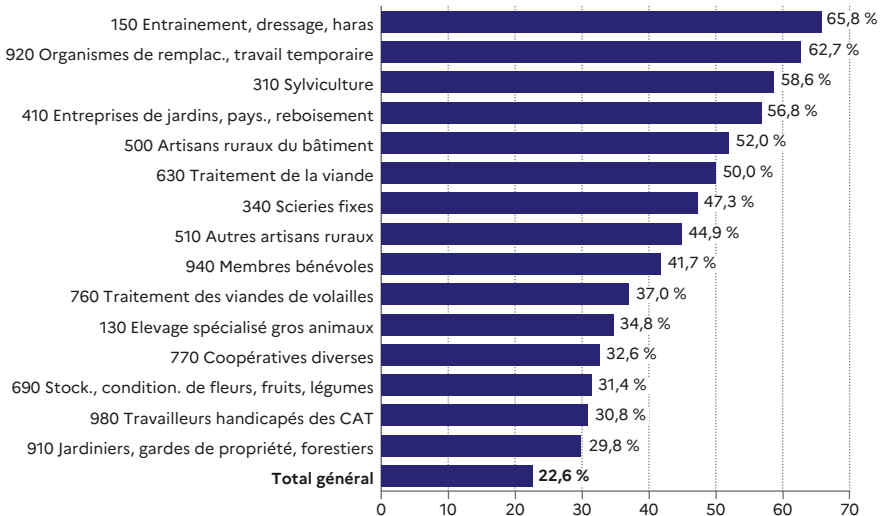
Taux de fréquence des accidents de travail proprement dit avec arrêt en 2023



Source : Mutualité sociale agricole (MSA)

Comme souvent, le taux de fréquence du secteur « Entraînement, dressage, haras » est parmi les plus élevés avec 65,8 accidents par millions d’heures travaillées.

Taux de fréquence les plus élevés des accidents du travail proprement dit avec arrêt en 2023



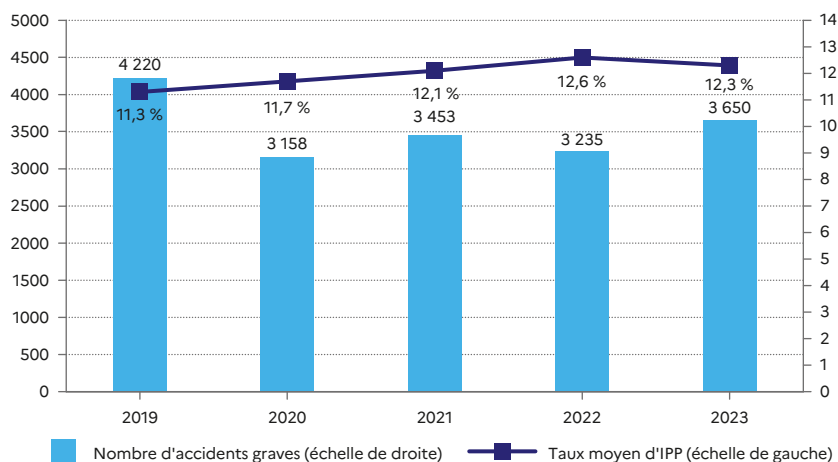
Source : MSA

B. La gravité des accidents en baisse

En ce qui concerne la gravité des accidents, celle-ci peut être approchée par les 3 principaux indicateurs suivants :

- une durée moyenne d'arrêt légèrement en hausse avec 80,6 jours en 2023, contre 78,2 en 2022, et qui augmente de 4 jours par an en moyenne sur la période ;
- la proportion d'accidents graves augmente : 10,8 % en 2023, contre 9,1 % en 2022 ;
- le taux moyen d'IPP est de 12,3 % en 2023, en baisse de 2,5 % par rapport à 2022, avec une hausse moyenne de 2,3 % par an sur la période.

Taux moyen d'IPP et nombre d'accidents du travail proprement dit graves 2019-2023



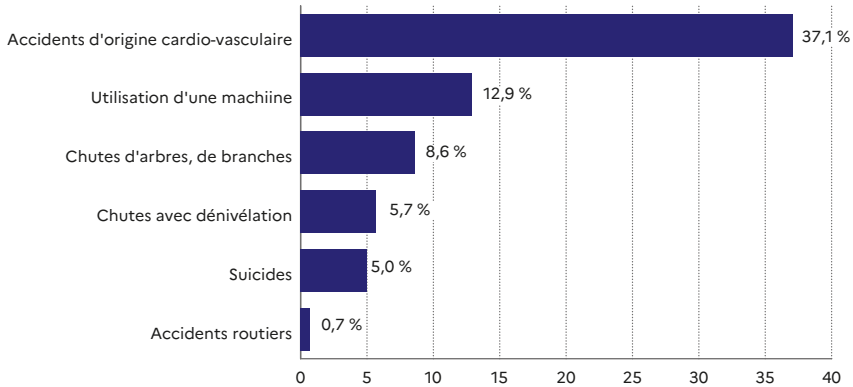
Concernant les accidents mortels, 160 salariés sont décédés à la suite d'un accident du travail proprement dit sur la période triennale couvrant 2021 à 2023. Les accidentés sont essentiellement des hommes (140), et sont le plus souvent âgés de 50 à 59 ans (35,7 %).

Le taux de fréquence des accidents mortels baisse entre 2022 et 2023 (0,034 en 2023 contre 0,038 en 2022), cependant, il faut noter des fluctuations annuelles irrégulières sur la période.

Les catégories de risques les plus représentées sont les cultures et élevages non spécialisés (15,2 %), les cultures spécialisées (13,9 %) et la viticulture (12,0 %).

Parmi les causes connues de décès, ceux d'origine cardio-vasculaire et due à l'utilisation de machines restent les plus fréquents.

Nombre d'accidents mortels du travail selon les circonstances du décès de 2021 - 2023



Source : MSA

C. Les caractéristiques des victimes d'accidents du travail non mortels

En ce qui concerne les caractéristiques des victimes d'accidents non mortels:

- les femmes sont concernées par 26 % des accidents avec arrêt, alors qu'elles représentent 37 % du volume total annuel d'heures travaillées. Elles ont un taux de fréquence d'accident avec arrêt presque 2 fois inférieur à celui des hommes (15,7 contre 27,3) ;
- l'âge moyen lors de l'accident est de 36,4 ans chez les hommes et 37,4 ans chez les femmes ;
- les salariés de moins de 30 ans ont des taux de fréquence d'accident avec arrêt plus élevés que les autres (43,5 pour les moins de 20 ans et 27,5 pour les 20-29 ans) ;
- les salariés de 50 à 59 ans ont des taux de fréquence d'accident grave plus importants que les autres.

Taux de fréquence des accidents du travail proprement dit avec arrêt en 2023

	Masculin	Féminin	Tous Sexes	Rapport H/F
< 20 ans	41,2	51,9	43,5	0,79
20 à 29 ans	31,0	20,3	27,5	1,53
30 à 39 ans	28,1	13,7	22,5	2,05
40 à 49 ans	25,1	12,4	19,8	2,03
50 à 59 ans	23,8	14,0	19,8	1,71
60 ans et plus	15,1	11,5	13,8	1,31
Tous âges	27,3	15,7	22,6	1,73
Taux de fréquence standardisé	27,0	16,7		

D. La nature des risques

L'analyse des risques confirme les tendances des années précédentes :

- Les accidents de travail se produisent principalement sur les lieux de « production animale ou végétale » (33,0 %) ou les lieux de « travaux publics et d'espaces verts » (22,7 %).
- Les victimes sont principalement accidentées lors d'activités de « travail du sol, bois et autres végétaux » (30,4 %) ou lors d'activités avec « le matériel et les infrastructures » (17,8 %).
- Les éléments matériels à l'origine des lésions les plus fréquentes sont les « animaux » (9,6 %), les « outils à main non motorisés » (9,4 %), les « éléments végétaux non transformés » (8,6 %).

Focus

Les accidents du travail des moins de 60 ans et des plus de 60 ans

Les tableaux suivants proposent une comparaison entre les victimes d'accidents de moins de 60 ans et de 60 ans et plus sur les principaux indicateurs AT pour essayer d'apprécier les différences de gravité.

Sur la période 2020-2023, les 60 ans et plus représentent 6,6 % des heures travaillées en 2023, pour 4,0 % des accidents avec arrêt, et 7,0 % des accidents graves.

19,2 %, des accidents avec arrêt débouchent sur une attribution d'IPP avec un taux moyen plus élevé.

Ils ont une durée moyenne d'arrêt de 34 jours plus importante que les moins de 60 ans.

Indicateurs accidents du travail - de 60 ans et 60 ans et + 2020-2023

	Répartition des heures	Répartition des AT avec arrêt	Répartition des AT Graves	% d'AT graves	Durée moyenne d'arrêt	Taux d'IPP Moyen
- de 60 ans	93,4%	96,0%	93,0%	10,5%	79,2	12,1
60 ans et +	6,6%	4,0%	7,0%	19,2%	113,4	15,3
Tous âges	100,0%	100,0%	100,0%	10,8%	80,6	12,3

Les 60 ans et plus ont un taux de fréquence d'accidents avec arrêt presque 2 fois inférieur à celui des moins de 60 ans. Cependant ils ont un taux de fréquence d'AT graves plus importants que l'ensemble et que les plus jeunes.

Il semble donc que cette population, que l'on peut supposer plus expérimentée, a globalement moins d'accidents que les autres, mais quand ceux-ci arrivent, ils sont souvent plus graves et nécessite plus de temps d'arrêt avant le retour au travail.

Indicateurs Accidents du travail - de 60 ans et 60 ans et +
Évolution de 2020 à 2023

Durée moyenne d'arrêt

	2020	2021	2022	2023
- de 60 ans	78,6	75,8	76,7	79,2
60 ans et +	120,5	126,1	118,2	113,4
Toutes tranches d'âge	80,0	77,4	78,2	80,6

Taux de fréquence des AT avec arrêt

	2020	2021	2022	2023
- de 60 ans	26,1	26,9	25,3	23,6
60 ans et +	14,3	14,4	13,8	13,8
Toutes tranches d'âge	25,4	26,2	24,6	22,6

Taux de fréquence des AT graves

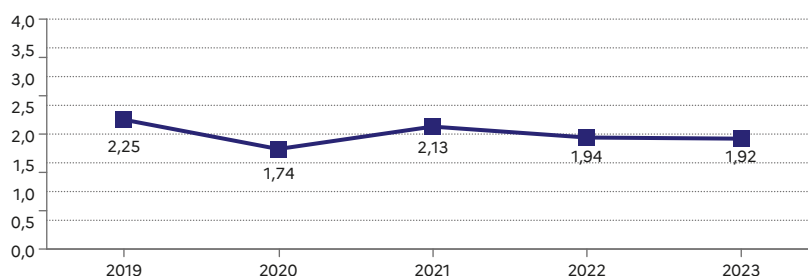
	2020	2021	2022	2023
- de 60	2,3	2,5	2,2	2,5
60 et +	3,0	2,7	2,6	2,6
Toutes tranches d'âge	2,4	2,5	2,2	2,4

2. LES ACCIDENTS DE TRAJET

2.1. LES SALARIÉS AGRICOLES

Le nombre annuel d'accidents de trajet avec arrêt de travail s'élève en 2021 à 2 390 unités contre 2 491 en 2022, soit une baisse de 4,1 %. L'indice de fréquence baisse aussi légèrement, 1,92 accident pour 1 000 salariés en 2023 contre 1,94 en 2022, et une évolution annuelle moyenne du nombre de – 4,0 % sur la période 2019-2023.

Évolution de l'indice de fréquence des accidents de trajet avec arrêt de 2019 à 2023



Source : MSA

Les accidents avec arrêt impliquent majoritairement des « véhicules routiers », dont parmi ceux-ci des automobiles (45,7 %) et des 2 roues (28,3 %).

Les moins de 30 ans sont les plus concernés par les accidents avec arrêt de 2 roues (les moins de 30 ans représentent 57,8 % des victimes d'accident avec ces véhicules).

15,2 % des accidents de trajet avec arrêt concernent les apprentis (alors qu'ils représentent moins de 5 % de la population des travailleurs trimestriels moyens).

On dénombre 14 accidents de trajet mortels en moyenne par an entre 2019 et 2023.

3. LES MALADIES PROFESSIONNELLES

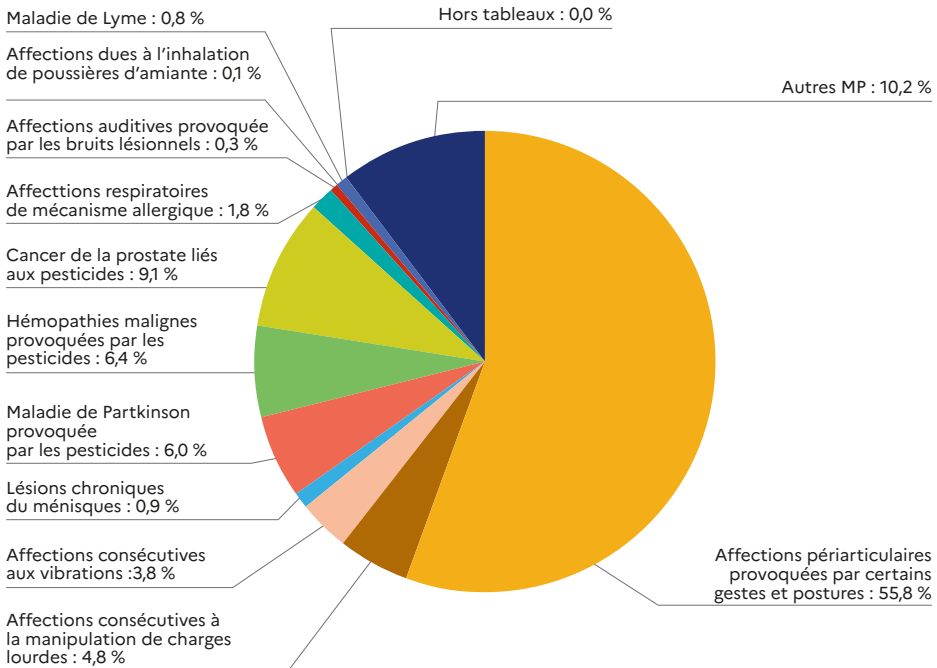
3.1. LES NON-SALARIÉS AGRICOLES

On dénombre 1 100 maladies professionnelles avec et sans arrêt en moyenne par an entre 2019 et 2023 pour les chefs d'exploitation agricole. On constate une baisse annuelle moyenne de -0,7 % du nombre de maladies professionnelles sur la période (-3,9 % entre 2022 et 2023).

L'indice de fréquence, en augmentation, passe de 2,12 en 2019 à 2,81 en 2023.

Entre 2019 et 2023, les TMS représentent 73,5 % des maladies professionnelles issues des tableaux de maladies professionnelles. Cependant, depuis la création du fonds d'indemnisation des victimes de pesticides (FIVP), ce chiffre diminue (65,5 % des maladies professionnelles en 2023) et la proportion des maladies professionnelles liées au risque « Pesticides » augmente (22,4 % des cas en 2023).

Les principales maladies professionnelles reconnues en 2023, pour les chefs d'exploitation



Source : MSA

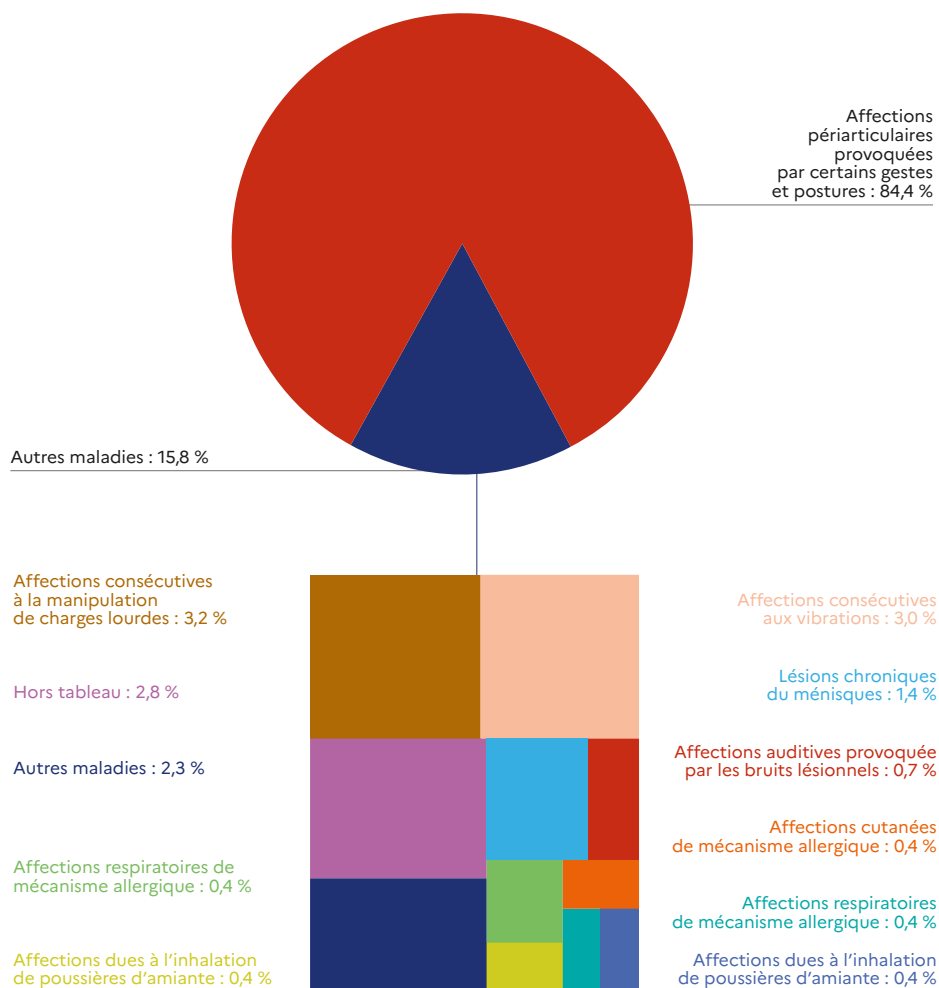
3.2. LES SALARIÉS AGRICOLES

On dénombre en moyenne 3 203 maladies professionnelles avec ou sans arrêt par an entre 2019 et 2023 (3 017 en 2023). Après une augmentation de 10,9 % entre 2020 et 2021, le nombre de maladies professionnelles avec ou sans arrêt baisse de 6,2 % entre 2021 et 2023 (-2,2 % en 2022 contre 3,9 % en 2023). L'évolution annuelle moyenne est de - 5,2 % sur la période 2019-2023.

L'indice de fréquence est de 2,4 maladies professionnelles pour 1 000 travailleurs en 2023.

En 2023, parmi les maladies professionnelles, 93,0 % sont des TMS, dont 1/4 de personnes touchées au canal carpien, et 1/3 aux épaules.

Les principales maladies professionnelles avec ou sans arrêt en 2023



PARTIE 3
LES GRANDES ACTIONS
DE PRÉVENTION
EN SANTÉ ET SÉCURITÉ
AU TRAVAIL MENÉES
PAR LE MINISTÈRE
CHARGÉ DU TRAVAIL

Chapitre 7

La mise en œuvre du 4^e Plan de santé au travail (PST4), du Plan de prévention des accidents du travail graves et mortels (PATGM) et des plans régionaux de santé au travail

- | | |
|--|-----|
| 1. La poursuite de la mise en œuvre partenariale du PST4
et du PATGM en 2023 | 237 |
| 2. Le déploiement des plans régionaux de santé au travail (PRST) | 239 |
| 3. Un dispositif inédit d'appel à projets pour soutenir
la mise en œuvre du PST, du PATGM et des PRST | 240 |

Chapitre 7

La mise en œuvre du 4^e Plan de santé au travail (PST4), du Plan de prévention des accidents du travail graves et mortels (PATGM) et des plans régionaux de santé au travail

Le Plan de santé au travail (PST) est le document stratégique de la politique de santé au travail, feuille de route de l'État et de ses services, des acteurs de la santé au travail et des partenaires sociaux.

Le 4^e Plan de santé au travail (2021-2025) a été publié en décembre 2021 et prévoit 90 actions dans les différents champs de la santé au travail. Pour la première fois, il s'accompagne d'un Plan de prévention des accidents du travail graves et mortels (PATGM), publié en mars 2022, comprenant 27 mesures.

L'ensemble des thématiques portées par le PST4 et le PATGM se déclinent au niveau local, au travers des plans régionaux de santé au travail (PRST4).

1. LA POURSUITE DE LA MISE EN ŒUVRE PARTENARIALE DU PST4 ET DU PATGM EN 2023

L'année 2023 a été consacrée à la mise en œuvre opérationnelle des actions du PST4 et du PATGM et à la production et diffusion des livrables réalisés. Des avancées ont été réalisées dans de nombreux champs structurants, et ce, notamment grâce à l'implication d'un grand nombre de partenaires – directions d'administration centrale, organismes de prévention, caisses de sécurité sociale, etc.

Des actions de communication et de prévention ont notamment été conduites à destination des **jeunes en formation professionnelle**, un public particulièrement

exposé aux risques d'accidents du travail graves et mortels. À ce titre, et en lien étroit avec le ministère chargé de l'éducation nationale, le modèle de convention de stage pour les élèves en lycée professionnel a été rénové, afin de mieux intégrer les enjeux de santé et de sécurité au travail.

Les **travailleurs vulnérables** – travailleurs intérimaires, détachés, etc. – font également partie des publics prioritaires du PST4 et du PATGM. Une campagne nationale a ainsi été relancée au printemps 2023 à destination des travailleurs allophones, détachés et saisonniers, pour les informer sur les risques professionnels auxquels ils peuvent être exposés.

En matière de **prévention des risques professionnels prioritaires et émergents**, des actions ambitieuses ont été conduites, en lien étroit avec les acteurs de la prévention :

- Une convention nationale inédite de partenariat pour la **prévention du risque routier professionnel** a été conclue entre le ministère chargé du travail, la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM), la Délégation à la sécurité routière (DSR) et le secteur du transport routier des marchandises (cf. chapitre 8) ;

Pour mieux prendre en compte **les risques liés aux vagues de chaleur**, de nouveaux outils de prévention ont été conçus et diffusés pour informer et sensibiliser les travailleurs et les employeurs. Un nouveau **guide de prévention des vagues de chaleur** a notamment été élaboré en partenariat avec l'INRS, l'OPPBT et la CCMSA.

La **communication** est également un des axes forts du PST4 et du PATGM, afin de sensibiliser le grand public aux enjeux de la santé au travail. À ce titre, **une campagne de communication grand public sur les accidents du travail graves et mortels** a été lancée le 26 septembre 2023. Inédite par son ampleur, elle a permis d'informer et de sensibiliser les entreprises, les travailleurs et le grand public sur l'importance des mesures de prévention des risques professionnels.

En parallèle, **les travaux au long cours se poursuivent**, avec la structuration de groupes de travail multi-partenariaux sur des thématiques à forts enjeux, telles que la recherche en santé au travail, les nouvelles organisations du travail, la prévention des risques psychosociaux et la promotion de la qualité de vie et des conditions de travail (cf. chapitre 8) ou encore la santé des femmes au travail. Les premiers aboutissements de ces travaux sont prévus pour 2024.

Exemple d'action menée dans le cadre du renforcement de la surveillance du marché des équipements de travail et de protection individuelle

Dans le cadre de ses attributions relatives à la surveillance du marché au titre du règlement (UE) 2019/1020 du 20 juin 2019 relatif à la surveillance du marché, la Direction générale du travail a participé en 2017 à une action européenne de surveillance du marché des ponts élévateurs de véhicules. Cette action a conduit à l'identification d'un type de pont élévateur non conforme aux exigences essentielles de santé et de sécurité relatives à la conception et à la construction des machines listées à l'annexe I de la directive 2006/42/CE relative aux machines.

Dans le cadre de cette action européenne, des agents du système de l'inspection du travail (SIT) de la région Auvergne-Rhône-Alpes, accompagnés d'un expert mandaté par la Commission européenne, ont mené un contrôle d'un pont élévateur de marque « X ». Ce contrôle a permis de constater des écarts aux exigences essentielles de santé et de sécurité de l'annexe I de la directive précitée. Ces non-conformités concernaient notamment les prescriptions de l'exigence essentielle de santé et de sécurité 1.3.7 relatives aux risques liés aux éléments mobiles.

À la suite de ce signalement et du dialogue engagé avec le responsable de la mise sur le marché, ce dernier a reconnu les non-conformités, a transmis une liste des machines en service concernées accompagnée des coordonnées des utilisateurs, ainsi que les dispositions de mise en sécurité qu'il s'était engagé à déployer sur le territoire français et à intégrer à ses futures machines.

Une note a été adressée aux directions régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) en octobre 2022, afin que les agents de contrôle compétents réalisent un contrôle au sein des établissements concernés en vue de s'assurer de la mise en œuvre effective des mesures correctives proposées par le fabricant.

2. LE DÉPLOIEMENT DES PLANS RÉGIONAUX DE SANTÉ AU TRAVAIL (PRST)

Au niveau régional, de nombreuses actions ont été engagées sur l'année 2023, donnant lieu à la production d'outils concrets et opérationnels, à destination des travailleurs, employeurs et acteurs de la santé au travail. Ces livrables, conçus en lien étroit avec les partenaires locaux (carsat, Aract, OPPBTP, services de prévention et de santé au travail [SPST], etc.), déclinent les orientations nationales, tout en répondant aux spécificités et aux besoins des territoires.

Exemples de productions régionales

- Les fiches « Question prévention » à destination des dirigeants de petites entreprises – PRST Auvergne-Rhône-Alpes
- Les spots publicitaires de prévention du risque routier – PRST Hauts-de-France
- Les fiches-actions à destination des entreprises pour intégrer les violences sexistes et sexuelles au travail comme un risque professionnel à part entière – PRST Occitanie
- L'application « Prev'en main » pour sensibiliser aux risques professionnels dès le plus jeune âge – PRST Nouvelle-Aquitaine

Des travaux prospectifs sont également conduits dans le cadre des PRST, pour mieux prendre en compte les nouveaux enjeux de la santé au travail :

- Dans le cadre du PRST Grand Est, des travaux sont en cours pour mieux connaître et prévenir les risques liés à **l'exposition aux ultraviolets solaires**, et sensibiliser entreprises, travailleurs et acteurs de la santé au travail sur le sujet ;
- Dans les Hauts-de-France, des travaux sont consacrés à la prise en compte de **l'endométriose** au travail, au titre du maintien en emploi ;
- En Auvergne-Rhône-Alpes, une expérimentation a été lancée pour mieux prévenir le risque de **malaise au travail** dans le secteur du transport routier ;
- Des travaux sur la constitution et la mise à disposition des **données régionales en santé au travail** sont également en cours dans différentes régions, en Occitanie et en Normandie notamment.

Ces réflexions et expérimentations pourront nourrir les réflexions au niveau national sur les sujets émergents en santé au travail.

3. UN DISPOSITIF INÉDIT D'APPEL À PROJETS POUR SOUTENIR LA MISE EN ŒUVRE DU PST, DU PATGM ET DES PRST

En 2022, un dispositif d'appel à projets PST, PATGM et PRST a été lancé. Co-piloté par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), il a pour objectif de soutenir financièrement la réalisation d'actions nationales et régionales. Poursuivi sur l'année 2023, il a permis, sur deux ans, la sélection et le financement de 52 projets régionaux et nationaux.

Ces projets, portés par une grande diversité d'acteurs, explorent les différents champs de la santé au travail (formation des jeunes en santé au travail, dialogue social, risques prioritaires et émergents, santé des femmes au travail, etc.). Concrets et innovants, ils pourront faire l'objet d'une capitalisation au niveau national.

Exemples de projets sélectionnés

- PST4 - Développement d'une plateforme web visant à renforcer la culture de prévention du risque routier professionnel dans le secteur du transport routier de marchandises et de la logistique et activités associées.
- PRST Centre-Val de Loire – Expérimentation sur la médiation comme facilitatrice du maintien en emploi.
- PRST Grand Est - Sensibilisation aux risques dans le secteur forestier.
- PRST Corse - Sensibilisation à la prévention des accidents du travail des jeunes en formation.

Chapitre 8

Focus sur les actions de prévention menées sur quelques risques professionnels

1. La prévention des risques liés aux vagues de chaleur	245
1.1. La gestion sanitaire des vagues de chaleur	245
1.2. L'anticipation et la gestion structurelle des risques professionnels liés aux vagues de chaleur	246
2. La prévention des risques psychosociaux et le développement de la qualité de vie et des conditions de travail	247
2.1. Les RPS et la QVCT pleinement intégrés dans le 4 ^e Plan de santé au travail (PST 4)	249
2.2. De nombreux outils et actions développés	250
2.3. Promouvoir des démarches efficaces de QVCT : la publication du référentiel de l'Anact	250
2.4. Télétravail, QVCT et risques professionnels	251
3. L'essor de l'IA et ses enjeux de santé au travail	252
4. Prévention des risques contre les rayonnements ionisants	257
4.1. Bilan de la surveillance des travailleurs pour l'année 2023	258
4.2. Évolution du système SISERI et lancement du nouveau portail	258
4.3 Évolutions réglementaires en 2023	259
5. La prévention et la réparation des maladies professionnelles	261
6. La prévention du risque routier professionnel	263
6.1. Améliorer la connaissance du risque routier professionnel	264
6.2. Mobilisation et sensibilisation ciblées des branches professionnelles	265

Chapitre 8

Focus sur les actions de prévention menées sur quelques risques professionnels

1. LA PRÉVENTION DES RISQUES LIÉS AUX VAGUES DE CHALEUR

Le changement climatique induit des épisodes de chaleur plus récurrents et plus intenses. Or, **ces vagues de chaleur ont un impact sanitaire sur les travailleurs**, et exposent particulièrement les travailleurs en extérieur ou ceux qui effectuent un travail physique - conditions de travail dégradées, altération de la santé ou accidents du travail, coups de chaleur, etc. En 2023, ce sont ainsi 11 accidents du travail mortels, en lien possible avec la chaleur, qui ont été remontés par le système d'inspection du travail.

Face à ces nouveaux risques, le ministère chargé du travail, en lien étroit avec les partenaires sociaux et les acteurs de la santé au travail, mobilise différents leviers. Il s'agit à la fois de gérer l'impact sanitaire des vagues de chaleur et de développer une connaissance plus fine des conséquences de ce phénomène sur les conditions de travail.

1.1. LA GESTION SANITAIRE DES VAGUES DE CHALEUR

Chaque année, **le système d'inspection du travail est mobilisé pour protéger les travailleurs des vagues de chaleur**. À ce titre, une instruction annuelle de la Direction générale du travail (DGT) relative à la gestion des vagues de chaleur rappelle aux Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) les actions incombant aux services et aux agents de l'inspection du travail, selon les différents niveaux de vigilance.

En 2023, différentes actions ont ainsi été déployées sur l'ensemble du territoire :

- des actions de sensibilisation et de communication auprès des partenaires locaux ;
- des opérations préventives de contrôle ciblées sur le risque chaleur ;

- une vérification systématique pendant la veille saisonnière du respect des consignes lors des différents contrôles (approvisionnement en eau potable, règles d'hygiène, températures constatées sur le poste de travail, aménagement des horaires, etc.) ;
- en période de vigilance orange et rouge, des contrôles ciblés sur le risque chaleur, aléatoires ou sur sollicitation de salarié(s).

En parallèle des actions menées sur le terrain par les agents de l'inspection du travail, **des actions de communication et de sensibilisation sont engagées par le ministère chargé du travail et ses partenaires** (Institut national de recherche et de sécurité (INRS), Organisme professionnel prévention bâtiment travaux publics (OPPBT), Santé publique France, Caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA)), à destination des travailleurs, employeurs et préventeurs.

Plusieurs leviers ont été mobilisés pour toucher les différents public cibles :

- la communication institutionnelle (communiqués de presse, diffusion des messages de prévention sur les réseaux sociaux, envoi de courriers aux fédérations, employeurs, ordres professionnels, etc.) ;
- la mobilisation des organismes de prévention ;
- la mobilisation des services de prévention et de santé au travail.

À cette occasion, les ressources et outils de référence en matière de prévention des risques liés aux vagues de chaleur sont mis à disposition. Le ministère chargé du travail a, par exemple co-produit avec les organismes de prévention (l'INRS, l'OPPBT et la CCMSA), un document de sensibilisation rappelant les risques pour les travailleurs liés aux vagues de chaleur, les mesures à mettre en place par l'employeur ainsi que les bons gestes à adopter pour les travailleurs⁽¹⁾.

Ce document tous public vient étoffer une offre de services déjà riche proposée par les différents organismes de prévention.

1.2. L'ANTICIPATION ET LA GESTION STRUCTURELLE DES RISQUES PROFESSIONNELS LIÉS AUX VAGUES DE CHALEUR

Mieux connaître et prendre en compte les effets de la chaleur sur la santé des travailleurs est l'un des objectifs du 4^e Plan de santé au travail et du plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels.

À ce titre, la **surveillance des accidents du travail graves et mortels en lien avec la chaleur** a été renforcée, en lien avec Santé publique France. Il s'agit d'identifier les situations à risque pour les travailleurs et les moyens de les prévenir.

1) Chaleur et canicule au travail : les précautions à prendre | Travail-emploi.gouv.fr | Ministère du Travail et de l'Emploi

D'autres risques liés aux vagues de chaleur sont en outre identifiés par le ministère et font l'objet de travaux d'anticipation. Dans le cadre du plan régional de santé au travail de la région Grand Est, et en lien avec des acteurs nationaux et régionaux, des travaux ont par exemple été lancés sur le risque d'exposition des travailleurs aux ultraviolets solaires.

Ces travaux devraient permettre d'aboutir à :

- la création d'un Observatoire national des cancers cutanés favorisés par l'exposition professionnelle ;
- l'expérimentation d'un système d'alerte en temps réel et de son utilité sur les comportements de prévention vis-à-vis de l'exposition solaire.

Enfin, il s'agit **d'accompagner les entreprises pour qu'elles puissent s'adapter progressivement au réchauffement climatique et intégrer cette préoccupation sur le long terme**, en agissant notamment sur les locaux de travail et en engageant des travaux permettant de réduire l'exposition des travailleurs en cas de fortes chaleurs.

2. LA PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ET LE DÉVELOPPEMENT DE LA QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

La prévention des Risques psychosociaux (RPS) et la promotion de démarches de Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) sont deux approches qui visent à protéger la santé mentale et physique du salarié.

Mener une démarche QVCT, c'est repenser les conditions de travail afin d'instaurer un climat de bien-être pour les salariés. Prévenir les RPS, c'est mettre en place des actions pour protéger la santé physique et mentale des salariés, qui pourrait être dégradée par le stress, les violences internes ou externes. Les deux démarches ne se substituent pas l'une à l'autre : pour pouvoir mettre en place une démarche QVCT efficace et pour faciliter sa mise en place, la prévention des RPS en amont est indispensable.

RPS/QVCT : de quoi parle-t-on ?

Les Risques psychosociaux (RPS)

Les risques psychosociaux sont les risques liés à l'environnement professionnel qui portent atteinte à la santé physique et mentale des travailleurs. Ils sont à l'interface de l'individu (psycho) et de sa situation de travail (social). On y trouve le stress au travail (surcharge de travail, manque de moyens, manque

d'autonomie, etc.), les violences internes à l'entreprise (harcèlement, conflit, etc.) et les violences externes à l'entreprise (insultes, menaces, agressions, etc. de la part de clients, de partenaires extérieurs, etc.).

Les risques psychosociaux constituent un enjeu majeur pour les organisations, car leurs conséquences sont nombreuses : atteintes à la santé mentale et physique des salariés, réduction du bien-être au travail, augmentation de l'absentéisme, baisse de la productivité et de l'engagement.

La prévention des RPS est d'ailleurs une obligation pour l'employeur, le code du travail (article L.4121-1) prévoyant que « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».

La Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)

La notion de QVCT a été consacrée par l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 9 décembre 2020 relatif à la prévention renforcée et à une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail, ainsi que par la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.

Le concept de QVCT englobe les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail : la reconnaissance au travail, l'égalité professionnelle, l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, l'évolution professionnelle, etc.

La QVCT dépend plus particulièrement de la capacité des travailleurs à s'exprimer et à agir sur le contenu de leur activité. C'est pourquoi toute démarche d'amélioration de la QVCT doit associer étroitement les salariés et leurs représentants, dans le cadre du dialogue social et professionnel.

Les femmes plus exposées aux risques psychosociaux que les hommes⁽²⁾

Femmes et hommes sont en général exposés à des risques différents dans leur travail. Comme en témoigne l'analyse menée à partir de l'enquête « *Conditions de travail* » de 2019 réalisée par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère chargé du travail (DARES), les hommes sont plus fréquemment soumis aux contraintes physiques, alors que les femmes sont plus fréquemment exposées à des risques psychosociaux : exigences émotionnelles, manque d'autonomie, manque de soutien et de reconnaissance, conflits de valeurs, instabilité de leur poste. Ces différences d'exposition sont liées aux professions qu'ils et elles exercent, qui exposent à des risques différents, mais elles s'observent aussi au sein même des professions.

2) Cet encadré synthétise les principaux résultats du document d'études de Karine Briard, « *Conditions de travail et mixité : quelles différences entre professions, et entre femmes et hommes ?* », janvier 2023, Dares n°265.

En rapprochant les métiers selon leurs conditions de travail, cinq groupes, dont quatre non mixtes, ressortent :

- Les métiers féminisés de service (par exemple, agents d'entretien, enseignants, etc.) soumettent aux risques psychosociaux, sans complètement protéger des risques physiques ;
- Les métiers féminisés de bureau (secrétaires, etc.) sont moins soumis aux expositions ;
- Les métiers masculinisés ouvriers (conducteurs de véhicules, ouvriers du BTP, etc.) confrontent particulièrement à la pénibilité physique et offrent moins d'autonomie ;
- Les métiers masculinisés non ouvriers (cadres commerciaux, etc.), à l'inverse, offrent une grande autonomie et soumettent peu à la pénibilité physique, mais davantage à un travail intense ;
- Les métiers mixtes (cadres des services administratifs, etc.) confrontent peu à la pénibilité physique, au manque de reconnaissance et de soutien, mais un peu plus aux exigences émotionnelles et aux contraintes temporelles.

Femmes et hommes n'encourent pas non plus les mêmes risques lorsque leur métier est le même. Cela peut s'expliquer par les caractéristiques des postes qu'ils et elles occupent respectivement (localisation, taille de l'entreprise, etc.), mais aussi par une répartition genrée des tâches. Par exemple, un homme exerçant des fonctions administratives sera plus sollicité pour déplacer des cartons d'archives, alors que sa collègue sera plus fréquemment chargée d'accueillir des visiteurs ou d'organiser des événements sociaux. Les conditions de travail portent ainsi l'empreinte de représentations et attentes sociales genrées.

2.1. LES RPS ET LA QVCT PLEINEMENT INTÉGRÉS DANS LE 4^e PLAN DE SANTÉ AU TRAVAIL (PST 4)

La prévention des RPS et la promotion de la QVCT sont pleinement intégrées dans le 4^e Plan santé au travail (PST4), élaboré et porté par la Direction générale du travail.

Plusieurs actions du PST4 sont ainsi dédiées à la prévention des RPS, et plus particulièrement au passage de la phase de diagnostic à la phase de mise en œuvre d'un plan d'action efficace, difficulté souvent rencontrée en entreprise. Le PST4 accorde également une place spécifique à certains travailleurs particulièrement exposés aux RPS, comme les travailleurs du secteur agricole (en lien avec la feuille de route portée par le ministère chargé de l'agriculture sur les actifs agricoles en situation de mal-être).

Le PST4 vise par ailleurs à accompagner les entreprises dans l'intégration des enjeux liés aux transformations et mutations des organisations du travail dans leurs démarches QVCT, comme le déploiement du télétravail ou l'intégration des nouvelles technologies, notamment l'intelligence artificielle. Il prévoit par ailleurs d'outiller les acteurs du dialogue social et professionnel dans la mise en place de

démarches QVCT, ainsi que de renforcer l'accès à une offre de conseil de qualité sur la QVCT à destination des TPE-PME, notamment à travers le renforcement de l'outil ReflexQVT déployé par l'Anact.

2.2. DE NOMBREUX OUTILS ET ACTIONS DÉVELOPPÉS

En 2023, l'Anact a proposé de nombreux moments d'échange sur les thèmes de la QVCT et des RPS, tels que des webinaires sur l'égalité professionnelle, sur l'articulation entre dialogue social et dialogue professionnel ou encore sur la prévention du *burn-out*.

Les Plans régionaux de santé au travail (PRST), déclinaison du PST4 en région, ont également favorisé la construction de plusieurs outils de prévention des RPS ou de promotion de la QVCT. Par exemple, la DREETS de la région Normandie propose un guide, *Actions en prévention des risques psychosociaux en Normandie – Ressources et démarches régionales*, dont l'objectif est de présenter un état des lieux des actions existantes et des appuis possibles en prévention des RPS dans la région, tant dans le secteur privé que dans le secteur public. Du côté du PRST de la région Île-de-France, l'outil « *TPE-PME : un outil d'autodiagnostic QVCT pour faciliter le dialogue social et professionnel* » vient récemment d'être mis en ligne sur le site de l'Anact. Dépassant les frontières régionales, il est ainsi mis à disposition de l'ensemble des entreprises intéressées.

2.3. PROMOUVOIR DES DÉMARCHES EFFICACES DE QVCT : LA PUBLICATION DU RÉFÉRENTIEL DE L'ANACT

Parmi les outils développés en 2023 sur le thème de la prévention des RPS et de la promotion de la QVCT, l'Anact a publié un référentiel³⁾ destiné à accompagner les entreprises dans la mise en place de démarches QVCT. Ce référentiel souligne **dix principes clés de la QVCT** (par exemple, l'engagement et la collaboration de la direction, des salariés et des représentants du personnel, l'objectif d'un travail de qualité réalisé dans de bonnes conditions et bénéfique pour tous, etc.) et précise **ce que la démarche ne recouvre pas** (par exemple, les actions « périphériques » : corbeille de fruits, conciergerie, *baby-foot*, décoration, etc.).

L'Anact souligne qu'une démarche d'amélioration de la QVCT doit s'appuyer sur la volonté partagée des salariés, de leurs représentants et de la direction de construire une organisation du travail favorable à la santé des travailleurs et de (re)donner à ces derniers du « pouvoir d'agir » sur leur travail.

3) Référentiel qualité de vie et des conditions de travail, Anact, 2023

Pilotée de façon concertée, la démarche doit agir sur plusieurs leviers, comme l'organisation du travail, l'égalité professionnelle, l'autonomie et la marge de manœuvre données aux salariés. Elle doit aussi favoriser le dialogue sur le travail et les expériences de nouvelles façons de travailler. Enfin, pour que la démarche soit complète, les résultats doivent être évalués et partagés au sein de l'ensemble de l'organisation de travail.

2.4. TÉLÉTRAVAIL, QVCT ET RISQUES PROFESSIONNELS

Étude 2023 de l'Anses sur les effets du télétravail sur la santé

En 2023, à la suite d'une saisine de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC), l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES) a sollicité l'institut de recherche en santé environnement et travail (Irset) pour réaliser une étude bibliographique sur les **effets potentiels du télétravail sur la santé des travailleurs**.

Sur la base des études publiées, l'Irset constate que les données scientifiques sont encore insuffisantes pour caractériser précisément les impacts du télétravail sur la santé. Néanmoins, la littérature scientifique souligne certains bénéfices du télétravail, pour l'entreprise (continuité du service en cas d'évènement empêchant l'accès aux locaux de travail habituels, productivité, etc.) et pour le travailleur (meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle, diminution de la fatigue, etc.).

Elle met également en évidence plusieurs effets indésirables possibles du télétravail qui concernent notamment :

- la santé : troubles musculo-squelettiques, impacts sur la vue, perturbation des rythmes circadiens, comme le rythme veille-sommeil, effets sur les comportements alimentaires et addictifs, accidentologie, impact sur la santé mentale ;
- la vie sociale : modifications de l'articulation entre la vie professionnelle et la sphère socio-familiale ;
- l'activité de travail : augmentation des exigences en matière de réactivité et de disponibilité, développement d'horaires atypiques de travail, modifications des dynamiques relationnelles entre collègues et avec la hiérarchie, évolution de la satisfaction et de l'implication au travail, etc.

L'Anses souligne ainsi que le télétravail doit s'accompagner d'une démarche d'identification des risques et de mise en place de mesures de prévention mobilisant l'ensemble des acteurs (employeurs, spécialistes de la prévention des risques professionnels, travailleurs et représentants).

3. L'ESSOR DE L'IA ET SES ENJEUX DE SANTÉ AU TRAVAIL

L'intelligence artificielle (IA) peut se définir comme un ensemble de technologies visant à réaliser informatiquement des tâches cognitives traditionnellement effectuées par l'humain⁽⁴⁾. Les systèmes informatiques fondés sur l'IA se sont largement développés depuis plus de 15 ans, dans la continuité de l'ère de la digitalisation entamée dans les années 2000. L'essor de l'IA s'observe dans tous les secteurs : industrie, administration, santé, services, commerce, etc. Pour autant, l'arrivée, fin 2022, de l'IA dite «générative», comme par exemple ChatGPT, a marqué un nouveau tournant, l'IA générative se diffusant plus largement encore au sein du grand public et dans les entreprises. Compte tenu de la puissance de ces outils et de leur rapidité d'évolution, les pouvoirs publics se sont emparés de la question, pour anticiper leurs impacts sur l'emploi et sur les conditions de travail.

Qu'est-ce que l'IA générative ?

L'intelligence artificielle générative (IA générative) est une catégorie d'IA qui se concentre sur la création de données, de contenus ou de production artistiques, de façon indépendante. Elle diffère de l'IA classique, qui se concentre, quant à elle, sur des tâches spécifiques, telles que la classification, la prédiction ou la résolution de problèmes. L'IA générative vise à produire de nouvelles données qui ressemblent à celles créées par des êtres humains, que ce soit sous forme de texte, d'images ou encore de musique.

Les impacts potentiels de l'IA sur les conditions de travail sont en effet ambigus. D'un côté, l'implémentation d'un système d'IA pourrait avoir un impact positif sur les conditions de travail. En automatisant les tâches répétitives et monotones, l'IA pourrait permettre aux travailleurs de se concentrer sur des activités plus créatives et stratégiques, augmentant ainsi leur degré de satisfaction et leur engagement. En outre, l'IA pourrait améliorer la sécurité au travail en prévenant les risques grâce à une surveillance continue et à la détection précoce des anomalies. En optimisant les processus décisionnels via l'analyse rapide des données, elle pourrait par ailleurs contribuer à réduire le stress lié à la prise de décisions complexes, tout en favorisant un environnement de travail plus efficient et gratifiant. Cependant, **cette transformation pourrait également s'accompagner d'une intensification du travail**, avec des rythmes plus soutenus et des exigences accrues en termes de compétences numériques. De plus, si l'IA peut potentiellement accroître l'autonomie des travailleurs en leur fournissant des outils d'aide à la décision, elle peut aussi **renforcer les mécanismes de surveillance et de contrôle**,

4) *Quels impacts de l'intelligence artificielle sur l'avenir du travail*, France Stratégie, 2018

limitant ainsi leur liberté d'action. **Les modalités d'intégration de l'IA dans les entreprises, et notamment les mesures de prévention mises en place à cette occasion, sont dès lors déterminantes** pour assurer un impact positif de l'IA sur les conditions de travail.

Étude 2023 de l'OIT sur les conséquences de l'IA sur l'emploi et les conditions de travail

L'organisation internationale du travail (OIT) des Nations Unies a publié une étude⁵⁾, publiée en 2023, qui examine les effets sur l'emploi et le travail de la dernière vague d'IA générative.

Dans son rapport, l'organisme estime que la plupart des emplois et des industries ne seront que partiellement exposés à l'automatisation. « L'impact le plus important de cette technologie ne sera **probablement pas la destruction d'emplois, mais plutôt les changements potentiels en termes de qualité, d'intensité du travail et d'autonomie** ».

L'étude souligne à cet égard que **l'IA peut être source de bénéfices comme de risques pour les conditions de travail**.

L'étude de l'OIT fait ainsi écho à l'étude de 2017 réalisée par France Stratégie sur les impacts économiques et sociaux de l'IA, qui soulignait les risques posés par l'IA sur les conditions de travail des salariés (délégation accrue de la prise de décision à l'IA, fragilisation des liens interpersonnels, etc.).

L'étude de l'OIT questionne ainsi l'idée assez répandue, et notamment défendue par les chercheurs de l'Université d'Oxford Carl Frey et Michael Osborne depuis une dizaine d'années, pronostiquant une destruction massive d'emplois par l'IA.

Le rapport prévoit par ailleurs que l'impact le plus important de l'IA se fera probablement sentir dans les pays à revenu élevé et moyen supérieur, en raison de la proportion plus élevée d'emplois de bureau. Les emplois de bureau étant une source importante d'emplois féminins, l'étude met en évidence que les effets seront très différenciés selon le genre.

C'est dans ce contexte que le Gouvernement a chargé en 2023 une **commission interministérielle de l'intelligence artificielle** de proposer des actions d'accompagnement du développement de l'IA dans l'économie française. Parmi ses recommandations, plusieurs concernent la santé et la sécurité au travail. La commission souligne notamment que **les partenaires sociaux doivent être acteurs de l'intégration de l'IA dans les entreprises, afin que le dialogue social et professionnel favorise des transformations respectueuses des conditions de travail et d'emploi des salariés**.

5) *L'intelligence artificielle générative devrait compléter plutôt que détruire des emplois*, OIT, août 2023

Le rôle de l'OIT dans l'analyse des impacts de l'IA

En parallèle, l'Organisation internationale du travail (OIT) a intensifié son engagement sur ces enjeux. Lors de sa Conférence annuelle du travail en 2023, l'OIT a adopté une résolution encourageant un approfondissement des recherches sur les impacts de l'intelligence artificielle sur l'emploi, les compétences et les conditions de travail. Cette résolution reflète une prise de conscience internationale croissante des transformations structurelles engendrées par l'IA. À travers cette décision, l'OIT a réaffirmé son rôle de premier plan en tant qu'acteur global visant à encadrer l'adoption de l'IA de manière à garantir la dignité au travail et la justice sociale.

Par ailleurs, les enjeux liés à l'IA et au monde du travail seront traités à l'occasion de futures discussions tripartites organisées dans le cadre de la Conférence Internationale du Travail. À la session de 2025, une discussion devant aboutir à l'adoption d'un instrument normatif sur le travail décent dans l'économie des plateformes portera, entre autres sujets, sur les incidences de l'utilisation d'algorithmes sur les conditions de travail. Par ailleurs, en 2027, une question portera sur l'exploitation de tout le potentiel des technologies pour parvenir au travail décent et sur la transformation structurelle de l'économie propice à des niveaux de productivité plus élevés. Les discussions devraient aboutir à l'adoption de conclusions et d'une résolution sur le rôle des technologies, dont l'IA, dans le travail décent. Ces conclusions pourraient contenir des orientations sur les mesures devant être prises par les États membres pour renforcer la protection des travailleurs compte tenu des nouvelles technologies.

En septembre 2024, l'OIT a également lancé son observatoire sur l'IA et le travail dans l'économie numérique. Il regroupe plusieurs thématiques, dont l'IA, le management algorithmique, le travail de plateformes et les données personnelles des travailleurs. Cette plateforme regroupe des rapports, des actualités, des événements ainsi que des données sur ces différents domaines. En particulier, l'OIT a développé des graphiques interactifs sur l'impact de l'IA générative sur les différentes professions et sur l'effet possible de l'intelligence artificielle générative sur l'emploi. L'action de l'OIT vient compléter celle de nombreuses initiatives nationales et internationales, comme le LaborIA en France, pour renforcer la compréhension des défis sociotechniques et promouvoir des pratiques qui allient efficacité économique et bien-être des salariés.

Un exemple métiers appelé à évoluer avec l'IA : les métiers de chargés de clientèle et de conseil du secteur bancaire

Salima Benhamou⁶⁾, responsable de projet au département « travail, emploi, compétences » de France Stratégie illustre les effets de l'IA sur les métiers des chargés de clientèle et des conseillers dans le domaine bancaire : ces métiers, qui représentent aujourd'hui un peu moins d'un cinquième des effectifs du secteur, pourraient être largement touchés par les changements induits par l'IA. La mise en place d'outils permettant de trier et de répondre aux requêtes les plus fréquentes et les outils avancés de recommandations personnalisées pourraient entraîner une diminution du nombre d'employés d'une part, et une augmentation de la complexité des tâches restant à traiter d'autre part.

Le rôle des conseillers pourrait alors être renforcé et réorienté vers l'accompagnement des clients. Les tâches les plus répétitives (collecte de données, procédures de contrôle, par exemple) seraient optimisées ou accélérées et les salariés devraient apprendre à interagir avec l'IA.

Par ailleurs, **l'État s'est doté en 2021 d'un centre de recherche dédié à l'IA afin de mieux connaître l'impact de cette évolution technologique sur le travail, l'emploi et les compétences** : le LaborIA. Créé sous l'égide du ministère chargé du travail et de l'Institut national de recherche en sciences et technologies du numérique (INRIA), le LaborIA a pour ambition de devenir le centre de ressources spécialisé sur les impacts de l'IA sur le travail. Dans sa première phase (2021 – 2023), ses chercheurs ont notamment étudié la notion de confiance entre un système d'IA et ses utilisateurs. Leur dernier rapport⁷⁾ montre comment l'intégration de l'IA dans les organisations entraîne une transformation progressive, nécessitant un apprentissage continu et une adaptation des salariés. Les auteurs constatent que les interactions humain-machine révèlent un conflit entre la logique de gestion des concepteurs d'IA et la réalité du travail des salariés, ce qui peut engendrer des tensions si aucun compromis n'est trouvé. La réorganisation du travail et du management se trouve également bouleversée, avec des impacts variés selon la structure organisationnelle. Les auteurs concluent que, pour une IA « capacitante », la clé réside dans l'adéquation des objectifs de gestion et des besoins réels des travailleurs.

6) *Quels impacts de l'intelligence artificielle sur l'avenir du travail ?*, Salima Benhamou, France Stratégie, 2018

7) LaborIA Explorer – Synthèse générale : Étude des impacts de l'IA sur le travail, mai 2024

L'adoption d'un règlement sur l'IA (AI Act) au niveau européen

Au niveau européen, le Conseil de l'Union européenne et le Parlement européen ont négocié en 2023 une proposition de règlement européen sur l'IA. Formellement adopté par le Parlement et le Conseil le 13 juin 2024, le règlement établit des règles harmonisées concernant l'intelligence artificielle⁸⁾ au sein de l'Union européenne. Il est entré en vigueur le 1^{er} août 2024. Il s'agit de la première législation sur l'IA dans le monde. L'accord garantit **la sécurité de l'IA, le respect des droits fondamentaux, de la démocratie et le développement des entreprises.**

Les objectifs de l'AI Act sont de :

- **Veiller à ce que les systèmes d'IA mis sur le marché soient sûrs et respectent la législation en vigueur** en matière de droits fondamentaux, les valeurs de l'UE, l'État de droit, mais aussi la durabilité environnementale ;
- **Garantir la sécurité juridique** afin de faciliter les investissements et l'innovation dans le domaine de l'IA ;
- **Renforcer la gouvernance et l'application effective de la législation existante** en matière des exigences de sécurité applicables aux systèmes d'IA et de droits fondamentaux ;
- **Faciliter le développement d'un marché unique pour des applications d'IA légales et sûres**, et empêcher la fragmentation du marché.

Pour cela, ce règlement s'appuie notamment sur une catégorisation des systèmes d'IA en fonction de leur niveau de risque : **les systèmes d'IA interdits**, car considérés comme particulièrement dangereux pour les droits fondamentaux et contraires aux valeurs européennes, tels que les systèmes de surveillance sociale utilisés pour surveiller ou évaluer le comportement des personnes ; **les systèmes d'IA à haut risque**, tels que les dispositifs médicaux, les technologies de transport autonomes ou les systèmes d'IA utilisés pour des questions liées à l'emploi, à la gestion de la main-d'œuvre et à l'accès à l'emploi indépendant (prise de décision pour le recrutement, la promotion, le licenciement, etc.). Ces systèmes nécessitent des exigences strictes de transparence, de traçabilité, d'évaluation de la conformité, de documentation technique, de surveillance et de contrôle ; **les systèmes d'IA à risque limité**, soumis à des exigences moins strictes que les systèmes à haut risque, mais qui doivent néanmoins respecter certaines normes.

Le règlement prévoit également des mécanismes de certification par des organismes tiers pour les systèmes d'IA à haut risque, afin de garantir leur conformité aux règles établies et l'établissement de normes auxquelles les fournisseurs de systèmes d'IA devront se conformer pour se déployer sur le marché européen.

Par ailleurs, avant de mettre en service un système d'IA à haut risque sur le lieu de travail, le règlement a introduit l'obligation pour les employeurs d'en informer les travailleurs et leurs représentants concernés par son utilisation.

8) Règlement - UE - 2024/1689 - FR - EUR-Lex (europa.eu)

Dial-IA : un projet né de l'accord européen de 2020 sur la numérisation

En 2020, l'accord européen sur la numérisation dans le monde du travail a posé les bases d'une nouvelle approche pour encadrer les transformations numériques, en soulignant la nécessité d'un dialogue social renforcé à chaque étape des projets technologiques. Cet accord a encouragé la mise en œuvre de démarches concrètes pour intégrer les représentants des salariés dans ces transformations. Il a également permis d'envisager le développement de la négociation collective et des accords de branche, encore peu nombreux dans ce domaine. C'est dans ce contexte que Dial-IA a vu le jour.

Dial-IA est une concrétisation de l'accord : développé dans le cadre d'un projet porté par l'IRES avec le soutien de l'ANACT, cet outil a pour objectif d'intégrer le dialogue social au cœur de la transformation numérique des entreprises et des administrations. Il met un accent particulier sur les impacts de l'intelligence artificielle (IA) et vise à répondre aux enjeux spécifiques qu'elle pose, tout en traduisant les principes de l'accord européen de 2020 en mesures opérationnelles et concrètes.

Son objectif est **d'encourager un dialogue social technologique** entre les acteurs de l'entreprise, afin d'accompagner les transformations organisationnelles liées à l'IA, de **créer une grammaire commune** permettant aux acteurs du projet de comprendre les spécificités de l'IA en tant qu'objet sociotechnique influençant le travail et, enfin, de **proposer des outils pratiques**, opérationnels, pour favoriser la mise en œuvre du dialogue social à chaque étape du cycle de vie des projets d'IA.

En 2024, Dial-IA a ainsi permis l'élaboration d'un **manifeste syndical commun** pour promouvoir les « bons usages » de l'IA, signé par cinq organisations syndicales, et le développement d'un **outil méthodologique (Dial-IA)** pour décliner l'accord européen de 2020 sur la numérisation et intégrer les enjeux du dialogue social technologique.

4. PRÉVENTION DES RISQUES CONTRE LES RAYONNEMENTS IONISANTS

Les conséquences néfastes des rayonnements ionisants sont apparues dès les premières utilisations au début du 20^e siècle, avec l'observation de possibles effets génétiques et cancérogènes.

Ce constat a contribué, au niveau international, au développement de la radioprotection, qui a pour objectif de prévenir et limiter les risques sanitaires dus aux rayonnements ionisants, notamment en limitant les doses reçues par les travailleurs.

4.1. BILAN DE LA SURVEILLANCE DES TRAVAILLEURS POUR L'ANNÉE 2023

Conformément aux dispositions de l'article R. 4451-129 du code du travail, un rapport est établi chaque année par l'IRSN afin de présenter le bilan de la surveillance des travailleurs exposés aux rayonnements ionisants.

Ce bilan concerne les résultats généraux sur l'ensemble des travailleurs exposés aux sources artificielles de rayonnements ionisants dans les différents secteurs d'activités civiles et militaires (activités médicales, dentaires et vétérinaires, industrie nucléaire ou non nucléaire, recherche et enseignement), ainsi que la radioactivité naturelle (aviation, industries mettant en jeu ce type de sources et radon).

L'effectif total des travailleurs suivis en 2023 est de 599 481, expositions externes et internes confondues.

Il est à noter que le bilan de l'exposition externe est exclusivement établi à partir des données enregistrées dans le Système d'information de la surveillance de l'exposition aux rayonnements ionisants (SISERI) (soit 360 743 travailleurs suivis). On note également une diminution de près de 7 % des effectifs suivis, par rapport à 2022, et, par conséquent une diminution de la dose collective établie sur la base des dosimètres à lecture différée (84,2 H.Sv en 2023 contre 88,4 H.Sv en 2022). Ces diminutions significatives semblent être dues à la mise en application de l'article R. 4451-66 du code du travail, indiquant que seuls les travailleurs ayant une surveillance dosimétrique individuelle (SDI) au sens réglementaire du terme doivent désormais figurer dans SISERI.

En revanche, le bilan de l'exposition interne (238 738 analyses réalisées) reste établi à partir des résultats agrégés communiqués à l'IRSN par les Services de prévention et de santé au travail (SPST), ainsi que les laboratoires en charge de l'exposition interne. Cela est dû à la mise en service du nouveau portail SISERI le 26 juin 2023. En 2024, le bilan de l'exposition interne sera, comme pour le bilan de l'exposition externe, basé sur les données transmises sur SISERI. On note néanmoins que le nombre de travailleurs ayant une dose engagée supérieure ou égale à 1 mSv reste faible (quatre cas enregistrés).

4.2. ÉVOLUTION DU SYSTÈME SISERI ET LANCEMENT DU NOUVEAU PORTAIL

SISERI (outil numérique ayant pour fonction de centraliser, consolider et conserver l'ensemble des résultats de la surveillance dosimétrique individuelle des travailleurs exposés), mis en service en 2005, se simplifie, se modernise et se rationalise dans le but de centraliser, consolider et conserver l'ensemble des résultats des mesures individuelles de l'exposition des travailleurs, mais également de permettre aux différentes parties intéressées un accès à ces résultats, sous conditions ; mais surtout de respecter les nouvelles dispositions du code du travail.

Les travaux lancés conjointement par la Direction générale du travail (DGT) et l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire (IRSN) en 2020 se sont achevés avec le lancement du nouveau portail SISERI 2, le 26 juin 2023. Ce nouveau portail permet une plus grande autonomie aux différents acteurs.

Il permet également :

- aux travailleurs exposés aux rayonnements ionisants un accès personnel aux résultats de leur surveillance dosimétrique individuelle ;
- aux exploitants des installations nucléaires de base de transmettre les résultats de la dosimétrie opérationnelle des travailleurs exposés aux rayonnements ionisants ;
- aux médecins du travail de télécharger l'historique dosimétrique, corriger et/ou ajouter une dose aux travailleurs exposés dont ils assurent le suivi individuel renforcé ;
- aux agents chargés du contrôle du dispositif renforcé pour la radioprotection des travailleurs exposés de consulter SISERI dans le cadre de leur mission.

Certaines fonctionnalités de SISERI 2 continuent à être développées et devraient être déployées au cours du dernier semestre 2024.

4.3 ÉVOLUTIONS RÉGLEMENTAIRES EN 2023

A. Le décret n° 2023-489 du 21 juin 2023 relatif à la protection des travailleurs contre les risques dus aux rayonnements ionisants

Les évolutions du code du travail découlant de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021, ainsi que leurs textes d'application, nécessitent de mettre à jour certains articles du chapitre sur la prévention des risques d'exposition aux rayonnements ionisants du code du travail. La mise à jour de ces articles entraîne une révision de certains arrêtés devenus contraires à ces évolutions. De même, ce décret a permis de prendre en compte le retour d'expérience relatif à l'application du décret n° 2018-437 du 4 juin 2018, ainsi que les observations de la Commission européenne sur la transposition de la directive 2013/59/Euratom du 5 décembre 2013. Enfin, les évolutions numériques nécessaires au Système d'information et de surveillance de l'exposition aux rayonnements ionisants (SISERI) et à la prise en considération du retour d'expérience nécessitent de créer de nouveaux droits d'accès à cet outil.

Les principales modifications proposées dans ce décret sont :

- Le renforcement des compétences des professionnels de santé au travail assurant le Suivi individuel renforcé (SIR) des travailleurs exposés aux rayonnements ionisants ayant un accès à SISERI : les dispositions des articles R. 4451-68, et 85 à 88, sont modifiées afin de prendre en compte à la fois la loi n° 2021-1018 et les exigences de la directive Euratom, en permettant l'accès à SISERI aux professionnels de santé au travail sous l'autorité du médecin du travail, après avoir suivi une formation obligatoire. Les formations des professionnels de santé seront encadrées par un arrêté d'application.

- L'amélioration des dispositions concernant la radiologie industrielle nécessitant un Certificat d'aptitude à manipuler les appareils de radiologie industrielle (CAMARI) : les dispositions des articles R. 4451-61 à 63 sont mises à jour afin de prendre en compte les évolutions réglementaires ainsi que le retour d'expérience, notamment après 15 ans de fonctionnement du dispositif d'évaluation nationale pour le CAMARI. La mise à jour de ces dispositions va permettre de mettre à jour l'arrêté définissant les modalités de formation et de délivrance du certificat d'aptitude à manipuler les appareils de radiologie industrielle.
- L'évolution de la certification des entreprises intervenantes pour réaliser des travaux en zone jaune ou supérieure : les dispositions des articles R. 4451-38 et 39 modifiés par le décret n° 2023-489 appellent l'arrêté d'application détaillant le nouveau dispositif de certification des entreprises. La nouvelle certification ne nécessitera pas de repartir d'une certification initiale pour les entreprises déjà certifiées, mais pourra être réalisée dans le cadre d'un audit de surveillance ou de renouvellement.

Le dispositif sera harmonisé à tous les secteurs d'activités.

Les classifications et corrections des coquilles grâce au retour d'expérience :

Les dispositions des articles R. 4451-33, 45, 48 et 75 relatives à la contrainte de dose, l'utilisation du dosimètre opérationnel, les vérifications périodiques sont clarifiées.

B. Arrêté du 23 juin 2023 relatif aux modalités d'enregistrement et d'accès au système d'information et de surveillance de l'exposition aux rayonnements ionisants « SISERI » et modifiant l'arrêté du 26 juin 2019 relatif à la surveillance individuelle de l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants

Cet arrêté est pris en application des 1°, 3°, 4° et 5° de l'article R. 4451-73 du code du travail. Il fixe les modalités d'enregistrement et d'accès au Système d'information et de surveillance de l'exposition aux rayonnements ionisants « SISERI », ainsi que du III de l'article R. 4451-33-1 du code du travail pour la dosimétrie opérationnelle des travailleurs exposés intervenant dans les installations nucléaires de base et de l'article R. 4451-110 du code du travail pour les conditions particulières des intervenants en situation d'urgence radiologique.

Ces dispositions concernent les employeurs et les travailleurs, y compris les travailleurs indépendants, régis par la 4^e partie du code du travail relative à la santé et à la sécurité, ainsi que les services de prévention et de santé au travail concernés, les organismes de dosimétrie, les laboratoires de biologie médicale agissant dans le cadre de surveillance de l'exposition individuelle des travailleurs aux rayonnements ionisants.

Il abroge plusieurs articles devenus caducs de l'arrêté du 26 juin 2019.

C. Arrêté du 16 novembre 2023 définissant les modalités de calcul des doses efficaces et des doses équivalentes résultant de l'exposition des personnes aux rayonnements ionisants

Cet arrêté met à jour plusieurs milliers de coefficients servant aux calculs des doses efficaces et des doses équivalentes résultant de l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants en prenant les valeurs actualisées recommandées par la Commission internationale de protection radiologique (CIPR) dans ses publications n° 134, 137, 141 et 151. Ces publications concernent principalement des coefficients pour les travailleurs. Le seul coefficient qui a évolué pour le calcul de dose pour la population est celui concernant le radon. Ces nouveaux coefficients ont généré des questionnements de la part de certaines activités en milieu souterrain, car leur évolution étant significative, elle va les contraindre à mettre en place une prévention du risque beaucoup plus importante. Plusieurs groupes de travail et avis de l'IRSN ont été établis entre 2019 et 2022 sur ces coefficients radon, mais tous convergent vers la nécessité de suivre les recommandations de la CIPR.

Cet arrêté abroge de fait l'arrêté du 1^{er} septembre 2003 définissant les modalités de calcul des doses efficaces et des doses équivalentes résultant de l'exposition des personnes aux rayonnements ionisants.

D. Réorganisation de la gouvernance de la sûreté nucléaire et de la radioprotection

Dans le contexte de la relance du nucléaire civil, le projet de loi relatif à l'organisation de la gouvernance de la sûreté nucléaire et de la radioprotection pour répondre au défi de la relance de la filière nucléaire a été présenté en Conseil des ministres le 20 décembre 2023.

La loi n° 2024-250 du 21 mai 2024, adoptée à l'issue des travaux parlementaires sur ce projet de texte, donnera lieu à la création de l'Autorité de sûreté nucléaire et de radioprotection (ASNR) issue de la fusion de l'Autorité de sûreté nucléaire (ASN) et de l'IRSN à compter du 1^{er} janvier 2025. Elle nécessitera des travaux d'élaboration de textes réglementaires dans les mois à venir, notamment pour adapter les dispositions du code du travail relatives à la radioprotection des travailleurs.

5. LA PRÉVENTION ET LA RÉPARATION DES MALADIES PROFESSIONNELLES

En 2023, le décret n° 2023-946 du 14 octobre a créé pour le régime général de la Sécurité sociale un tableau des maladies professionnelles relatif aux cancers du larynx et de l'ovaire provoqués par l'inhalation de poussières d'amiante. Ce texte constitue une avancée pour la reconnaissance des cancers professionnels « féminins », encore trop peu documentés aujourd'hui. Plus globalement, ce décret

permet à tous les travailleurs concernés de bénéficier de meilleures possibilités d'indemnisation et d'accompagnement.

L'année 2023 a également été marquée par deux saisines très importantes de l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES) par l'administration.

L'une concerne la **mise à jour des tableaux de maladies professionnelles existants, avec un objectif d'amélioration de la reconnaissance des maladies professionnelles**. En effet, la commission chargée d'évaluer le coût de la sous-déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles pour la branche maladie a régulièrement souligné que la non-reconnaissance de certaines pathologies pouvait être due notamment « à l'obsolescence de certains tableaux de maladies professionnelles qui n'intègrent pas l'état des connaissances scientifiques et épidémiologiques, et, d'autre part, à la limitation des pathologies qu'ils peuvent prendre en compte pour ce qui est des durées d'exposition et des produits et substances prévus ». Ainsi, dans son dernier rapport, remis au Parlement en juillet 2021, cette commission mettait en avant le caractère inadapté ou incomplet de certains tableaux de maladies professionnelles, s'agissant notamment de la désignation de la maladie ou des travaux associés.

Des travaux conséquents seront menés par la Direction générale du travail (DGT) en lien avec la commission spécialisée n°4⁽⁹⁾ du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT), à l'issue de la restitution de l'expertise par l'Anses, afin de rendre le système de reconnaissance via les tableaux plus efficace.

La seconde saisine porte sur une expertise relative aux **facteurs de risques professionnels (autres que les pesticides) en lien avec la survenue des Bronchopneumopathies chroniques obstructives (BPCO)**. La restitution de cette saisine, attendue pour 2024, constituera un **enjeu lié aux pathologies plurifactorielles**.

L'Anses a restitué, en 2023, **une expertise sur la leucémie en lien avec le formaldéhyde**, faisant suite à une saisine de l'administration, dont les résultats ont été discutés en commission spécialisée n°4 du COCT en vue de la création, de la modification de tableaux de maladies professionnelles ou de l'élaboration de recommandations aux Comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP). L'expertise scientifique conclut à un lien avéré entre les expositions professionnelles au formaldéhyde et la leucémie myéloïde. Sur la base de ces travaux, les partenaires sociaux ont discuté de la nécessité de créer un tableau de maladie professionnelle et les débats se poursuivront en 2024.

Enfin, en 2023, **les travaux engagés pour renforcer le système complémentaire de reconnaissance des maladies professionnelles devant les CRRMP se sont poursuivis**.

9) La commission spécialisée n°4 (CS4) du conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) est compétente pour les questions relatives à la connaissance de l'origine potentiellement professionnelle des pathologies, aux maladies professionnelles et à l'articulation entre la réparation et la prévention des pathologies professionnelles. Cette commission est consultée sur les projets de tableaux de maladies professionnelles pris en application de l'article L. 461-2 du code de la sécurité sociale (CSS).

Le décret n° 2022-374 du 16 mars 2022 relatif à la composition et au fonctionnement des CRRMP, visant à fluidifier le fonctionnement des CRRMP, a **commencé à porter ses fruits en 2023** et permet de répondre aux difficultés structurelles liées à la pénurie de médecins et d'améliorer les délais de traitement du volume de dossiers.

Des actions ont été lancées en 2023 par la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM) et la DGT pour harmoniser les taux de reconnaissance entre les CRRMP, notamment pour les avis alinéa 7. En particulier, en matière de troubles psychosociaux, qui constituent la majeure partie des dossiers, les rapports d'enquête, qui constituent la matière principale sur laquelle s'appuient les CRRMP, sont tous élaborés selon la même structure, sur la base des six dimensions du rapport Gollac. Les critères d'appréciation par les CRRMP devraient s'en trouver harmonisés. En lien avec la Société française de santé au travail (SFST), qui a débuté ses travaux en 2023, le guide des CRRMP sera modifié pour intégrer une recommandation de bonnes pratiques concernant la reconnaissance des troubles psychosociaux.

Enfin, des actions de communication ont été lancées pour améliorer la connaissance de cet outil.

L'ensemble de ces travaux menés par l'administration en lien avec la commission spécialisée n° 4 du COCT participe à l'amélioration des reconnaissances des maladies professionnelles.

Sur le volet de la prévention des maladies professionnelles en lien avec le risque chimique, en 2023, d'importants travaux ont été lancés pour transposer en droit interne les exigences de traçabilité des expositions des travailleurs aux Agents chimiques cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR) issue de la directive (UE) 2022/431 du 9 mars 2022 modifiant la directive 2004/37/CE concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail.

Ces travaux ont abouti à l'élaboration du décret n° 2024-307 du 4 avril 2024 introduisant l'établissement d'une liste nominative des travailleurs susceptibles d'être exposés aux agents CMR.

Ces dispositions nouvelles permettront aux employeurs de mieux structurer la traçabilité de l'exposition des travailleurs aux agents CMR.

6. LA PRÉVENTION DU RISQUE ROUTIER PROFESSIONNEL

Le risque routier professionnel constitue un risque professionnel majeur : chaque année, les accidents routiers professionnels (qu'ils soient de trajet, c'est-à-dire entre le lieu de travail et le domicile, ou de mission, c'est-à-dire dans le cadre d'un déplacement nécessaire à l'activité professionnelle) figurent parmi **les premières causes de mortalité au travail**, avec les malaises.

Pourtant, et en dépit de sa gravité, le risque routier professionnel est encore insuffisamment pris en compte par les entreprises, les représentants du personnel, mais également les salariés. Bien souvent, la conduite n'est pas considérée comme faisant pleinement partie de l'activité professionnelle et peu d'actions de prévention spécifiques à ce risque sont déployées au sein de l'entreprise, alors même que les déplacements routiers liés au travail continuent à être structurants dans la mobilité quotidienne.

Pour l'ensemble de ces raisons, la sécurité routière au travail est une priorité essentielle pour le ministère chargé du travail, afin de réduire le nombre d'accidents du travail graves et mortels.

La Direction générale du travail (DGT), en collaboration avec la Délégation à la sécurité routière (DSR) et la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM), a classé le risque routier professionnel parmi les **risques prioritaires du 4^e Plan de santé au travail (PST 4)** et a défini une stratégie d'action pour la période 2021-2025, renforcée dans le cadre du Plan de prévention des accidents du travail graves et mortels (PATGM) publié en mars 2022.

Celle-ci vise, d'une part, à approfondir la connaissance et le suivi de ce risque et, d'autre part, à mobiliser les branches professionnelles particulièrement exposées. Cette stratégie s'inscrit dans la continuité des annonces de la Première ministre lors du **Comité interministériel de la sécurité routière (CISR)** du 17 juillet 2023, qui a adopté une **mesure prévoyant « d'associer les branches professionnelles, les entreprises et les employeurs publics au risque routier professionnel »**. Cette mesure poursuit trois objectifs :

- la conclusion de conventions de partenariat pour la prévention du risque routier professionnel au niveau des branches professionnelles ;
- la poursuite des actions de sensibilisation locale, dans le cadre des « clubs entreprise et sécurité routière » ;
- la poursuite de la promotion de la signature de la « charte des 7 engagements +, pour une route plus sûre ».

Ainsi, en 2023, l'administration a poursuivi ses objectifs en publiant des indicateurs sur l'accidentologie routière liée au travail et en mobilisant les partenaires sociaux au sein des branches professionnelles qui font l'objet d'une forte accidentalité routière.

6.1. AMÉLIORER LA CONNAISSANCE DU RISQUE ROUTIER PROFESSIONNEL

Dans la poursuite des travaux engagés dans le cadre du PST 3 (2016-2020), la DGT, la DSR, ainsi que la CNAM, la Mutualité sociale agricole (MSA), Santé publique France, et l'Observatoire national interministériel de sécurité routière (ONISR) produisent chaque année un tableau de bord rassemblant les indicateurs sur l'accidentologie routière en lien avec le travail issu de l'exploitation des données d'indemnisation des accidents du travail et des accidents de trajet des deux principaux régimes de

sécurité sociale, le régime général et le régime agricole, ainsi que des données sur les accidents corporels de la circulation routière, directement recueillies sur les lieux de l'accident par les forces de l'ordre, centralisées par l'ONISR.

Ce travail permet l'élaboration d'un support de communication intitulé « **L'essentiel du risque routier professionnel** », présentant les principaux chiffres liés à l'accidentalité routière au travail ainsi que des messages clés de prévention (organiser les déplacements, bien choisir et entretenir les véhicules, organiser les communications, former tous les acteurs de l'entreprise). Ainsi, en 2023, 332 travailleurs salariés ont été tués lors d'un déplacement lié au travail, dont 240 lors d'un accident de trajet (domicile-travail) et 92 lors d'un accident de mission ⁽¹⁰⁾.

L'analyse statistique des causes et circonstances des accidents routiers liés au travail constitue l'un des éléments incontournables pour approfondir la connaissance du risque, établir un diagnostic précis et orienter en conséquence la politique de prévention.

6.2. MOBILISATION ET SENSIBILISATION CIBLÉES DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Le 4 juillet 2023, le ministère chargé du travail, le ministère de l'Intérieur et des Outre-mer, le ministère de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires ainsi que la CNAM se sont associés avec les organisations professionnelles d'employeurs du transport routier de marchandises : la Fédération nationale du transport routier (FNTR), l'Union des entreprises transport et logistique de France (TLF), l'Organisation des transporteurs routiers européens (OTRE) et la Chambre syndicale du déménagement (CSD), l'Opérateur de compétences des métiers de la mobilité (Opco Mobilités), Klésia Carcept Prévoyance et l'association pour le développement de la formation professionnelle dans les transports (AFT Transport & Logistique), pour la **signature d'une convention de partenariat sur la prévention du risque routier professionnel dans le secteur**.

L'objectif de cette convention est de construire collectivement une démarche permettant de développer et de promouvoir des actions structurantes et ambitieuses pour la prévention du risque routier professionnel au bénéfice des entreprises de la branche. Cette démarche participe à l'ambition de développer l'attractivité du secteur, auquel le renforcement de la santé et de la sécurité au travail contribue.

Les signataires s'engagent autour de trois actions phares :

- La création et la gestion d'un portail numérique commun, à destination des entreprises, proposant une offre de services d'information, de sensibilisation (kits de communication, etc.) et d'outils (de formation, d'organisation du travail, d'évaluation des risques, etc.) de prévention du risque routier professionnel.

10) Source : Rapport annuel 2023 de l'Assurance maladie Risques Professionnels.

- La mise en place d'actions de sensibilisation et d'accompagnement, dont : la promotion de la « charte des 7 engagements+ pour une route plus sûre » portée par la DSR, l'évaluation et l'intégration de ce risque dans le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), des campagnes de communication au moment des journées de la sécurité routière au travail, la sensibilisation des employeurs aux enjeux d'une mobilité domicile-travail durable et sûre et à la mise en place de plans de mobilité, une réflexion sur l'organisation de trophées de la sécurité routière dans la branche, etc.
- Un approfondissement de la connaissance du risque routier professionnel dans ce secteur professionnel, avec une analyse statistique spécifique à ce dernier.

La convention est conclue pour une durée de 2 ans et pourra se voir renouvelée.

Les actions de la DSR en matière de risque routier professionnel

La DSR élabore et met en œuvre la politique de sécurité routière ; elle apporte son concours à l'action interministérielle dans ce domaine.

La DSR porte notamment la démarche des « 7 engagements+ pour une route plus sûre » qui traduit l'engagement pris par les employeurs en faveur de leurs personnels pour agir sur six facteurs majeurs d'accidentalité routière (le téléphone, l'alcool, le non-port de la ceinture de sécurité, la vitesse, la fatigue, l'absence d'équipements pour deux-roues motorisés, vélos ou trottinettes) et sur la formation des personnels à la sécurité routière. À ce jour, plus de 3 000 employeurs engagés, représentant 4,8 millions de collaborateurs, ont signé la charte.

Concernant les secteurs du transport routier de voyageurs ou de marchandises, après consultations des organisations professionnelles et syndicales, une nouvelle plateforme dénommée « Vérif Permis » (<https://www.verif.premisdeconduire.gouv.fr/>), mise en application par arrêté du 15 février 2024, permet désormais à l'employeur de vérifier la validité du permis des salariés qu'il emploie dans le cadre du transport routier de voyageurs ou de marchandises, en contrepartie d'une participation financière. Près de 700 000 conducteurs et 33 500 entreprises sont concernés.

Au niveau local et conformément aux orientations fixées par la DSR, les Documents généraux d'orientation (DGO), qui ont été finalisés en 2023 dans chaque département et qui constituent le cadre stratégique pluriannuel de l'action de l'État déconcentré et de ses partenaires pour la période 2023-2027, doivent obligatoirement faire figurer le risque routier professionnel parmi les quatre principaux enjeux de lutte contre l'insécurité routière.

Chapitre 9

La poursuite de la mise en œuvre de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail

1. La poursuite de la réforme du pilotage des Services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI)	270
1.1. Décret n° 2022-1031 du 20 juillet 2022 relatif aux référentiels et aux principes guidant l'élaboration du cahier des charges de certification des services de prévention et de santé au travail interentreprises	270
1.2. Arrêté du 27 juillet 2023 fixant le cahier des charges de certification des services de prévention et de santé au travail interentreprises.	270
2. Le cadre d'exercice renouvelé de la médecine du travail et du suivi de l'état de santé des salariés	271
2.1. Décret n° 2023-547 du 30 juin 2023 relatif aux travailleurs employés par plusieurs entreprises : modalités de suivi de l'état de santé et répartition du coût de la cotisation entre les employeurs concernés	271
2.2. Décret n° 2023-1302 du 27 décembre 2023 relatif au médecin praticien correspondant	272
3. La poursuite de la mise en œuvre du passeport de prévention	273

Chapitre 9

La poursuite de la mise en œuvre de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail

La loi pour renforcer la prévention en santé au travail, transposant l'Accord national interprofessionnel (ANI) signé par les partenaires sociaux en décembre 2020, a été adoptée le 2 août 2021. Ce texte accélère la modernisation de notre système de santé au travail, en mettant l'accent sur le développement de la prévention et l'amélioration de la gouvernance des acteurs de la santé au travail. La loi est entrée en vigueur le 31 mars 2022.

La mise en œuvre de la réforme s'est poursuivie en 2023 avec la parution de plusieurs mesures réglementaires concernant d'importants dispositifs issus de la loi du 2 août 2021.

Au 1^{er} août 2024, 42 mesures d'application de la loi sur 46 ont été prises. Ces mesures portent sur la mise en place du Comité national de prévention et de santé au travail (CNPST), la prévention de la désinsertion professionnelle, l'offre socle des Services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI), le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), la possibilité pour les médecins du travail de déléguer certaines missions aux infirmiers et aux autres membres de l'équipe pluridisciplinaire des SPSTI, les modalités de recours à la télésanté au travail, les principes relatifs à la certification des SPSTI, l'agrément des SPSTI, le dossier médical en santé au travail, la mise en œuvre du passeport de prévention, le suivi des salariés multi-employeurs, les obligations de formation des infirmiers de santé au travail, le recours aux Médecins praticiens correspondants (MPC) et le financement des SPSTI.

1. LA POURSUITE DE LA RÉFORME DU PILOTAGE DES SERVICES DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL INTERENTREPRISES (SPSTI)

1.1. DÉCRET N° 2022-1031 DU 20 JUILLET 2022 RELATIF AUX RÉFÉRENTIELS ET AUX PRINCIPES GUIDANT L'ÉLABORATION DU CAHIER DES CHARGES DE CERTIFICATION DES SERVICES DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL INTERENTREPRISES

Le décret précise les principes et plusieurs éléments de cadrage du cahier des charges de la certification des SPSTI. Il prévoit notamment que les organismes certificateurs chargés de délivrer la certification aux SPSTI seront accrédités par le Comité français d'accréditation (Cofrac) et que les principes et référentiels de la certification seront déclinés et mis en œuvre au sein d'un cahier des charges fixé par un arrêté du ministre chargé du travail, et détermine son entrée en vigueur à la date de publication de ce dernier, et au plus tard le 1^{er} mai 2023.

1.2. ARRÊTÉ DU 27 JUILLET 2023 FIXANT LE CAHIER DES CHARGES DE CERTIFICATION DES SERVICES DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL INTERENTREPRISES.

Pris en application de l'article L. 4622-9-3 du code du travail et du décret du 20 juillet 2022, l'arrêté du 27 juillet 2023 renvoie, complète, et s'articule avec l'AFNOR SPEC 2217, qui constitue un référentiel « métier » pour les SPSTI, ainsi que le plan de contrôle, document technique à destination des organismes certificateurs, qui précise les modalités techniques et organisationnelles relatives à la procédure de délivrance de la certification.

L'élaboration de ces documents (référentiel et plan de contrôle) a été effectuée dans le cadre d'un groupe de travail piloté par la Direction générale du travail (DGT) avec l'appui de l'Association française de normalisation (Afnor) et composé de représentants désignés par les membres du Comité national de prévention et de santé au travail (CNPST), de l'équipe projet AFNOR, de représentants de la DGT (bureau CT1) et du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire.

Une enquête terrain a été organisée du 7 avril au 15 mai 2023, amenant à près de 600 propositions. Chaque proposition a été étudiée et celles retenues par consensus du groupe de travail ont été intégrées dans les documents finaux.

L'arrêté du 27 juillet 2023 prévoit notamment trois niveaux de certification d'une durée respective de 2, 3 et 5 ans et précise que les deux premiers niveaux ne sont pas renouvelables, dans la mesure où seul le niveau trois atteste de façon pérenne de la conformité à l'ensemble des exigences du référentiel.

L'appréciation des services rendus est principalement évaluée à l'aune des critères et des exigences retenus au sein de l'AFNOR SPEC 2217 pour mesurer la bonne réalisation des trois missions de l'ensemble socle de services ; à savoir : la prévention des risques professionnels, le suivi individuel de l'état de santé et la prévention de la désinsertion professionnelle.

L'arrêté précise les conditions et modalités d'organisation des audits et de la délivrance de la certification par les organismes certificateurs ainsi que les modalités d'accréditation de ceux-ci.

Enfin, il précise les modalités de transfert de certifications ainsi que les relations entre les organismes certificateurs et les services du ministre chargé du travail.

Afin de finaliser le dispositif de certification, les organismes certificateurs candidats devront déposer leur demande auprès du Cofrac et obtenir leur accréditation permettant de délivrer les certifications aux SPSTI candidats. Ces derniers devront être certifiés avant le 1^{er} mai 2025.

2. LE CADRE D'EXERCICE RENOUVELÉ DE LA MÉDECINE DU TRAVAIL ET DU SUIVI DE L'ÉTAT DE SANTÉ DES SALARIÉS

2.1. DÉCRET N° 2023-547 DU 30 JUIN 2023 RELATIF AUX TRAVAILLEURS EMPLOYÉS PAR PLUSIEURS ENTREPRISES : MODALITÉS DE SUIVI DE L'ÉTAT DE SANTÉ ET RÉPARTITION DU COÛT DE LA COTISATION ENTRE LES EMPLOYEURS CONCERNÉS

L'article 13 de la loi du 2 août 2021 a réaffirmé le principe d'une cotisation « *per capita* » due aux SPSTI pour le suivi de chaque travailleur, chacun comptant pour une unité.

Parallèlement, l'article 25 de la loi a inséré l'article L. 4624-1-1 du code du travail qui prévoit qu'« en cas de pluralité d'employeurs, le suivi de l'état de santé des travailleurs occupant des emplois identiques est mutualisé suivant des modalités définies par décret ».

La préparation de ce décret a engagé un travail important de concertation entre Présanse, l'organisation représentant les SPSTI, et plusieurs organisations professionnelles d'employeurs des principales branches concernées (*propreté, sécurité privée, etc.*). Cinq réunions ont été organisées en 2022 pour aboutir au projet de décret présenté aux membres du comité d'orientation des conditions de travail.

Le texte, publié le 30 juin 2023 (décret n° 2023-547), vise à assurer l'ensemble du suivi médical de manière mutualisée entre les employeurs concernés et prévoit que la cotisation acquittée soit partagée à parts égales entre ces mêmes employeurs.

2.2. DÉCRET N° 2023-1302 DU 27 DÉCEMBRE 2023 RELATIF AU MÉDECIN PRATICIEN CORRESPONDANT

Pour rappel, la loi a ouvert la possibilité, pour des médecins non spécialistes en santé au travail dénommés « Médecins praticiens correspondants (MPC) », de pouvoir contribuer, en lien avec le médecin du travail et en appui aux SPSTI sur la base d'un protocole de collaboration, au suivi individuel de l'état de santé des travailleurs, sous réserve qu'ils aient suivi une formation en santé au travail. Cette contribution sera circonscrite au suivi individuel de l'état de santé des travailleurs qui ne font pas l'objet d'un suivi individuel renforcé, c'est-à-dire non affectés sur des postes à risque, et limitée aux cas où le SPSTI ne pourra assurer lui-même les visites dans les délais réglementaires prévus. De même, elle sera limitée aux zones géographiques déficitaires en termes de ressources médicales en santé au travail, arrêtées par le directeur général de l'agence régionale de santé (ARS) territorialement compétent. Les MPC ne pourront pas cumuler cette fonction avec celle de médecin traitant des salariés suivis dans le cadre de leur collaboration avec le SPSTI, effectuer des actions en milieu de travail, proposer des aménagements de postes, ni déclarer un travailleur inapte.

Le décret prévoit également la formation des MPC avec une partie théorique d'au moins 100 heures, *a minima* en matière de connaissance des risques et pathologies professionnels, de suivi individuel de l'état de santé des salariés et de prévention de la désinsertion professionnelle. Cette formation délivrée par un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel, ou un organisme certifié, doit être effectuée dans l'année qui suit la conclusion du premier protocole de collaboration avec un SPSTI. Cette collaboration initiale doit également être précédée d'un séjour d'observation d'au moins 3 jours dans le SPSTI avec lequel la collaboration est engagée.

L'arrêté du directeur de l'ARS devra être établi sur la base d'un diagnostic territorial en matière de santé au travail, en concertation avec les représentants régionaux du conseil de l'Ordre des médecins. À cette fin, le Dcrets est chargé de fournir au directeur de l'ARS des éléments d'appréciation relatifs à la couverture des besoins en médecine du travail des entreprises sur le territoire de la région, après consultation du comité régional d'orientation des conditions de travail (Croct).

Deux arrêtés restent à prendre, le premier doit définir un modèle de protocole de collaboration, conclu entre le MPC, le ou les médecins du travail de l'équipe pluridisciplinaire concernée et le directeur du SPSTI. Le second vise à déterminer les montants minimaux et maximaux de la rémunération due au MPC par le SPSTI.

3. LA POURSUITE DE LA MISE EN ŒUVRE DU PASSEPORT DE PRÉVENTION

La loi du 2 août 2021 est venue donner une existence légale au passeport de prévention, qui est intégré au système d'information du compte personnel de formation (SI-CPF), mis en œuvre par la Caisse des dépôts et consignations.

Comme prévu par la loi, le Comité national de prévention et de santé au travail (CNPST) a adopté en juin 2022, par délibération, un document fixant les principes de mise en œuvre du passeport de prévention et de sa mise à la disposition de l'employeur. Le décret n° 2022-1712 du 29 décembre 2022, relatif à l'approbation de la délibération du CNPST du conseil d'orientation des conditions de travail (Coct) fixant les modalités de mise en œuvre du passeport de prévention et de sa mise à la disposition de l'employeur, a entériné et précisé à la marge les orientations établies par le CNPST.

Une première étape de déploiement a eu lieu le 30 mai 2023, avec l'ouverture du passeport de prévention aux travailleurs et aux demandeurs d'emploi. Depuis cette date, il leur est possible de consulter les informations relatives aux formations et aux certifications professionnelles qui sont transférées automatiquement depuis le SI-CPF. Une seconde étape interviendra en 2025, avec l'ouverture des services de déclaration des employeurs et des organismes de formation, et d'alimentation du passeport par les titulaires, pour toutes les formations répondant aux critères d'éligibilité fixés par le CNPST.

Afin de permettre le bon fonctionnement du passeport de prévention, plusieurs textes réglementaires ont été pris :

- Le décret n° 2023-713 du 1^{er} août 2023, relatif à l'intégration du passeport de prévention dans le traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé Système d'information du compte personnel de formation (SI-CPF), est venu préciser les catégories de données recueillies dans le passeport de prévention ;
- Le décret n° 2023-1073 du 20 novembre 2023, complétant la liste des finalités et des catégories de responsables des traitements, comportant l'usage du numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques (NIR) ou nécessitant la consultation de ce répertoire dans le champ de l'emploi et de la formation professionnelle, a donné la possibilité aux organismes de formation d'utiliser le NIR pour déclarer les formations en santé et sécurité au travail au sein du passeport de prévention.

En parallèle, différents acteurs ont participé aux travaux de déploiement du passeport de prévention :

- d'une part, le CNPST a été associé à l'occasion de sept réunions de son groupe de travail dédié au dispositif et au cours de cinq séances plénières ;
- d'autre part, des représentants d'entreprises et d'organismes de formation ont pu participer à respectivement six et trois ateliers utilisateurs menés avec la Caisse des dépôts sur les grandes fonctionnalités de l'outil.

Ces acteurs seront à nouveau associés aux travaux de mise en œuvre du passeport de prévention en 2024.

Chapitre 10

La prévention de l'usure professionnelle et de la désinsertion professionnelle

1. La création du Fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU)	277
1.1. Un nouveau fonds au bénéfice de la prévention des risques à l'origine des Troubles musculosquelettiques (TMS)	277
1.2. Un dispositif qui mobilise pleinement le dialogue social pour sa mise en œuvre	278
2. Les évolutions du Compte professionnel de prévention (C2P) prévues par la LFRSS 2023	280
3. La prévention de la désinsertion professionnelle	280
3.1. La stratégie nationale de lutte contre l'endométriose	281
3.2. Le comité d'évaluation des textes encadrant l'accès au marché du travail des personnes atteintes de maladies chroniques	281
3.3. Éléments de l'enquête de la DGT relative à l'activité des SPST en matière de prévention de la désinsertion professionnelle	282
3.4. Travaux menés par les groupes de travail DGT/DSS/CNAM sur la transmission d'information entre les SPST et l'Assurance maladie	283

Chapitre 10

La prévention de l'usure professionnelle et de la désinsertion professionnelle

1. LA CRÉATION DU FONDS D'INVESTISSEMENT DANS LA PRÉVENTION DE L'USURE PROFESSIONNELLE (FIPU)

1.1. UN NOUVEAU FONDS AU BÉNÉFICE DE LA PRÉVENTION DES RISQUES À L'ORIGINE DES TROUBLES MUSCULOSQUELETTIQUES (TMS)

Pour améliorer la prévention de l'usure professionnelle, la Loi de financement rectificative de la Sécurité sociale (LFRSS) pour 2023 portant réforme des retraites a créé un fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU).

Placé auprès de la Commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CAT-MP), au sein de la Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM), ce fonds est doté d'un milliard d'euros par la branche AT-MP du régime général pour une durée de 5 ans.

Il a pour mission de participer au financement des démarches de prévention au bénéfice des salariés exposés aux facteurs de risque professionnels dits « ergonomiques », mentionnés au 1^o du I de l'article L. 4161-1 du code du travail : manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques.

Ce fonds a vocation à financer des actions de prévention et de sensibilisation au sein des entreprises, visant ces facteurs de risques, des projets de transition professionnelle de salariés exposés à ces risques, ainsi que des actions menées par des organismes professionnels de prévention de branche ayant conclu une convention avec la CNAM et des actions de prévention de la désinsertion professionnelle (aménagement de postes).

Après le vote de la loi, l'année 2023 a été consacrée à la définition des modalités de mise en œuvre du fonds à travers plusieurs textes d'application, dont deux décrets publiés le 11 août 2023.

Un premier décret⁽¹⁾ précisé les conditions de mise en œuvre des dispositions relatives au FIPU, notamment le calendrier de définition par la CAT-MP des orientations du fonds et de l'adoption de son budget annuel, et les modalités d'élaboration de la cartographie des métiers et des activités exposés aux facteurs de risques ergonomiques. Ce décret précise également la nature des actions financées, les modalités de répartition des crédits entre les différents bénéficiaires et les modalités de report des crédits non engagés dans l'année.

Un deuxième décret⁽²⁾ est venu détailler la composition et le fonctionnement du comité d'experts qui peut assister la CAT-MP pour établir la cartographie des métiers et des activités exposés aux facteurs de risques ergonomiques, ainsi que les modalités d'utilisation de la dotation issue du FIPU à France compétences pour le financement des projets de transition professionnelle.

Un arrêté publié le 15 mars 2024 a par ailleurs fixé la liste des documents à fournir préalablement à l'attribution d'un financement par le fonds.

1.2. UN DISPOSITIF QUI MOBILISE PLEINEMENT LE DIALOGUE SOCIAL POUR SA MISE EN ŒUVRE

Les partenaires sociaux réunis au sein de la CAT-MP fixent les orientations annuelles du fonds qui encadrent l'attribution de ses financements, après avis du Comité national de prévention et de santé au travail (CNPST).

Après la publication des textes d'application, les travaux se sont engagés pour la définition des premières orientations du fonds pour 2023-2024. Ils ont nécessité une implication forte des membres de la CAT-MP, des services de la CNAM et des directions ministérielles concernées (DGT, DSS, DGEFP).

Adoptées le 30 octobre 2023, les orientations 2023-2024 ont précisé le périmètre des bénéficiaires du FIPU (salariés du régime général et travailleurs indépendants volontaires) et défini les trois priorités de financement du fonds pour 2023-2024 : les aides financières directes aux entreprises, le financement de projets de transition professionnelle via France compétences et le financement des organismes de prévention de branche. 70 % des aides directes aux entreprises sont réservées aux entreprises de moins de 49 salariés. Les orientations ont aussi précisé les modalités d'élaboration de la cartographie des métiers et activités ainsi que la nomenclature commune pour les identifier. Enfin, elles ont fixé les principes de

1) Décret n° 2023-759 du 10 août 2023 relatif au fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle et au compte professionnel de prévention

2) Décret n° 2023-760 du 10 août 2023 portant application de l'article 17 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2023

gestion du fonds et des financements des organismes de prévention de branche et de France compétences. Un principe de clause de revoyure, pour permettre une amélioration continue du dispositif, a enfin été prévu par les orientations.

En novembre 2023, le budget 2023-2024 a été adopté. Pour l'année 2023, l'ensemble du budget a été alloué aux aides financières directes aux entreprises.

Autre acteur central dans la mise en œuvre du dispositif, les branches professionnelles sont appelées à identifier les métiers et activités exposés dans leurs secteurs d'activité.

Si en 2023, à titre transitoire, les orientations s'appuient uniquement sur les données de sinistralité, elles ont vocation pour les années suivantes à être définies et mises à jour sur la base d'une cartographie identifiant des métiers et des activités particulièrement exposés aux facteurs de risques ergonomiques, établie par la CAT-MP sur la base de listes de métiers et activités exposés déterminées par les branches professionnelles.

L'élaboration de ces listes par les branches facilite une prise en compte des métiers, activités et situations de travail au plus près des réalités de chaque secteur.

Elle permet aussi, dans le cadre du dialogue social, de faire progresser l'identification et la connaissance de ces métiers par les branches et les entreprises et d'accompagner les entreprises en définissant des mesures de prévention adaptées. Ces listes ont vocation à être mises à jour, pour tenir compte de l'évolution des métiers ou des innovations ou modifications dans l'organisation du travail ayant un impact sur l'exposition des salariés aux facteurs de risques concernés.

En outre, la CAT-MP a fixé, en début d'année 2024, un principe de valorisation du taux de prise en charge et des plafonds de financement pour les entreprises relevant de branches professionnelles ayant conclu un accord collectif identifiant les métiers et activités particulièrement exposés.

Afin d'accompagner les branches dans la négociation de ces listes de métiers, la DGT a mis à disposition des données de sinistralité par branche, qui sont les plus fines dont dispose à ce jour le ministère chargé du travail sur les facteurs de risques concernés. Ces données sont complémentaires à la définition, par le dialogue social et la connaissance des situations de travail concrètes, des métiers et activités exposés.

Par ailleurs, un webinaire à destination des branches professionnelles a été organisé le 12 décembre 2023 par la DGT, et un questions/réponses consacré à la négociation d'accords relatifs au FIPU, régulièrement mis à jour, est disponible sur le site du ministère : **Prévention de l'usure professionnelle | Entrée en vigueur de la loi de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2023 et création du fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle - ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités** (travail-emploi.gouv.fr).

2. LES ÉVOLUTIONS DU COMPTE PROFESSIONNEL DE PRÉVENTION (C2P) PRÉVUES PAR LA LFRSS 2023

La LFRSS pour 2023, portant réforme des retraites, a également renforcé le compte professionnel de prévention (C2P). Le C2P, qui fait suite au Compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) créé par la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite, est un dispositif visant à ouvrir aux salariés exposés à certains facteurs de risques professionnels, au-delà des seuils réglementaires, des droits pour se former, réduire son temps de travail, engager une reconversion professionnelle ou bénéficier d'un départ en retraite anticipé. Les facteurs de risques couverts par le C2P sont le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes, les températures extrêmes, le bruit, l'hyperbare et le travail répétitif.

L'article 17 de la LFRSS 2023 a ainsi notamment déplafonné le nombre de points pouvant être acquis au titre du Compte professionnel de prévention (C2P) au cours de la carrière professionnelle. Il a également renforcé la prise en compte de la polyexposition, les salariés exposés à plusieurs facteurs pris en compte par le C2P pouvant en effet acquérir plus rapidement des points. Par ailleurs, la réforme a prévu l'abaissement des seuils relatifs au travail de nuit et au travail en équipes successives alternantes. Les droits associés au dispositif ont été revalorisés, notamment sur la formation et le passage à temps partiel.

Enfin, la LFRSS a créé une quatrième utilisation du C2P : le congé de reconversion professionnelle. À travers cette mesure, les points acquis au titre du C2P peuvent désormais financer une ou plusieurs actions de formation, ainsi que la rémunération du bénéficiaire si son parcours est réalisé pendant tout ou partie de son temps de travail. Ils peuvent également financer un bilan de compétences ou des actions permettant de faire valider des acquis de l'expérience.

3. LA PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

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. En 2023, plusieurs travaux visant à prévenir la désinsertion professionnelle ont été engagés sur différentes thématiques, comme les maladies chroniques et l'endométriose.

3.1. LA STRATÉGIE NATIONALE DE LUTTE CONTRE L'ENDOMÉTRIOSE

10 % des femmes au moins sont atteintes d'endométriose en France. Adapter l'organisation du travail pour favoriser leur activité et leur maintien en emploi constitue un enjeu de santé publique, d'égalité professionnelle et de performance pour les entreprises.

Pilotée par la Direction générale de l'offre de soins (DGOS), la stratégie nationale de lutte contre l'endométriose présentée en février 2022 se décline entre trois axes principaux : développer la recherche, faciliter l'accès aux soins pour toutes les personnes atteintes et accroître la connaissance sur la maladie.

Les actions impliquant le ministère chargé du travail visent à faciliter le travail des salariées atteintes d'endométriose et à favoriser leur maintien en emploi. Elles s'articulent autour de deux axes : d'une part, mieux sensibiliser et accompagner les entreprises et d'autre part, mieux informer et former les professionnels de santé au travail.

En 2023, en partenariat avec l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), des travaux ont été engagés pour élaborer un kit de sensibilisation à destination des acteurs de l'entreprise (employeurs, managers, décideurs en matière de ressources humaines) pour mieux prendre en compte l'endométriose au travail. Ce kit a été publié en mars 2024.

3.2. LE COMITÉ D'ÉVALUATION DES TEXTES ENCADRANT L'ACCÈS AU MARCHÉ DU TRAVAIL DES PERSONNES ATTEINTES DE MALADIES CHRONIQUES

En 2023, la DGT a assuré le secrétariat de ce comité créé par la loi du 6 décembre 2021 relative aux restrictions d'accès à certaines professions en raison de l'état de santé. Les missions principales de ce comité sont de recenser l'ensemble des textes relatifs à l'accès à une formation ou à un emploi des personnes atteintes d'une maladie chronique, d'évaluer la pertinence de ces textes au regard des risques et sujétions liés aux emplois, de proposer leur actualisation et de formuler des propositions visant à améliorer l'accès des personnes souffrant de maladies chroniques aux emplois en question.

En 2023, les membres du comité ont décidé d'organiser leurs travaux en deux sous-groupes :

- un sous-groupe juridique chargé de recenser les textes et d'apprécier leur conformité avec les principes posés par la loi du 6 décembre 2021 ;
- un sous-groupe médical chargé de porter à la connaissance des membres du comité les avancées médicales et scientifiques réalisées dans le champ des maladies chroniques évolutives.

3.3. ÉLÉMENTS DE L'ENQUÊTE DE LA DGT RELATIVE À L'ACTIVITÉ DES SPST EN MATIÈRE DE PRÉVENTION DE LA DÉINSERTION PROFESSIONNELLE

En 2023, 138 176 avis d'inaptitude ont été prononcés, dont 133 957 au sein des Services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI). Sur ce nombre d'inaptitudes prononcées, 59 766 l'ont été avec la mention expresse « sans reclassement ». À noter que 75% de ces avis sont délivrés lors des visites de reprise.

Ces données confortent la nécessité d'un repérage précoce du risque de désinsertion professionnelle avec le recours à un accompagnement spécifique par le déploiement d'outils dédiés.

Ainsi, l'accompagnement par les SPST des salariés dans la prévention de la désinsertion professionnelle s'est concrétisé en 2023 par le déploiement des moyens suivants :

- D'une part, 616 635 préconisations d'aménagement de poste ont été prononcées par les SPST.
- D'autre part, s'agissant des conditions de travail, 48 779 salariés ont bénéficié d'un accompagnement par un psychologue du travail.

Par ailleurs, s'agissant du volet social, 123 480 salariés ont bénéficié d'un accompagnement par le service social du SPST.

Enfin, 333 183 salariés ont été orientés par le SPST vers des partenaires externes en lien avec la prévention de la désinsertion professionnelle, notamment le service social de la CNAM ou encore Cap emploi ou l'Agefiph.

L'accompagnement par les SPST se traduit également par la mise en œuvre d'outils. Ces derniers ont été mobilisés de la manière suivante :

- 6 363 rendez-vous de liaisons ont été menés avec la participation des SPST. À noter qu'une part plus importante de ces rendez-vous ont été suivis par les Services de prévention et de santé au travail autonomes (SPSTA), avec 4 329 rendez-vous.
- 1 918 essais encadrés ont été réalisés à l'initiative des médecins du travail. L'essai encadré, dispositif de l'Assurance maladie créé par la loi du 2 août 2021, a pour objectif de permettre au salarié d'envisager une reprise sur son poste, avec au besoin un aménagement de poste, ou de s'engager vers une reconversion professionnelle.

Enfin, les SPST ont accompagné 636 Conventions de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE). Ce dispositif géré par l'Assurance maladie est un outil de formation sous forme de tutorat dont l'objectif est de faciliter le retour à l'emploi des salariés dans leur entreprise d'origine ou une autre entreprise.

La mise en place des cellules dédiées à la prévention de la désinsertion professionnelle, prévue à l'article 18 de la loi du 2 août 2021, est effective dans environ 88% des SPSTI. Ces cellules ont vocation à assurer un accompagnement individuel et collectif. S'agissant de l'accompagnement individuel, les SPSTI ont assuré un suivi de 63 615 salariés. S'agissant de l'accompagnement collectif, celui-ci a été mis en œuvre dans près de 36,5% des SPSTI avec 9 481 entreprises bénéficiaires.

3.4. TRAVAUX MENÉS PAR LES GROUPES DE TRAVAIL DGT/DSS/CNAM SUR LA TRANSMISSION D'INFORMATION ENTRE LES SPST ET L'ASSURANCE MALADIE

L'article 19 de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail prévoit une transmission d'informations entre l'Assurance maladie et les SPST. Ces informations sont de deux natures :

- un flux de l'Assurance maladie vers les SPST relatif aux arrêts maladie des salariés détectés comme étant à risque de désinsertion professionnelle ;
- et en retour un flux d'informations par les SPST vers l'Assurance maladie relatif aux conditions de travail et au poste de travail du salarié concerné par les arrêts de travail transmis.

Les travaux menés en concertation avec l'Assurance maladie et la Direction de la Sécurité sociale (DSS) ont permis à ce stade une réflexion sur la fixation de critères d'arrêts permettant d'identifier les salariés considérés à risque de désinsertion professionnelle, en raison de leur durée d'arrêt ou de leur reconnaissance en Affection longue durée (ALD). Les travaux doivent par ailleurs se poursuivre sur la nature des informations relatives aux conditions et postes de travail devant être transmises par les SPST.

Des réflexions sont également en cours sur les modalités de recueil du consentement préalable du salarié nécessaire à toute transmission d'information le concernant.

Enfin, des travaux sont en cours s'agissant des outils de transmission de ces différents flux d'information.

Chapitre 11

Les avancées européennes en santé et sécurité au travail

1. La prévention du risque amiante	287
2. La prévention du risque chimique	289
2.1. Concernant les diisocyanates	290
2.2. Concernant le plomb et ses composés inorganiques	290
2.3. Concernant les perturbateurs endocriniens	290
3. La sécurité des machines et des EPI dans un contexte de crise : l'instrument d'urgence du marché intérieur	291
3.1. Contexte	291
3.2. Champ d'application du règlement	291
3.3. Objet, description générale et principaux effets attendus	293
3.4. Position française sur les textes adoptés	294
3.5. Insertion dans l'environnement juridique	295

Chapitre 11

Les avancées européennes en santé et sécurité au travail

1. LA PRÉVENTION DU RISQUE AMIANTE

Le 28 septembre 2022, la Commission européenne a présenté sa communication « Vers un avenir sans amiante » détaillant son ambition d'une approche holistique d'une meilleure protection des personnes (travailleurs comme population générale) et de l'environnement contre cette substance cancérigène. C'est dans ce cadre qu'elle a dévoilé une proposition de directive du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 2009/148/CE du 30 novembre 2009, concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à l'amiante pendant le travail.

La proposition de la Commission européenne envisageait notamment d'amender l'article 8 de la directive 2009/148/CE afin d'abaisser du dixième la valeur limite d'exposition professionnelle (VLEP) européenne en matière d'amiante, cette dernière passant ainsi de 100 fibres par litre à 10 fibres par litre sur 8 heures. Elle proposait aussi d'amender le paragraphe 6 de l'article 7 de la directive 2009/148/CE : ainsi, tout en conservant la technique analytique initialement retenue par cette directive (microscopie optique à contraste de phase, MOCP) comme méthode de principe pour la réalisation des mesurages dans l'air des milieux professionnels, la nouvelle rédaction encourageait les États membres à utiliser des méthodes d'analyse plus performantes, à l'instar de celles électroniques.

Par comparaison, suivant les recommandations formulées en 2009 par l'Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail (AFSSET), la France a abaissé sa VLEP amiante à 10 fibres par litre sur 8 heures depuis le 2 juillet 2015 et impose depuis le 1^{er} juillet 2012, le recours à la méthode électronique à transmission analytique (META) pour la réalisation des mesurages dans l'air des milieux professionnels, dès lors que cette technique d'analyse est la seule permettant de décompter l'ensemble des fibres d'amiante reconnues cancérigènes (fibres d'amiante dites « longues » et « fines », en fonction de leurs critères dimensionnels respectifs).

La DGT a participé activement à la procédure de révision de la directive 2009/148/CE, en tant qu'autorité compétente pour coordonner les travaux en interministériel, visant à porter les positions des autorités françaises dans un premier temps devant le Conseil. Dans ce cadre, elle a tout particulièrement défendu cet

abaissement de la VLEP européenne à dix fibres par litre (aligné sur sa propre réglementation) ainsi que l'introduction d'une méthode électronique d'analyse, plus fiable que la MOCP, et plus à même de pouvoir s'assurer du respect effectif de cette nouvelle VLEP. À cette occasion, elle a également milité pour l'introduction d'un principe large de repérage amiante avant travaux, selon le modèle actuellement déployé en France.

Cette position des autorités françaises a finalement été retenue lors de l'EPSCO (réunissant les ministres européens de l'emploi et des affaires sociales) en date du 8 décembre 2022, avec une période transitoire de 7 ans pour le changement de technique d'analyse par les États membres utilisant encore la MOCP.

De son côté, le Parlement européen a publié le 8 mai 2023 son rapport sur la proposition de révision présentée par la Commission européenne, dans lequel il prônait notamment l'adoption d'une VLEP d'une f/L avec recours à une méthode électronique, sans toutefois préciser laquelle (ce silence quant au choix de la méthode électronique laissant entière la question du décompte des fibres fines d'amiante, pourtant identifiées comme cancérogènes dans plusieurs travaux scientifiques - dont ceux de l'AFSSET en 2009 -, et que seule la META est en mesure de décompter avec précision).

Par la suite, les trilogues entre le Parlement européen et le Conseil, engagés à compter de mai 2023, ont permis d'aboutir le 19 juillet 2023 à un compromis, adopté par les deux institutions en octobre 2023. Cette position de compromis, notamment proposée par les autorités françaises, retenait ainsi un système dual d'abaissement de la VLEP européenne selon les modalités suivantes :

- VLEP de dix fibres par litre lorsque la technique analytique retenue permet le décompte des fibres fines, à l'instar de ce qui existe en France via l'utilisation de la META ;
- VLEP de deux fibres par litre lorsque les fibres fines ne sont pas prises compte par la technique analytique retenue.

Une période de transition de 6 ans est par ailleurs prévue afin de permettre aux États membres qui n'en disposent pas d'adopter une méthode électronique d'analyse. Durant cette période de transition, s'applique une VLEP de dix fibres par litre pour tous les États membres, quelle que soit la technique analytique retenue.

De plus, de nouvelles dispositions ambitieuses pour la protection des travailleurs ont été adoptées au niveau européen, qui correspondent toutes à des obligations déjà en vigueur au niveau national : inscription d'un principe général de repérage de l'amiante avant travaux transversaux à l'ensemble des domaines d'activité concernés dans l'un des considérants de la directive révisée (n° 24), adoption de nouvelles mesures de protection des travailleurs, collectives comme individuelles, adoption de lignes directrices de formation des travailleurs communes à l'ensemble des États membres, etc.

La directive (UE) 2023/2668 du Parlement européen et du Conseil du 22 novembre 2023, modifiant la directive 2009/148/CE concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à l'amiante pendant le travail, a été publiée le 30 novembre 2023 au Journal officiel de l'Union européenne (JOUE). Elle est entrée en vigueur le 21 décembre 2023, la fin de la période de transition susmentionnée s'achevant en conséquence le 21 décembre 2029.

2. LA PRÉVENTION DU RISQUE CHIMIQUE

Dans le contexte du nouveau cadre stratégique sur la santé et la sécurité au travail (2021-2027), la Commission européenne s'était engagée à mettre à jour les valeurs limites de protection des travailleurs pour le plomb et les diisocyanates. Les changements proposés sont cruciaux pour protéger les travailleurs dans le contexte de transition climatique et de mise en œuvre de l'objectif européen de neutralité carbone : en effet, le plomb et les diisocyanates sont susceptibles d'être utilisés respectivement dans la production de batteries et dans les processus visant à rendre les véhicules électriques plus légers, dans les éoliennes ou les matériaux isolants utilisés pour la rénovation de bâtiments.

En conséquence, le 13 février 2023, la Commission a publié un projet de directive, ouvrant ainsi les négociations au sein du Conseil européen sous présidence suédoise pour améliorer la protection des travailleurs et la prise en compte de ces risques par les employeurs. Ces négociations se sont ensuite poursuivies sous présidence espagnole, avec les discussions en trilogue entre la Commission, le Conseil et le Parlement européen, aboutissant à un compromis le 30 novembre 2023.

Le ministère chargé du travail s'est fortement impliqué lors de ces négociations, afin d'aboutir à un compromis équilibré, permettant de maintenir un objectif fort de protection des travailleurs tout en prenant en compte le temps d'adaptation nécessaire, notamment pour les secteurs de l'art (vitrail, restauration d'ouvrages, etc.), composés essentiellement de très petites entreprises.

La directive (UE) 2024/869 a donc été adoptée le 13 mars 2024, modifiant ainsi la directive 2004/37/CE relative à la protection des travailleurs contre les CMR, en ce qui concerne les valeurs limites pour le plomb et ses composés inorganiques, et la directive 98/24/CE relative à la protection des travailleurs contre les ACD en ce qui concerne les diisocyanates. Les États membres ont jusqu'au 9 avril 2026 pour transposer les dispositions de cette directive.

2.1. CONCERNANT LES DIISOCYANATES

Cette directive modifie la directive 98/24/CE en introduisant deux nouvelles valeurs limites contraignantes pour protéger les travailleurs contre l'exposition aux diisocyanates :

- une valeur limite d'exposition professionnelle (VLEP) 8h de $6\mu\text{g NCO}/\text{m}^3$ (il s'agit de la concentration maximale d'une substance dans l'air qu'un travailleur peut respirer sur 8 heures exprimée en fonction isocyanate NCO, elle vise à protéger contre les effets à long terme sur la santé) ;
- une valeur limite d'exposition à court terme (VLCT) de $12\mu\text{g NCO}/\text{m}^3$ (pour une période de référence plus courte de 15 minutes exprimée en fonction isocyanate NCO, elle permet de protéger le travailleur contre les effets aigus sur la santé apparaissant lors d'une exposition courte, mais de forte intensité) ;
- elle introduit également des notations « peau » ainsi que « sensibilisant cutané et respiratoire » pour avertir que ces substances traversent facilement la peau et provoquent des allergies cutanées et respiratoires (asthme, etc.).

2.2. CONCERNANT LE PLOMB ET SES COMPOSÉS INORGANIQUES

La directive modifie la directive 2004/37/CE en :

- abaissant la VLEP contraignante déjà existante de $0,15\text{ mg}/\text{m}^3$ à $0,03\text{ mg}/\text{m}^3$ (la VLEP contraignante française est actuellement de $0,1\text{ mg}/\text{m}^3$) ;
- abaissant progressivement la valeur limite biologique (VLB) de 70 microgrammes par litre de sang ($700\mu\text{g}/\text{l}$) à $300\mu\text{g}/\text{l}$ au 9 avril 2026, puis à $15\mu\text{g}/100\text{ ml}$ à partir du 1^{er} janvier 2029 (la VLB en France est actuellement de $400\mu\text{g}/\text{l}$ pour les hommes et de $300\mu\text{g}/\text{l}$ pour les femmes) ;
- recommandant de suivre, dans le cadre du suivi de l'état de santé, une valeur biologique guide pour les femmes en âge de procréer de $45\mu\text{g}/\text{l}$ de sang.

2.3. CONCERNANT LES PERTURBATEURS ENDOCRINIENS

Au plus tard le 9 avril 2026, la Commission engagera la procédure visant à obtenir une évaluation scientifique des perturbateurs endocriniens pouvant avoir une incidence sur la santé et la sécurité des travailleurs, en vue d'évaluer l'opportunité de les inclure dans le champ d'application de la directive 2004/37/CE, afin de mieux protéger la santé et la sécurité des travailleurs.

3. LA SÉCURITÉ DES MACHINES ET DES EPI DANS UN CONTEXTE DE CRISE : L'INSTRUMENT D'URGENCE DU MARCHÉ INTÉRIEUR

3.1. CONTEXTE

Le 19 septembre 2022, la Commission a présenté au Parlement européen et au Conseil une proposition de règlement relative à l'instrument du marché unique pour les situations d'urgence. Le Conseil a adopté son orientation générale le 6 juin 2023, sous la présidence suédoise.

Le règlement sur les situations d'urgence et la résilience du marché intérieur (IMERA – Internal Market Emergency and Resilience Act) est destiné à anticiper les effets des crises futures, à s'y préparer et à y réagir. Il s'appuie sur les enseignements tirés des récentes situations d'urgence, telles que la pandémie de la Covid-19, la guerre menée par la Russie contre l'Ukraine et la crise de l'approvisionnement en énergie.

Ce règlement prévoit une surveillance continue des crises qui pourraient survenir, établit un mode d'alerte ou d'urgence à activer chaque fois qu'une menace se dégage clairement, et met en place une gouvernance permettant aux États membres de coordonner leurs réactions.

Il crée également un «groupe consultatif», constitué par la Commission et les États membres, afin d'évaluer une situation donnée et de recommander des réactions.

En dernier ressort, le règlement prévoit des mesures d'urgence, telles que des demandes d'informations ciblées adressées aux opérateurs économiques, des commandes prioritaires de produits nécessaires en cas de crise, une procédure accélérée pour mettre certains produits sur le marché et des possibilités de déroger à des règles spécifiques aux produits.

En plus du règlement IMERA, la Commission a présenté un ensemble de propositions (« IMERA - Omnibus ») qui actualisent la législation en ce qui concerne les règles d'évaluation de la conformité et instaure des spécifications communes ainsi que des règles de surveillance du marché, afin de permettre au règlement IMERA d'être opérationnel en temps de crise.

3.2. CHAMP D'APPLICATION DU RÈGLEMENT

Le champ d'application du règlement se limite aux actions liées au marché intérieur. Les mesures doivent être limitées aux situations de crise et ne doivent pas affecter des domaines relevant de la compétence nationale (c'est-à-dire la sécurité nationale).

A. Résilience et préparation aux crises

La Commission procèdera à des tests de résistance et à des simulations afin d'anticiper les crises et s'y préparer ainsi que d'évaluer l'éventuelle incidence sur la libre circulation des marchandises, des services et des personnes. Les opérateurs économiques seront encouragés à élaborer des protocoles de crise et à organiser des formations et des simulations de crise, sur une base volontaire.

B. Pénurie de biens et services nécessaires en cas de crise

Des mesures de dernier ressort sont prévues lorsqu'une crise menace l'approvisionnement en biens et services essentiels. Dans de telles circonstances, la Commission peut demander aux entreprises des données telles que le niveau de stocks de certains produits. Si les entreprises refusent de fournir ces informations, elles devront en expliquer les raisons.

Les États membres devraient faire preuve de transparence en ce qui concerne les mesures qu'ils prennent pour faire face aux situations de crise et disposer d'une plateforme de partage d'informations leur permettant de savoir quelles mesures les autres États membres ont mises en place.

En cas de pénurie grave et persistante liée à une crise, la Commission peut émettre des commandes prioritaires pour acheter des biens ou des services essentiels. Les entreprises peuvent accepter ces commandes sur une base volontaire et leur responsabilité à l'égard de leurs autres partenaires commerciaux sera légalement couverte si elles ne respectent pas leurs obligations découlant d'autres contrats. Ces commandes devront être conformes aux règles de concurrence et ne devraient pas porter atteinte aux compétences des États membres en matière de sécurité ou de défense.

Dans ces circonstances exceptionnelles, la Commission et les pouvoirs adjudicateur des États membres peuvent mener une procédure conjointe de passation de marché pour acquérir des biens ou services essentiels ou nécessaires en cas de crise. Les États membres peuvent également lancer des procédures de marchés publics pour ces types de biens, en coordination avec d'autres États membres et en veillant à en informer la Commission et le conseil d'urgence du marché unique.

C. Garantir la libre circulation

Si le mode d'alerte ou d'urgence est activé, des mesures d'atténuation sont proposées, mesures que les États membres peuvent utiliser pour garantir l'approvisionnement en biens ou services nécessaires en cas de crise ainsi que leur circulation. Par exemple, la Commission peut mettre des outils numériques à la disposition des États membres pour contribuer à l'identification des personnes et à la vérification des faits liés à la crise et fournir des modèles ou des formulaires numériques afin d'accélérer les procédures ayant des effets sur la crise.

D. IMERA – Omnibus

Le champ d'application des propositions législatives concernées par le règlement IMERA est étendu au règlement relatif à la sécurité générale des produits et aux produits non harmonisés couverts par cet acte. Par ailleurs, l'accord exclut les règlements concernant les produits avec des spécifications de sécurité particulières, tels que les engrais, les articles pyrotechniques, les explosifs à usage civil et les instruments de mesurage et de pesage à fonctionnement non automatique.

E. Dates d'application

Les États membres disposeront d'un délai de 18 mois pour mettre en œuvre les nouvelles règles, une fois le règlement entré en vigueur.

3.3. OBJET, DESCRIPTION GÉNÉRALE ET PRINCIPAUX EFFETS ATTENDUS

Le nouveau dispositif réglementaire vise à résoudre les problèmes de libre circulation et de pénurie de biens en temps de crise cités plus haut.

Le règlement « IMERA-Omnibus » modifie les règlements **(UE) 2016/424 (installations à câbles)**, **(UE) 2016/425 (équipements de protection individuelle)**, (UE) 2016/426 (appareils brûlant des combustibles gazeux), (UE) 305/2011 (produits de construction), **(EU) 2023/1230 (machines)** et (EU) 2023/988 (sécurité générale des produits), en ce qui concerne des procédures d'urgence pour l'évaluation de la conformité, l'adoption de spécifications communes et la surveillance du marché en situation d'urgence pour le marché unique.

La directive du Parlement européen et du Conseil « IMERA-Omnibus » modifie dix directives sectorielles pour y ajouter, en cas de situation d'urgence pour le marché intérieur, des procédures dérogatoires concernant l'évaluation de la conformité des produits, l'adoption de spécifications communes et la surveillance du marché en situation d'urgence pour le marché unique. Il s'agit de l'équivalent du règlement pour les secteurs régis par ces directives.

Directives modifiées :

2000/14/CE, **2006/42/CE**, 2010/35/UE, 2014/29/UE, 2014/30/UE, 2014/33/UE, 2014/34/UE, 2014/35/UE, 2014/53/UE et 2014/68/UE.

Ces dispositions nouvelles visent à :

- **donner la priorité à l'évaluation de la conformité de tel ou tel produit, relevant des directives concernées, considérée comme nécessaire en temps de crise ;**
- **déroger aux procédures d'évaluation de la conformité requérant l'intervention d'un organisme notifié ;**
- **ouvrir la possibilité d'adopter des spécifications communes conférant une présomption de conformité et hiérarchiser les activités de surveillance du marché pour prioriser les produits nécessaires.**

La directive prévoit que les États membres veillent à ce que ces mesures dérogatoires prévues dans chaque directive sectorielle ne s'appliquent que si la Commission a adopté auparavant un acte d'exécution pour activer la procédure d'urgence concernant la directive sectorielle concernée, conformément aux articles 23 et 26 du règlement cadre IMERA.

Les mêmes articles sont largement reproduits à chaque fois dans chacune des directives concernées. Il s'agit des dispositions suivantes :

- Définitions de la « situation d'urgence du marché intérieur » et des « produits concernés par la situation d'urgence » ;
- Application des procédures d'urgence ;
- Priorité donnée à l'évaluation de la conformité des matériels nécessaires en cas de crise ;
- Dérogation aux procédures d'évaluation de la conformité requérant l'intervention d'un organisme notifié ;
- Pas de marquage CE pour les produits mis sur le marché selon les procédures dérogatoires (pas de marquage Pi pour les équipements sous pression transportables) mais obligation d'une mention indiquant qu'il s'agit d'un « produit relevant de la crise » ;
- Présomption de conformité sur la base de normes européennes, internationales, nationales ou de spécifications communes ;
- Adoption de spécifications communes conférant une présomption de conformité ;
- Obligation d'information de la Commission sur les autorisations nationales de mise sur le marché des produits concernés par la situation d'urgence ;
- Hiérarchisation des activités de surveillance du marché et assistance mutuelle entre les Autorités.

3.4. POSITION FRANÇAISE SUR LES TEXTES ADOPTÉS

Règlement et directive « Omnibus » : les autorités françaises se sont mobilisées sur :

- La définition du champ d'application : demande (obtenue) de suppression des références aux instruments de mesure et de pesage à fonctionnement non automatique, dont la nécessité en temps de crise ne paraissait pas évidente ;
- Les éventuels surcoûts de priorisation des évaluations de la conformité par les organismes notifiés pour les biens nécessaires en temps de crise : ces surcoûts pourront être répercutés sur les fabricants, à condition de rester proportionnés ;
- L'absence de marquage CE pour les produits qui seront mis sur le marché sous l'empire des dispositions dérogatoires des législations Omnibus. À l'inverse de certains États membres, les autorités françaises jugeaient nécessaire que ces produits puissent être distingués de ceux mis sur le marché selon les procédures ordinaires, tout en les distinguant des produits non conformes ne revêtant pas le marquage CE. Les législations Omnibus prévoient que les produits mis sur le marché en temps de crise selon des procédures dérogatoires soient estampillés « produits de crise ».

3.5. INSERTION DANS L'ENVIRONNEMENT JURIDIQUE

- Respect du principe de subsidiarité :

La directive ajoute des règles harmonisées pour les directives sectorielles précitées afin de permettre aux États membres d'adopter des dispositions en réaction à une crise qui nécessiterait de déroger aux règles harmonisées. Cette directive Omnibus vise à instaurer l'harmonisation maximale nécessaire en situation de crise dans les secteurs concernés.

- Textes qui en droit français régissent la matière concernée par la proposition d'acte :

Article 2 - Modifications de la directive (CE) 2006/42 – Machines

- Parties du code du travail impactées :

Partie législative – 4^e partie – Livre III – Titre 1^{er} – Articles L. 4311-1 et suivants

Partie réglementaire nouvelle – 4^e partie – Livre III – Titre 1^{er} – Articles R. 4311-1 et suivants

Un avis commun a été porté par les ministères chargés du travail et de l'agriculture :

Pour les machines, outre la directive 2006/42/CE, le règlement (UE) 2023/1230 du Parlement européen et du Conseil du 14 juin 2023 sur les machines est également modifié par le règlement IMERA-Omnibus, qui d'ailleurs succèdera pleinement à la directive précitée en entrant en vigueur à compter du 14 janvier 2027.

Il a été considéré que, pour le marché des machines, les seules dispositions applicables devraient être celles modifiant le règlement 2023/1230, règlement déjà applicable en ce qui concerne les dispositions et procédures incombant aux États membres (conformément à l'article 54 du règlement 2023/1230).

En outre, le règlement IMERA-Omnibus prévoit qu'il serait applicable dans les mêmes conditions que le règlement IMERA, soit dans les 18 mois qui suivront son entrée en vigueur. De ce fait, les dispositions du règlement 2023/1230 issues du règlement Omnibus seront directement applicables dès 2026.

Par conséquent, il a été proposé de ne pas engager de travail de transposition des dispositions de la directive 2006/42/CE issue de la directive IMERA-Omnibus, les dispositions du règlement 2023/1230 issues du règlement IMERA-Omnibus étant directement applicables en même temps que le règlement IMERA.

PARTIE 4
L'ACTIVITÉ DU CONSEIL
D'ORIENTATION
DES CONDITIONS
DE TRAVAIL (COCT)

Chapitre 12

L'activité du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT)

1. En 2023, le Conseil national de prévention et de santé au travail (CNPST) a été fortement mobilisé dans la mise en œuvre de plusieurs mesures phares de la loi du 2 août 2021 301
2. En 2023, l'activité de la fonction consultative du COCT est restée soutenue, notamment en raison de la préparation des textes d'application de la loi du 2 août 2021 304
3. L'activité des Comités régionaux d'orientation des conditions de travail (CROCT) et des Comités régionaux de prévention et de santé au travail (CRPST) 304
 - 3.1. Un déploiement des instances régionales finalisé dans la plupart des régions 305
 - 3.2. Des CROCT et CRPST fortement mobilisés en 2023 par la mise en œuvre de la réforme de la santé au travail engagée par la loi du 2 août 2021 ainsi que par la mise en œuvre des PRST4 305
 - 3.3. Les perspectives des CROCT et des CRPST pour 2024 308

L'activité du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT)

1. EN 2023, LE CONSEIL NATIONAL DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL (CNPST) A ÉTÉ FORTEMENT MOBILISÉ DANS LA MISE EN ŒUVRE DE PLUSIEURS MESURES PHARES DE LA LOI DU 2 AOÛT 2021

La période récente a été marquée par une relance particulièrement forte des travaux du CNPST, en lien avec l'application des mesures de la loi du 2 août 2021. Au cours de l'année 2023, le CNPST s'est particulièrement mobilisé sur les thématiques suivantes :

A. La certification des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI)

La loi du 2 août 2021 introduit une nouvelle procédure de certification des SPSTI comme outil d'évaluation de la qualité du service rendu et de l'effectivité de la mise en œuvre d'une offre socle de services. Elle confie au CNPST la charge de proposer les référentiels et les principes guidant l'élaboration du cahier des charges de certification SPSTI.

Dans ce cadre, les membres du CNPST ont remis une proposition de cahier des charges le 29 avril 2022, adopté par délibération du 10 juin 2022, document sur lequel s'appuie le décret n° 2022-1031 du 20 juillet 2022 relatif aux référentiels et aux principes guidant l'élaboration du cahier des charges de certification des SPSTI.

Dans la continuité de ces travaux, les représentants des partenaires sociaux du CNPST se sont réunis en 2022 et 2023 au sein d'un groupe de travail piloté par l'AFNOR afin d'élaborer un plan de contrôle (document technique à destination des organismes certificateurs) et une AFNOR SPEC n° 2217 (référentiel métier à

destination des SPSTI) qui complètent l'arrêté du 27 juillet 2023 fixant le cahier des charges de certification des SPSTI. Les SPSTI disposent d'un délai de 2 ans, à compter du 1^{er} mai 2023, pour obtenir leur certification.

B. Le passeport de prévention

La loi du 2 août 2021 est venue donner une existence légale à ce dispositif : le passeport de prévention est intégré au système d'information du compte personnel de formation, mis en œuvre par la Caisse des dépôts et consignations.

Une première étape de déploiement a eu lieu le 30 mai 2023 avec l'ouverture du passeport de prévention aux travailleurs et aux demandeurs d'emploi. Depuis cette date, il leur est possible de consulter les informations relatives aux formations et aux certifications professionnelles qui sont transférées automatiquement depuis le système d'information du compte personnel de formation (SI-CPF). Une seconde étape interviendra en 2025, avec l'ouverture des services de déclaration des employeurs et des organismes de formation, et l'alimentation du passeport par les titulaires, pour toutes les formations répondant aux critères d'éligibilité fixés par le CNPST.

Afin de préciser les modalités de déploiement du passeport de prévention, le CNPST a adopté, en juin 2022, par une délibération, un document rassemblant leurs propositions, fixant les principes de mise en œuvre du passeport prévention et de sa mise à disposition de l'employeur en 2022.

Comme le prévoit la loi du 2 août 2021, le décret n° 2022-1712 du 29 décembre 2022 relatif à l'approbation de la délibération du Comité national de prévention et de santé au travail du Conseil d'orientation des conditions de travail, fixant les modalités de mise en œuvre du passeport de prévention et de sa mise à la disposition de l'employeur, a entériné et précisé à la marge les orientations établies par le CNPST.

Le décret n° 2023-713 du 1^{er} août 2023 relatif à l'intégration du passeport de prévention dans le traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé Système d'information du compte personnel de formation (SI-CPF), présenté lors de la commission générale du 22 février 2023, est venu préciser les catégories de données recueillies dans le passeport de prévention.

C. L'enquête relative à l'activité et au fonctionnement des services de prévention et de santé au travail (SPST)

Le décret du 15 novembre 2022 relatif à l'agrément et aux rapports d'activité des SPST, pris en application de la loi du 2 août 2021, prévoit la mise en œuvre d'une enquête annuelle dématérialisée permettant de remonter à l'administration les données d'activité et de fonctionnement des SPST. Cette enquête, pilotée par la DGT, sera renseignée chaque année par les directions des SPST (SPST interentreprises, autonomes et services de santé en agriculture) sur un outil numérique dédié. Ces données permettront d'améliorer le pilotage des SPST grâce à une meilleure connaissance de leur activité et de leur fonctionnement. Elles constitueront

également un moyen d'évaluer la mise en œuvre des dispositions de la loi du 2 août 2021. Le recueil des données d'activité des SPST de l'année 2023 a été réalisé d'avril à août 2024. La DGT a présenté lors du CNPST du 20 décembre 2024 les résultats de l'enquête relative à l'activité et à la gestion financière des SPST, sur la base des données recueillies sur le plan national. Un rapport national de synthèse a été publié sur le site du ministère du Travail au premier trimestre 2025.

L'enquête relative à l'activité des services de prévention et de santé au travail a vocation à être renouvelée chaque année, conformément aux dispositions du code du travail. Le CNPST a été consulté début 2025 sur le contenu de la seconde édition de l'enquête.

D. Le Fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU)

Pour améliorer la prévention de l'usure professionnelle, la loi de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2023 a créé un Fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU). Placé auprès de la Commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CAT-MP), au sein de la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM), il est doté d'un milliard d'euros par la branche AT-MP sur 5 ans et finance des mesures de prévention au bénéfice des salariés exposés aux risques professionnels dits « ergonomiques » : postures pénibles, vibrations mécaniques, manutentions manuelles de charges.

La répartition des financements du FIPU est encadrée par des orientations, déterminées par la CAT-MP chaque année, après avis du CNPST. Dans ce contexte, les partenaires sociaux du CNPST ont adopté, lors de la séance du 27 octobre 2023, un avis sur les orientations définies par la CATMP pour 2023-2024.

E. Le 4^e Plan de santé au travail (PST4) et le plan de prévention des accidents du travail graves et mortels (PATGM)

Le ministère chargé du travail a poursuivi en 2023 la mise en œuvre du 4^e Plan de santé au travail (PST4) et du Plan de prévention des accidents du travail graves et mortels (PATGM), véritables feuilles de route de l'action des partenaires de la politique de santé et de sécurité au travail en faveur de l'amélioration des conditions de travail et de la promotion de la santé au travail (cf. chapitre 7).

Le ministère chargé du travail a associé le CNPST à ces travaux. Il lui a par exemple présenté le projet de campagne de communication grand public sur les accidents du travail graves et mortels, réalisée à l'automne 2023, avant son lancement. Cette campagne avait pour objectif d'interpeller le grand public sur la réalité des accidents du travail graves et mortels et de rappeler l'importance des mesures de prévention des risques professionnels.

2. EN 2023, L'ACTIVITÉ DE LA FONCTION CONSULTATIVE DU COCT EST RESTÉE SOUTENUE, NOTAMMENT EN RAISON DE LA PRÉPARATION DES TEXTES D'APPLICATION DE LA LOI DU 2 AOÛT 2021

L'année 2023 a vu la poursuite des travaux liés à la mise en œuvre de plusieurs dispositifs structurants prévus par la loi du 2 août 2021. Après avis du COCT, plusieurs textes réglementaires d'application de la loi ont été publiés en 2023, notamment relatifs au suivi de l'état de santé des travailleurs ayant plusieurs employeurs, aux modalités d'organisation et d'évaluation de la formation spécifique des infirmiers de santé au travail, au médecin praticien correspondant, ainsi qu'aux modalités de désignation des membres des conseils d'administration et commissions de contrôle des services de prévention et de santé au travail interentreprises.

Par ailleurs, la commission instituée par le décret n° 2021-1763 du 23 décembre 2021 portant modification des concentrations moyennes en poussières totales et alvéolaires dans les locaux à pollution spécifique est intervenue à plusieurs reprises auprès des membres de la commission spécialisée n° 3 (CS3) du COCT. Elle a présenté ses recommandations aux membres de la CS3 le 21 juin 2023 afin de clarifier et d'améliorer l'applicabilité du cadre réglementaire.

L'activité de la fonction consultative du COCT est répertoriée dans l'**annexe 1** de ce rapport.

3. L'ACTIVITÉ DES COMITÉS RÉGIONAUX D'ORIENTATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CROCT) ET DES COMITÉS RÉGIONAUX DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL (CRPST)

Les CROCT, créés par la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, réunissent l'ensemble des acteurs régionaux de la prévention : administrations régionales de l'État, partenaires sociaux, organismes régionaux de Sécurité sociale, d'expertise et de prévention et personnes qualifiées. Ces comités régionaux sont le miroir, au niveau régional, du COCT.

La mise en place des CRPST (anciennement groupes permanents régionaux d'orientations [GPRO]), repose sur l'idée que les partenaires sociaux, aux côtés des pouvoirs publics, ont vocation à participer à la définition des orientations de la politique régionale de santé au travail.

3.1. UN DÉPLOIEMENT DES INSTANCES RÉGIONALES FINALISÉ DANS LA PLUPART DES RÉGIONS

Les CROCT et les CRPST sont désormais formés dans la plupart des régions et participent à la gouvernance de la santé au travail au niveau régional. Les DREETS occupent une fonction d'animation essentielle qui contribue fortement à la structuration de l'action des CROCT et des CRPST.

Les textes confient la présidence des CRPST au représentant de l'État dans la région. Les deux vice-présidences des CRPST sont assurées par un représentant des salariés et par un représentant des employeurs.

Certains CROCT et CRPST ont souhaité mettre en place des groupes de travail spécifiques pour structurer leurs travaux sur des thèmes comme : le suivi du plan régional de santé au travail (PRST), la création d'une grille d'évaluation des contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM) des SPST, la politique d'agrément des SPST, l'analyse des indicateurs de santé au travail, etc.

3.2. DES CROCT ET CRPST FORTEMENT MOBILISÉS EN 2023 PAR LA MISE EN ŒUVRE DE LA RÉFORME DE LA SANTÉ AU TRAVAIL ENGAGÉE PAR LA LOI DU 2 AOÛT 2021 AINSI QUE PAR LA MISE EN ŒUVRE DES PRST4

A. Des CROCT et des CRPST particulièrement mobilisés par l'organisation des conditions d'exercice et des modalités de fonctionnement des SPST

Dans de nombreuses régions, **les travaux des CROCT et des CRPST se sont principalement concentrés en 2023 sur l'organisation des conditions d'exercice et des modalités de fonctionnement des SPST dans le contexte de la mise en œuvre de la loi du 2 août 2021** : déclinaison régionale de la politique d'agrément, anticipation de la préparation des CPOM de 3^e génération, suivi de la procédure de certification des SPST, etc.

En Auvergne-Rhône-Alpes, le CRPST a été consulté sur le projet de politique régionale d'agrément, qui devrait être adopté fin 2024. Le CRPST a par ailleurs créé un groupe de travail visant à préparer un document sur la gouvernance dans les SPSTI interentreprises. Outre un rappel du cadre réglementaire, ce document comprendra les préconisations du CRPST pour favoriser le paritarisme dans les SPSTI interentreprises. Le CRPST a également créé un groupe de travail chargé de formuler des préconisations au sujet des sites internet des SPSTI afin de renforcer l'information des adhérents, notamment concernant les cotisations.

En Centre-Val de Loire, le CRPST a émis un avis sur la politique de santé lors de la réunion du 21 mars 2023. Au sujet de l'organisation et des conditions d'exercice des SPST, l'avis souligne notamment l'importance de :

- promouvoir les actions en milieu de travail pour développer la prévention primaire ;
- favoriser la délégation de visites aux infirmiers en santé au travail ;
- avoir une politique offensive d'embauche de médecins, d'infirmiers et d'intervenants de prévention des risques professionnels (IPRP) ;
- promouvoir la mise à disposition des ressources médicales, prioritairement auprès des SPSTI par rapport aux SPSTA ;
- encourager l'implication des SPST dans la politique régionale de santé au travail (PRST4) ;
- veiller à ce que les offres de services complémentaires des SPST interentreprises ne compromettent pas la mise en œuvre de l'offre socle.

Par ailleurs, les membres du CROCT ont rendu un avis favorable sur les CPOM en cours au 21 mars 2023, tous les SPST interentreprises de la région étant couverts par un CPOM. La DREETS a indiqué que le CROCT serait consulté en 2024 sur les futurs CPOM.

En Hauts-de-France, en 2023, les échanges sur la politique régionale d'agrément ont été au cœur des deux réunions de travail du CRPST. Les discussions ont abouti à la réaffirmation des points suivants : attente d'un engagement des SPSTA sur le suivi des intérimaires et des salariés des entreprises extérieures, respect du cadre réglementaire relatif aux pratiques de télémedecine et aux délégations, etc. Des débats ont également eu lieu en instance autour de la question de la taille critique des services dans le contexte des nouvelles obligations légales en matière de pluridisciplinarité.

Par ailleurs, la plupart des régions ont présenté à leurs instances le bilan 2022 relatif à l'activité des SPST.

B. Un rôle fondamental assuré par les CROCT dans la conception, la mise en œuvre, le suivi et le bilan des PRST

Le CROCT assure très fréquemment une fonction d'élaboration et de suivi du PRST, les partenaires sociaux étant associés à chaque étape du plan : conception, mise en œuvre, suivi et bilan.

Cette partie met en lumière certaines initiatives du PRST4 qui impliquent de manière active les partenaires sociaux.

En Normandie :

- L'U2P, en collaboration avec Presance, s'engage dans une action visant à intégrer les enjeux de la prévention et de la santé au travail dans la formation initiale et continue. Après avoir recensé les actions et les besoins exprimés, le groupe de travail dédié vise à concevoir, en collaboration avec les partenaires du secteur, des modules de formation initiale à destination des apprentis. Une fiche réflexe sur l'importance de la formation en matière de sécurité pour les nouveaux travailleurs et les travailleurs temporaires sera également transmise aux SPST.
- la CGT et le Medef sont impliqués dans la rédaction de deux fiches repères pour aider les inspections du CSE sur la question des stockages, fixes ou mobiles, de matières dangereuses, ainsi que sur la thématique des incendies, explosions (dont ATEX). Des visites d'entreprises volontaires ou des ateliers (ouverts aux préventeurs, CSE et directions d'entreprise) sont également envisagés pour garantir la pertinence du contenu des fiches.
- enfin, la CGT et le Medef poursuivent, dans le cadre d'un groupe de travail dédié, le travail engagé dans le cadre du CROCT, de mise à jour du guide d'application du décret du 20 février 1992. Le guide, ainsi que des fiches repères sur le stockage des matières dangereuses et sur l'incendie-explosion, sera présenté aux acteurs concernés (acteurs de l'entreprise et de la prévention) à l'occasion de journées d'étude spécifiques.

En Occitanie :

- Le groupe de travail « Attractivité des métiers et des conditions de travail » a été créé en raison de la volonté du GPRO de promouvoir une meilleure prise en compte des conditions de travail dans les problèmes d'attractivité. Le but du Medef et de la CFDT, qui participent au pilotage de cette action, est de promouvoir des expérimentations régionales sur l'attractivité. Un recueil de bonnes pratiques a déjà été réalisé par le groupe de travail. Les années 2023 et 2024 doivent permettre de suivre les expérimentations et d'en tirer des enseignements.
- À l'initiative des partenaires sociaux, le CROCT a souhaité mettre en place un projet visant à mieux comprendre comment les CSE investissent le champ des conditions de travail depuis leur création en 2017, et construire avec des chefs d'entreprises et des élus des outils pour favoriser le fonctionnement et l'action des CSE. Le groupe de travail dédié, co-piloté par le Medef et la CGT, a initié une étude-action, mobilisant des binômes paritaires issus de CSE d'entreprises de la région, permettant ainsi de partir des pratiques des entreprises et développer ces travaux selon un principe de co-construction.

3.3. LES PERSPECTIVES DES CROCT ET DES CRPST POUR 2024

Les CROCT et CRPST ont défini leurs programmes de travail 2024, dont les principaux thèmes sont :

Actions programmées par les CROCT et CRPST en 2024

SPST	Présentation du rapport d'activité 2022 des SPSTI (enquête DGT)
	Déclinaison régionale de la politique d'agrément des SPST
	Pénurie médicale
	Suivi de la procédure de certification des SPST
	Déploiement des CPOM de 3 ^e génération
PRST4	Poursuite des actions sectorielles
	Poursuite des actions entreprises sur des risques ou publics prioritaires (la santé au travail des femmes, le DUERP, les RPS, les TMS, la PDP, etc.)
	Actions de communication sur les accidents graves et mortels au travail
	Évaluation des PRST4
Autres sujets	Déploiement du FIPU
	Mise en place de journées consacrées au dialogue social et à l'action des CSE
	Les effets du changement climatique sur la santé au travail des salariés
	Informations sur l'organisation des Jeux Olympiques et Paralympiques 2024

Source : DGT.

Chapitre 13

La négociation collective sur les conditions de travail

- | | |
|---|-----|
| 1. Les accords relatifs à la Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) | 311 |
| 2. La négociation relative au télétravail et au droit à la déconnexion | 313 |
| 3. La négociation relative à la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail | 316 |

Chapitre 13

La négociation collective sur les conditions de travail

1. LES ACCORDS RELATIFS À LA QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (QVCT)

QVCT, de quoi parle-t-on ?

Consacrée par l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 9 décembre 2020 relatif à la prévention renforcée et à une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail, et par la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, la notion de qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) désigne une démarche collective que peut mener une entreprise et qui répond aux finalités suivantes :

- une ambition conjointe : améliorer le travail dans le but de développer la santé des personnes au travail et contribuer à la performance globale (opérationnelle, économique, sociale et environnementale) de l'organisation ;
- un périmètre d'action : six grands thèmes relatifs au travail et ses conditions de réalisation ;
- des éléments de méthode incontournables pour installer une démarche QVCT adaptée à la structure, pour favoriser la participation de tous et pour expérimenter concrètement de nouvelles façons de travailler.

En 2023, deux accords et un avenant ont été signés en matière de QVCT, contre cinq accords en 2022 :

- un accord relatif à la QVCT de la branche *Banque Populaire* ;
- un accord relatif à la QVCT de la branche de la *restauration rapide* ;
- un avenant à la convention collective nationale de la branche de la *métallurgie*.

Dans l'esprit de la loi et de l'ANI précités, et dans l'objectif d'une prise en compte globale des conditions de travail, ces accords ont été l'occasion pour les partenaires sociaux d'aborder tous les aspects du travail et de faire de la négociation collective un véritable outil d'amélioration des conditions de travail. On retrouve ainsi cette complétude dans les thèmes abordés dans l'accord de la branche *Banque populaire* (cf. encadré : l'accord QVCT de la branche *Banque Populaire* du 20 décembre 2023).

Par ailleurs, ce thème de négociation reste toujours bien saisi par les entreprises, qui ont négocié 4 860 accords en 2023. Notons toutefois que ce nombre est de 20 % inférieur à celui de 2022 (5 900). Cette baisse résulte principalement de la diminution des accords sur le télétravail : 2 230 en 2023 contre 3 660 l'année précédente.

L'accord QVCT de la branche *Banque populaire* du 20 décembre 2023⁽¹⁾

Par ce nouvel accord relatif à la qualité de vie et des conditions de travail, signé fin 2023, la branche *Banque populaire* souhaite mettre la priorité sur 3 axes :

Préserver la santé par l'organisation du travail et l'accompagnement. Il s'agit, dans ce cadre : d'accompagner les salariés dans les nouveaux usages des outils numériques (notamment les outils collaboratifs) ; de développer les solidarités et le soutien aux aidants ; d'évaluer les risques professionnels afin de les prévenir et protéger les salariés ; d'encourager la pratique physique et sportive (par exemple en encourageant l'usage du vélo et de la marche et/ou en mettant en place des mesures permettant de récompenser les mobilités durables) ; de favoriser une mobilité vertueuse au sein de l'entreprise (par exemple en favorisant l'autopartage, en privilégiant les réunions à distance lorsque cette modalité est adaptée, etc.).

Positionner le management et les relations de travail au cœur de la qualité de vie et des conditions de travail. Pour cela, l'accord encourage à : promouvoir des relations de travail basées sur le respect, l'écoute et la confiance afin de favoriser le « mieux travailler ensemble » ; réguler la charge de travail au plus près des situations de travail ; valoriser le travail au quotidien par le *feedback* ; accroître l'autonomie et la responsabilisation ; développer un mode de management participatif et collaboratif, etc.

Transformer l'organisation et l'environnement de travail : en anticipant et accompagnant les transformations ; avec une communication porteuse de sens ; en promouvant les nouveaux modes de travail basés sur la confiance et l'autonomie ; en adaptant l'environnement physique de travail.

Pour piloter ces actions, l'accord prévoit la création d'un observatoire de branche, moteur d'expérimentations QVCT, une animation des référents QVCT en entreprise et également une action de partage d'expérimentations QVCT dans les entreprises.

1) Convention collective Banque populaire du 15 juin 2015 - Étendue par arrêté du 17 septembre. 2021 JORF 28 septembre 2021 - Textes attachés - Accord du 20 décembre 2023 relatif à la qualité de vie et aux conditions de travail - Légifrance ([legifrance.gouv.fr](https://www.legifrance.gouv.fr))

2. LA NÉGOCIATION RELATIVE AU TÉLÉTRAVAIL ET AU DROIT À LA DÉCONNEXION

A. Les enjeux de santé posés par le télétravail

Le télétravail s'est très largement développé depuis la crise sanitaire. Ce mode de travail peut permettre une meilleure qualité de vie en diminuant le stress et la fatigue, une meilleure productivité et efficacité dans le travail et une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Toutefois, le télétravail peut s'accompagner de risques, identifiés dans l'ANI du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail. L'ANI rappelle ainsi que le télétravail doit prendre en compte le droit à la déconnexion dans un accord ou une charte. Il rappelle également l'obligation pour l'employeur d'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité et la charge de travail du salarié en télétravail.

Par ailleurs, l'article 7 de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail a accru le rôle des Services de prévention et de santé au travail (SPST) qui doivent désormais tenir compte de l'impact du télétravail sur la santé et l'organisation du travail dans leur mission de conseil en matière de QVCT, ainsi que le précise l'article L. 4622-2 du code du travail.

Le 4^e Plan de santé au travail (2021 – 2025) prévoit également d'accompagner le déploiement du télétravail pour en faire un levier de la qualité de vie et des conditions de travail (actions d'information, de sensibilisation et de formation à destination, notamment des TPE-PME et des branches professionnelles).

Enfin, depuis 2020, plusieurs organismes et centres de recherche étudient les liens entre télétravail et santé (cf. encadré : étude de l'Anses sur les effets du télétravail sur la santé). Parmi eux, l'Anact développe des outils sur cette thématique.

Étude de l'Anses sur les effets du télétravail sur la santé

En 2023, à la suite d'une saisine de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC), l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses) a sollicité l'Institut de recherche en santé environnement et travail (Irset) pour faire le point sur les **effets potentiels du télétravail sur la santé des travailleurs**.

Sur la base des études publiées, l'Irset constate que les données scientifiques sont encore insuffisantes pour caractériser précisément les impacts du télétravail sur la santé. Néanmoins, la littérature scientifique souligne certains bénéfices du télétravail, pour l'entreprise (continuité du service en cas d'évènement empêchant l'accès aux locaux de travail habituel, productivité,

etc.) et pour le travailleur (meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle, diminution de la fatigue, etc.).

Elle met également en évidence plusieurs effets indésirables possibles du télétravail qui concernent notamment :

- la santé : troubles musculo-squelettiques, impacts sur la vue, perturbation des rythmes circadiens, comme le rythme veille-sommeil, effets sur les comportements alimentaires et addictifs, accidentologie, impact sur la santé mentale ;
- la vie sociale : modifications de l'articulation entre la vie professionnelle et la sphère socio-familiale ;
- l'activité de travail : augmentation des exigences en matière de réactivité et de disponibilité, développement d'horaires atypiques de travail, modifications des dynamiques relationnelles entre collègues et avec la hiérarchie, évolution de la satisfaction et de l'implication au travail, etc.

L'Anses souligne ainsi que le télétravail doit s'accompagner d'une démarche d'identification des risques et de mise en place de mesures de prévention, mobilisant l'ensemble des acteurs (employeurs, spécialistes de la prévention des risques professionnels, travailleurs et représentants).

B. Les accords sur le télétravail

Le télétravail a constitué un thème de négociation au sein de trois branches en 2023⁽²⁾, autant qu'en 2022, mais en baisse par rapport à 2021, où huit accords avaient été signés.

Du côté des entreprises, 2 230 accords ont été signés en 2023, contre 3 660 l'année précédente, soit une baisse d'un tiers. Si l'on se réfère à l'ensemble des accords sur les conditions de travail, presque un sur deux (46 %) est un accord sur le télétravail (62 % en 2022). Les négociations sont toutefois plus nombreuses encore, certains accords relatifs à la QVCT intégrant le télétravail.

En 2023, les thèmes de négociation sont relativement similaires à l'année précédente. On retrouve notamment les conditions d'éligibilité en fonction du poste occupé, du contrat, du lieu de travail. Les modalités de la mise en œuvre font toujours l'objet de nombreuses stipulations, particulièrement concernant l'assiette de jours fixes et de jours flottants et les conditions de leur utilisation le cas échéant.

Les accords abordent également les conditions de réversibilité du télétravail, notamment dans les cas de baisse de la performance, de manque d'autonomie, de baisse de motivation ou encore de risques psychosociaux liés à l'absence de lien social ou à la surconnexion.

Enfin, les accords tendent à prendre en compte les situations particulières, notamment dans les cas de grossesses, de salariés aidants familiaux et de parents d'enfants

²⁾ Branche du personnel sédentaire des entreprises de navigation, branche du secteur de la télédiffusion et branche des opérateurs de voyages et des guides.

handicapés. L'aménagement du poste de travail comme un outil de prévention de la désinsertion professionnelle, et parfois de l'emploi des seniors, fait aussi partie des clauses de certains accords.

C. Les enjeux du droit à la déconnexion

La notion de droit à la déconnexion est apparue depuis une quinzaine d'années, avec l'introduction et l'utilisation des outils numériques, désormais incontournables dans le monde du travail. La frontière entre lieu de travail et domicile, d'une part, et entre temps de travail et temps consacré à la vie personnelle, d'autre part, est devenue ténue.

Cette problématique a été abordée par l'ANI du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle, son article 17 appelant à la promotion « d'une gestion intelligente des technologies de l'information et de la communication (TIC) au service de la compétitivité des entreprises, respectueuse de la vie privée des salariés ».

Plus récemment, l'ANI du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail a posé le principe selon lequel la mise en place du télétravail prend en compte le droit à la déconnexion (art. 3.1.3). Il rappelle également que le droit à la déconnexion « a pour objectif le respect des temps de repos et de congé ainsi que [de] la vie personnelle et familiale du salarié. C'est le droit pour tout salarié de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel en dehors de son temps de travail ».

Le droit à la déconnexion a été intégré au code du travail à travers la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Cette loi a fait du droit à la déconnexion un des thèmes de la négociation obligatoire relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail. L'article L. 2242-17 du code du travail précise ainsi les deux axes majeurs que doit aborder cette négociation, à savoir :

- les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion. Ces mesures se placent du point de vue du salarié et visent à garantir sa liberté de déconnexion pendant ses temps de repos et de congé ;
- la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques.

Le droit à la déconnexion a pris une dimension nouvelle avec la généralisation du télétravail et de l'utilisation des outils numériques pendant et dans le prolongement de la crise sanitaire. En 2022, une étude des données TraCov⁽³⁾ par la Dares a ainsi mis en évidence que, parmi les métiers ayant un recours fréquent au télétravail, les travailleurs étaient plus nombreux à déclarer travailler plus longtemps qu'avant la crise et à déclarer une plus forte fréquence des horaires décalés.

3) Le vécu du travail pendant la crise sanitaire Covid-19 - Dares 2022

D. La négociation en matière de droit à la déconnexion

Les branches ont intégré le droit à la déconnexion dans trois accords sur le temps de travail⁽⁴⁾ et dans deux accords sur le télétravail⁽⁵⁾.

Le nombre d'accords d'entreprise est lui relativement important, avec 1 380 accords signés en 2023, soit 28 % de l'ensemble des accords sur les conditions de travail, une part équivalente à celle observée en 2022 (29 %).

Les modalités concrètes du droit à la déconnexion peuvent consister à⁽⁶⁾ :

- limiter et/ou différer l'envoi et la réception de courriels, d'appels téléphoniques, de SMS, etc., en dehors des heures de travail ;
- installer un système d'alerte automatique en cas de « surconnexion » ;
- limiter l'envoi de courriels ou l'utilisation de la fonction « répondre à tous » ;
- ne pas utiliser les outils numériques pendant les réunions ;
- s'interroger sur la pertinence de l'usage de la messagerie électronique afin d'éviter qu'elle se substitue au dialogue ;
- ne pas solliciter de réponse immédiate si ce n'est pas nécessaire ;
- réserver des plages horaires quotidiennes dédiées au traitement des messages.

3. LA NÉGOCIATION RELATIVE À LA PRÉVENTION DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL

A. L'obligation de prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes

L'obligation de prévention du harcèlement sexuel s'intègre dans l'obligation générale de l'employeur d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs. L'employeur est donc tenu de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Le ministère chargé du travail met à disposition sur son site un guide pratique et juridique (**Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner**) qui présente ce qu'est le harcèlement sexuel, rappelle les obligations de l'employeur et guide les victimes et les témoins dans les démarches à accomplir.

4) Accords dans la branche *sport*, la branche *bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, horlogerie et la branche des distributeurs conseils hors domicile*

5) Accords dans la branche du secteur de la *télédiffusion* et la branche *des opérateurs de voyages et des guides*

6) Accords dans la branche du secteur de la *télédiffusion* et la branche *des opérateurs de voyages et des guides*
Le télétravail, comment l'organiser ? Quelles obligations pour l'employeur ? Le droit à la déconnexion, Liaisons sociales – Les thématiques, décembre 2021

B. Le dialogue social relatif à la prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes

La prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes peut s'insérer dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail ou faire l'objet d'un accord d'entreprise ou de branche professionnelle.

En 2023, 9 accords de branche⁽⁷⁾ intégrant des articles relatifs à la prévention des violences sexuelles et des agissements sexistes ont été signés, contre 18 l'année précédente. Du côté des entreprises, 533 accords ont été négociés en 2023, soit un peu plus qu'en 2022 (488 accords).

7) Dont la branche de l'édition, la branche de la maroquinerie, la branche des entreprises privées du spectacle vivant

ANNEXES

Annexes

Annexe 1 - L'activité de la fonction consultative du Conseil d'orientation des conditions de travail	323
Annexe 2 - Liste des sigles	335

Annexe 1

L'activité de la fonction consultative du Conseil d'orientation des conditions de travail

1. LA COMMISSION GÉNÉRALE

La commission générale, présidée par le président de la section sociale du Conseil d'État, Francis Lamy, participe à l'élaboration des projets de loi, d'ordonnances et de décrets. Elle est consultée avant leur adoption, formule des recommandations et fait des propositions d'orientation sur la législation et la réglementation.

Les travaux de la commission générale, portant sur les projets de loi, d'ordonnance et de décret, sont pris sur le rapport du ministre chargé du travail et préparés par les commissions spécialisées.

En 2023, la commission générale s'est réunie à sept reprises.

Date de réunion	Textes publiés au JORF
15 février 2023	Décret n° 2023-713 du 1 ^{er} août 2023 relatif à l'intégration du passeport de prévention dans le traitement automatisé de données à caractère personnel, dénommé Système d'information du compte personnel de formation (SI-CPF) et portant diverses modifications relatives au passeport d'orientation, de formation et de compétences
29 mars 2023	Décret n° 2023-452 du 9 juin 2023 relatif aux obligations incombant aux entreprises en matière d'accident de travail et d'affichage sur un chantier
19 avril 2023	Décret n° 2023-742 du 9 août 2023 complétant la liste des finalités et des catégories de responsables des traitements comportant l'usage du numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques ou nécessitant la consultation de ce répertoire
	Décret n° 2023-547 du 30 juin 2023 relatif au suivi de l'état de santé des travailleurs ayant plusieurs employeurs
24 mai 2023	Décret n° 2023-704 du 31 juillet 2023 relatif aux modalités de désignation des membres des conseils d'administration et commissions de contrôle des services de prévention et de santé au travail interentreprises
	Loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi

Date de réunion	Textes publiés au JORF
28 juin 2023	Décret n° 2023-1302 du 27 décembre 2023 relatif au médecin praticien correspondant
	Projet de décret relatif aux informations des autorités pour la prévention des risques chimiques et au système national de toxicovigilance
	Projet d'arrêté relatif à l'organisme chargé de la conservation et de l'exploitation des informations portant sur les substances et mélanges dangereux en application de l'article R. 4411-42 du code du travail
11 juillet 2023	Décret n° 2023-1302 du 27 décembre 2023 relatif au médecin praticien correspondant
	Décret n° 2023-760 du 10 août 2023 portant application de l'article 17 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2023
	Décret n° 2023-759 du 10 août 2023 relatif au Fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle et au compte professionnel de prévention
29 novembre 2023	Loi n° 2024-450 du 21 mai 2024 relative à l'organisation de la gouvernance de la sûreté nucléaire et de la radioprotection pour répondre au défi de la relance de la filière nucléaire

2. LA COMMISSION SPÉCIALISÉE N° 1 (CS1) RELATIVE AUX QUESTIONS TRANSVERSALES, AUX ACTEURS DE LA PRÉVENTION EN ENTREPRISE, AUX ÉTUDES ET À LA RECHERCHE ⁽¹⁾

Présidée par Madame Pascale Levet, la CS1 est notamment consultée sur les questions touchant :

- à la promotion de la culture de prévention et la formation ;
- aux services de prévention et de santé au travail et sur les comités sociaux et économiques ;
- à l'articulation avec les aspects intéressant le milieu professionnel des plans d'action en matière environnementale ou sanitaire ;
- les risques liés à l'organisation du travail ;
- les aspects transversaux de la politique communautaire européenne ;
- les activités du point focal français de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) et aux relations avec l'Organisation internationale du travail (OIT) ;

1) Fusion de la CS1 et la C 5 du COCT : décret n° 2021-1792 du 23 décembre 2021 - article R. 4642-13 1°

- la politique de la recherche intéressant le milieu professionnel et aux orientations stratégiques des interventions des agences publiques en ce domaine(2) ;
- les missions, l'organisation et le fonctionnement du Conseil d'orientation des conditions de travail et des Comités régionaux d'orientation des conditions de travail.

La CS1 s'est réunie à neuf reprises en 2023 et une consultation électronique a été organisée.

Date de réunion	Textes publiés au JORF
9 février 2023	Décret n° 2023-713 du 1 ^{er} août 2023 relatif à l'intégration du passeport de prévention dans le traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé Système d'information du compte personnel de formation (SI-CPF) et portant diverses modifications relatives au passeport d'orientation, de formation et de compétences
20 mars 2023	Décret n° 2023-452 du 9 juin 2023 relatif aux obligations incombant aux entreprises en matière d'accident de travail et d'affichage sur un chantier
11 avril 2023	Décret n° 2023-742 du 9 août 2023 complétant la liste des finalités et des catégories de responsables des traitements comportant l'usage du numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques ou nécessitant la consultation de ce répertoire
	Décret n° 2023-547 du 30 juin 2023 relatif au suivi de l'état de santé des travailleurs ayant plusieurs employeurs
15 mai 2023	Décret n° 2023-704 du 31 juillet 2023 relatif aux modalités de désignation des membres des conseils d'administration et commissions de contrôle des services de prévention et de santé au travail interentreprises
19 juin 2023	Décret n° 2023-1302 du 27 décembre 2023 relatif au médecin praticien correspondant
3 juillet 2023	Décret n° 2023-760 du 10 août 2023 portant application de l'article 17 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2023
	Décret n° 2023-759 du 10 août 2023 relatif au fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle et au compte professionnel de prévention
Consultation électronique • Du 13 juillet 2023 au 21 juillet 2023	Arrêté du 27 juillet 2023 fixant le cahier des charges de certification des services de prévention et de santé au travail interentreprises
Novembre 2023	Campagne UE OSHA 2023-2025

2) Le décret du 23 décembre 2020 prévoit la fusion des commissions spécialisées 1 et 5, qui concernent les acteurs de la prévention en entreprise, les questions transversales, les études et la recherche.

Date de réunion	Textes publiés au JORF
11 décembre 2023	Arrêté du 2 février 2024 fixant les modalités de transmission des données de prise en charge des frais afférents aux projets de reconversion professionnelle mentionnés au 4° du I de l'article L. 4163-7 du code du travail
	Arrêté du 2 février 2024 modifiant l'arrêté du 30 décembre 2015 relatif à la demande d'utilisation des points inscrits sur le compte professionnel de prévention au titre du 1°, du 2° ou du 3° du I de l'article L. 4163-7 du code du travail
	Arrêté du 30 janvier 2024 relatif aux pièces à transmettre à la commission paritaire interprofessionnelle régionale compétente dans le cadre d'une demande de financement d'un projet de reconversion professionnelle mentionné au 4° du I de l'article L. 4163-7 du code du travail

3. LA COMMISSION SPÉCIALISÉE N° 2 (CS2) RELATIVE À LA PRÉVENTION DES RISQUES PHYSIQUES, CHIMIQUES ET BIOLOGIQUES POUR LA SANTÉ AU TRAVAIL

Présidée par le professeur Pierre Barbey, cette commission est compétente pour les questions relatives à la protection des travailleurs contre les risques chimiques, physiques et biologiques. Elle s'est réunie à trois reprises en 2023.

Date de réunion	Textes publiés au JORF
19 avril 2023	Arrêté du 23 juin 2023 relatif aux modalités d'enregistrement et d'accès au système d'information et de surveillance de l'exposition aux rayonnements ionisants « SISERI » et modifiant l'arrêté du 26 juin 2019 relatif à la surveillance individuelle de l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants
	Arrêté du 16 novembre 2023 définissant les modalités de calcul des doses efficaces et des doses équivalentes résultant de l'exposition des personnes aux rayonnements ionisants

Date de réunion	Textes publiés au JORF
7 juin 2023	Projet de décret relatif aux informations des autorités pour la prévention des risques chimiques et au système national de toxicovigilance
	Projet d'arrêté relatif à l'organisme chargé de la conservation et de l'exploitation des informations portant sur les substances et mélanges dangereux en application de l'article R. 4411-42 du code du travail
	Projet de programme de travail d'expertise scientifique de l'Anses pour l'année à venir en matière de valeurs limites d'expositions professionnelles
	Présentation à titre informatif, du projet d'évolution du protocole d'accord établi entre la DGT et l'Anses pour l'élaboration du programme de travail en matière de valeurs limites d'expositions professionnelles
6 décembre 2023	Décret n° 2024-307 du 4 avril 2024 fixant des valeurs limites d'exposition professionnelle contraignantes pour certains agents chimiques et complétant la traçabilité de l'exposition des travailleurs aux agents chimiques cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction
	Retour sur l'actualité 2023 des négociations européennes pour lesquelles le bureau CT2 est compétent : Révision du règlement 1272/2008 dit CLP pour classification, étiquetage et emballage des substances et des mélanges
	Retour sur l'actualité 2023 des négociations européennes pour lesquelles le bureau CT2 est compétent : Directive du 9 mars 2022 modifiant la directive 2004/37/CE concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail
	Retour sur l'actualité 2023 des négociations européennes pour lesquelles le bureau CT2 est compétent : Révision des directives 98/24/CE (CAD) et 2004/37/CE (CMRD) concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition aux diisocyanates et au plomb
	Présentation par l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire (IRSN) : • du bilan 2022 de l'exposition professionnelle aux rayonnements ionisants en France ; • du retour d'expérience consécutif à la mise en œuvre de « SISERI 2 » et des perspectives de déploiement de prochaines fonctionnalités
Présentation de la stratégie de rapprochement des dispositions de la 4 ^e partie du code du travail, portant sur des formations professionnelles obligatoires dont le contenu est réglementé, du droit commun de la formation professionnelle tel qu'établi par la loi du 5 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel	

4. LA COMMISSION SPÉCIALISÉE N° 3 (CS3) RELATIVE À LA PRÉVENTION DES RISQUES LIÉS À LA CONCEPTION ET À L'UTILISATION DES ÉQUIPEMENTS DE TRAVAIL, DES ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE (EPI) ET DES LOCAUX ET LIEUX DE TRAVAIL TEMPORAIRES

Présidée par Monsieur Claude Lecinq auquel a succédé Monsieur Thierry Lahaye, nommé par arrêté le 22 avril 2022, la commission spécialisée n° 3 est compétente pour les questions touchant à la prévention des risques liés à la conception et à l'utilisation des lieux de travail, des équipements de travail, des EPI et des installations électriques. Elle travaille également sur la prévention des risques professionnels dans le secteur du bâtiment et des travaux publics, notamment concernant les chantiers temporaires. Enfin, elle est saisie des questions relatives à la prévention du risque pyrotechnique.

Elle s'est réunie à huit reprises, et une consultation électronique a été organisée le 13 janvier 2022.

Date de réunion	Textes publiés au JORF
26 janvier 2023	Point d'information : Coordination en matière de sécurité et de protection de la santé : bilan concernant le déroulement de la première session de licence professionnelle « coordonnateur SPS » à l'IUT Aix-Marseille Université à la suite de la modification, en 2021, des règles relatives aux compétences et à la formation des coordonnateurs SPS, en élargissant l'exercice de la fonction de coordonnateur de niveau 2, durant la phase de conception, d'étude et d'élaboration du projet de l'ouvrage, ainsi que durant la phase de réalisation de l'ouvrage, aux personnes titulaires d'un diplôme au moins égal à une licence professionnelle en hygiène sécurité et environnement attestant de compétences dans le domaine de la construction, du bâtiment et des travaux publics
	Point d'information : Commission « poussières » : questionnaires visant à renseigner le contexte technique et socio-économique des secteurs d'activité et/ou branches ainsi que des entreprises concernées par la présence de poussières sans effet spécifique (PSES) et note d'accompagnement
	Arrêté du 24 mars 2023 relatif au contenu du procès-verbal d'acquisition d'un équipement de travail ou d'un équipement de protection individuelle par l'autorité de surveillance du marché ou ses agents habilités
	Arrêté du 24 mars 2023 relatif aux conditions auxquelles doivent répondre les organismes chargés d'effectuer les vérifications prévues à l'article R. 4314-10 ainsi que les modalités de réalisation de ces vérifications

Date de réunion	Textes publiés au JORF
26 janvier 2023	Arrêté du 5 juillet 2024 relatif aux normes définissant les modalités recommandées pour l'exécution des opérations sur les installations électriques ou dans leur voisinage ou pour l'exécution d'opérations non électriques dans l'environnement d'ouvrages et d'installations électriques sous tension aériens et souterrains - Prévention du risque électrique
6 mars 2023	Point d'information : Présentation des propositions de modifications apportées à l'article 23 du projet d'arrêté relatif à la prévention du risque électrique lié aux travaux d'ordre non électrique dans l'environnement d'ouvrage ou installations électriques sous tension aériens et souterrains
	Décret n° 2023-310 du 24 avril 2023 relatif à la faculté de déroger jusqu'au 30 juin 2024 à l'obligation de mettre à disposition des travailleurs de l'eau à température réglable sur les lieux de travail
	Point d'information : État d'avancement des travaux de la commission « poussières » [Hervé Lanouzière, président de ladite commission].
6 avril 2023	Arrêté du 5 juin 2023 modifiant l'arrêté du 7 avril 2021 fixant les modalités de réalisation des travaux sous tension sur les installations électriques dans le domaine de la basse tension et les références des normes applicables en la matière
21 juin 2023	Point d'information : présentation de la campagne nationale relative à l'utilisation des équipements de travail mobiles de levage du système de l'inspection du travail (DGT-SDAT)
	Présentation des travaux et des recommandations de la commission instituée par le décret n° 2021-1763 du 23 décembre 2021 portant modification des concentrations moyennes en poussières totales et alvéolaires dans les locaux à pollution spécifique
13 juillet 2023	Arrêté du 27 juillet 2023 autorisant jusqu'au 31 décembre 2023 l'utilisation dérogatoire de toilettes sèches sur l'intégralité du territoire de Mayotte pour les chantiers du bâtiment et des travaux publics
14 septembre 2023	Projet de décret fixant les règles relatives à l'accessibilité lors de la construction ou de la rénovation de bâtiments à usage professionnel
12 octobre 2023	Projet de décret fixant les règles relatives à l'accessibilité lors de la construction ou de la rénovation de bâtiments à usage professionnel
14 décembre 2023	Campagne d'agrément ou de renouvellement des agréments des organismes de formation aux travaux sous tension sur les installations électriques visées à l'article R. 4544-11 du code du travail
	Article 3 du projet de décret instaurant des dispositions particulières en matière d'acquisition, de manipulation, et au transport des matières explosives mentionnées aux articles L. 613-7-1 A et R. 613-16-6 du code de la sécurité intérieure et à l'article L. 1632-11 du code des transports ainsi qu'à leur conservation au titre du code du travail pour l'activité de surveillance cynotechnique tendant à mettre en évidence l'existence d'un risque lié à la présence de matières explosives

5. LA COMMISSION SPÉCIALISÉE N° 4 (CS4) RELATIVE AUX PATHOLOGIES PROFESSIONNELLES

Présidée par le professeur Paul Frimat, la commission spécialisée relative aux pathologies professionnelles est compétente pour les questions relatives à la connaissance de l'origine potentiellement professionnelle des pathologies, aux maladies professionnelles et à l'articulation entre la réparation et la prévention des pathologies professionnelles. Elle est notamment consultée sur les projets de tableaux de maladies professionnelles pris en application de l'article L. 461-2 du code de la Sécurité sociale.

Elle s'est réunie à six reprises en 2023.

Date de réunion	Ordre du jour
24 janvier 2023	Point d'information sur la Covid-19 : interventions de la Direction des risques professionnels de la Caisse nationale de l'Assurance maladie, de la Société française de médecine du travail, de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique et de Santé Publique France
	Avis sur les suites à donner à l'état des lieux sur le cancer du pharynx avec une exposition professionnelle à l'amianté (saisine n° 2018-SA-0266)
	Discussion sur les suites à donner à la restitution de la saisine de l'Anses relative à l'expertise sur les pesticides en lien avec les bronchopneumopathies chroniques obstructives (BPCO) en vue de la création d'un tableau de maladie professionnelle ou de l'élaboration de recommandations aux CRRMP (saisine n° 2018-SA-0267)
	Présentation du programme de travail de la CS4 pour 2023
21 mars 2023	Point d'information sur la reconnaissance en maladies professionnelles en lien avec la Covid-19 (présentations des données de la Direction des Risques Professionnels et de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique)
	Avis sur les suites à donner à la restitution de la saisine de l'Anses relative à l'expertise sur les pesticides en lien avec les bronchopneumopathies chroniques obstructives (BPCO) en vue de la création d'un tableau de maladie professionnelle ou de l'élaboration de recommandations aux CRRMP (saisine n° 2018-SA-0267)
	Présentation de l'étude de l'Anses sur les cancers digestifs en lien avec l'ingestion d'amianté, publiée en novembre 2021
	Restitution par l'Anses de l'expertise relative au formaldéhyde en lien avec la leucémie, plus particulièrement la leucémie myéloïde, en vue de la création ou la modification de tableaux de maladies professionnelles ou de l'élaboration de recommandations aux Comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (saisine 2021-SA- 0031)
	Présentation de la saisine de l'Anses relative à l'expertise sur les tableaux de maladies professionnelles existants nécessitant une mise à jour au sein des régimes général et agricole

Date de réunion	Ordre du jour
16 mai 2023	Décret n° 2023-946 du 14 octobre 2023 révisant et complétant les tableaux des maladies professionnelles annexés au livre IV du code de la Sécurité sociale
	Première séance de discussion sur les suites à donner à la restitution par l'Anses de l'expertise relative au formaldéhyde en lien avec la leucémie, plus particulièrement la leucémie myéloïde, en vue de la création ou la modification de tableaux de maladies professionnelles ou de l'élaboration de recommandations aux Comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (saisine 2021-SA-0031)
	Présentation du bilan des CRRMP : intervention de la Direction des risques professionnels de la Caisse nationale de l'Assurance maladie
	Présentation à titre informatif, dans le cadre de la veille scientifique, de l'étude de l'Anses portant sur les travaux exposant aux fumées de soudage, publiée en février 2022
29 juin 2023	Seconde séance de discussion sur les suites à donner à la restitution par l'Anses de l'expertise relative au formaldéhyde en lien avec la leucémie, plus particulièrement la leucémie myéloïde, en vue de la création ou la modification de tableaux de maladies professionnelles ou de l'élaboration de recommandations aux Comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (saisine 2021-SA-0031)
	Présentation à titre informatif de l'étude d'Eurogip sur la reconnaissance des troubles psychiques liés au travail en Europe, publiée en mai 2023
	Information sur l'avancée des projets de décrets relatif à la création, au sein du régime général, du tableau n° 30 ter intitulé : « Cancers du larynx et de l'ovaire provoqués par l'inhalation de poussières d'amiante »
3 octobre 2023	Avis sur les suites à donner à la restitution par l'Anses de l'expertise relative au formaldéhyde en lien avec la leucémie, plus particulièrement la leucémie myéloïde, en vue de la création ou la modification de tableaux de maladies professionnelles ou de l'élaboration de recommandations aux Comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (saisine 2021-SA-0031)
	Présentation à titre informatif, dans le cadre de la veille scientifique, de l'étude de l'université de Bordeaux, Inserm et Bordeaux Population Health Research Center portant sur les expositions professionnelles aux rayons ultraviolets solaires et risques de cancers cutanés
	Discussions des propositions concernant le programme 2024 de la CS4
	Informations sur l'avancée des textes : décret relatif aux cancers du larynx et de l'ovaire provoqués par l'inhalation de poussières d'amiante (tableau n° 30 ter) et projet de décret portant sur la création d'un tableau sclérodémie en lien avec les expositions aux solvants et plus particulièrement au trichloréthylène
12 décembre 2024	Présentation par l'Anses du panorama sur les facteurs de risque pour le cancer du sein et les expositions professionnelles, dans le cadre des travaux de veille
	Présentation par Santé Publique France du second volet de l'étude COSET relative à la surveillance épidémiologique des risques professionnels intégrant les salariés régime général

Date de réunion	Ordre du jour
12 décembre 2024	Présentation par les organisations syndicales de la proposition de modification du tableau 43 bis « affections cancéreuses provoquées par l'aldéhyde formique », en ajoutant les pathologies leucémies aiguës myéloïdes et les leucémies myéloïdes chroniques
	Présentation et discussions de la proposition du programme de travail 2024 et du calendrier 2024

6. LA COMMISSION SPÉCIALISÉE N° 6 (CS6) RELATIVE AUX ACTIVITÉS AGRICOLES

Monsieur Poisson préside cette commission qui est chargée des questions relatives aux activités agricoles. Elle est notamment consultée sur les projets de textes réglementaires applicables aux établissements agricoles. Elle peut être saisie de toutes questions relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs en agriculture. De plus, en formation restreinte, elle donne son avis sur le bilan national d'activité des services de santé et de sécurité au travail agricoles élaboré par la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole et sur l'évolution et les perspectives des moyens mobilisés en regard des priorités en santé et sécurité au travail, déclinées par les Caisses de mutualité sociale agricole (CMSA) en lien avec les Plans régionaux de santé au travail (PRST).

En 2023, la commission plénière s'est réunie 7 fois en présentiel : les 16 janvier, 8 février, 15 juin, 28 septembre, 9 novembre et 14 décembre et 1 fois en visioconférence le 17 avril 2023. Il y a eu une consultation par voie électronique en mai 2023. La formation restreinte ne s'est pas réunie en 2023.

Date de réunion	Textes publiés au JORF
16 janvier 2023	Arrêté du 24 mars 2023 relatif aux conditions auxquelles doivent répondre les organismes chargés d'effectuer les vérifications prévues à l'article R. 4314-10 ainsi que les modalités de réalisation de ces vérifications
	Arrêté du 24 mars 2023 relatif au contenu du procès-verbal d'acquisition d'un équipement de travail ou d'un équipement de protection individuelle par l'autorité de surveillance du marché ou ses agents habilités
	Arrêté du 5 juillet 2024 relatif aux vérifications des machines utilisées pour la réalisation des travaux d'élagage dans l'environnement de lignes électriques aériennes
	Pour information : campagne sur la ceinture de sécurité
	Arrêté du 24 mars 2023 relatif au contenu du procès-verbal d'acquisition d'un équipement de travail ou d'un équipement de protection individuelle par l'autorité de surveillance du marché ou ses agents habilités

Date de réunion	Textes publiés au JORF
8 février 2023	Arrêté du 24 mars 2023 relatif aux conditions auxquelles doivent répondre les organismes chargés d'effectuer les vérifications prévues à l'article R. 4314-10 ainsi que les modalités de réalisation de ces vérifications
	Arrêté du 5 juillet 2024 relatif aux normes définissant les modalités recommandées pour l'exécution des opérations sur les installations électriques ou dans leur voisinage ou pour l'exécution d'opérations non électriques dans l'environnement d'ouvrages et d'installations électriques sous tension aériens et souterrains - Prévention du risque électrique
	Arrêté du 5 juillet 2024 relatif aux vérifications des machines utilisées pour la réalisation des travaux d'élagage dans l'environnement de lignes électriques aériennes
	Arrêté du 5 juillet 2024 relatif à la prévention du risque électrique lié aux travaux d'ordre non électrique réalisés dans l'environnement d'ouvrages ou installations électriques sous tension aériens et souterrains
17 avril 2023	Décret n° 2023-547 du 30 juin 2023 relatif au suivi de l'état de santé des travailleurs ayant plusieurs employeurs
	Arrêté du 23 juin 2023 relatif aux modalités d'enregistrement et d'accès au système d'information et de surveillance de l'exposition aux rayonnements ionisants « SISERI » et modifiant l'arrêté du 26 juin 2019 relatif à la surveillance individuelle de l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants
Consultation électronique - Mai 2023	Arrêté du 5 juin 2023 modifiant l'arrêté du 7 avril 2021 fixant les modalités de réalisation des travaux sous tension sur les installations électriques dans le domaine de la basse tension et les références des normes applicables en la matière
15 juin 2023	Décret n° 2023-670 du 26 juillet 2023 modifiant le décret n° 2022-1510 du 30 novembre 2022 relatif aux référentiels et aux principes guidant l'élaboration du cahier des charges de certification des services de santé au travail en agriculture
	Décret n° 2023-705 du 31 juillet 2023 relatif aux commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture
	Projet de décret relatif aux informations des autorités pour la prévention des risques chimiques et au système national de toxicovigilance
	Projet d'arrêté relatif à l'organisme chargé de la conservation et de l'exploitation des informations portant sur les substances et mélanges dangereux en application de l'article R. 4411-42 du code du travail
	Décret n° 2023-1302 du 27 décembre 2023 relatif au médecin praticien correspondant
	Présentation de la campagne nationale relative à l'utilisation des équipements de travail mobiles de levage du système de l'inspection du travail
28 septembre 2023	Décret n° 2023-1112 du 28 novembre 2023 modifiant les dispositions du code rural et de la pêche maritime relatives aux rapports d'activité des services de santé au travail en agriculture
	Consultation pour information : bilan de l'expérimentation du transfert de certaines activités des médecins du travail à des infirmiers diplômés en santé au travail en mutualité sociale agricole

Date de réunion	Textes publiés au JORF
28 septembre 2023	Arrêté du 27 juillet 2023 autorisant jusqu'au 31 décembre 2023 l'utilisation dérogatoire de toilettes sèches sur l'intégralité du territoire de Mayotte pour les chantiers du bâtiment et des travaux publics
	Consultation pour information : campagne de communication/enquête de la DGT sur les connaissances et perceptions des accidents du travail
9 novembre 2023	Projet de décret relatif à la qualification professionnelle des personnes qui réalisent des travaux de récolte de bois dans les forêts d'autrui
	Arrêté du 28 novembre 2023 fixant le cahier des charges de certification des services de santé au travail en agriculture
	Arrêté du 12 décembre 2023 modifiant l'arrêté du 3 février 2012 relatif aux avances, aux subventions, aux prêts et à l'attribution de ristournes sur cotisations ou à l'imposition de cotisations supplémentaires en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles des salariés agricoles
14 décembre 2023	Projet d'arrêté fixant les règles relatives à l'accessibilité lors de la construction ou de la rénovation de bâtiments à usage professionnel
	Décret n° 2024-307 du 4 avril 2024 fixant des valeurs limites d'exposition professionnelle contraignantes pour certains agents chimiques et complétant la traçabilité de l'exposition des travailleurs aux agents chimiques cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction
	Présentation de la note Anses sur l'expérimentation de l'utilisation de drones pour la pulvérisation de produits phytopharmaceutiques Partenariat 2024 avec le Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT)

Annexe 2

Liste des sigles

3IA	Instituts interdisciplinaires d'intelligence artificielle
ACIM	Acteurs de la construction industrialisée et modulaire
AFNOR	Association française de normalisation
AFS	Aides financières simplifiées
AFSE	Aides financières simplifiées pour les exploitants
AFSSET	Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail
Agefiph	Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées
ALD	Affection longue durée
AMM	Autorisations de mise sur le marché
ANACT	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
ANI	Accord national interprofessionnel
ANSES	Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail
ANSP	Agence nationale de Santé publique
AOCDTF	Association ouvrière des compagnons du devoir et du tour de France
APCA	Association permanente des chambres d'agriculture
ARACT	Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail
ARS	Agence régionale de santé
ASN	Autorité de sûreté nucléaire
ASNR	Autorité de sûreté nucléaire et de radioprotection
ASSP	Accompagnement soin et services à la personne
AT-MP	Accidents du travail et maladies professionnelles
BPCO	Bronchopneumopathie chronique obstructive
BTP	Bâtiment et travaux publics
C2P	Compte professionnel de prévention

C2RMP	Comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles
CAMARI	Certificat d'aptitude à la manipulation d'appareils de radiologie industrielle
CAP	Certificats d'aptitude professionnelle
CARSAT	Caisse d'assurance retraite et de santé au travail
CAT-MP	Commission des accidents du travail et des maladies professionnelles
CCHSCT	Comités centraux d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CCMSA	Caisse centrale de la mutualité sociale agricole
CEA	Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives
CES	Confédération européenne des syndicats
CESE	Conseil économique, social et environnemental
CETU	Compte épargne-temps universel
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFE-CGC	Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGT	Confédération générale du travail
CGT-FO	Confédération générale du travail - Force ouvrière
CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CIRC	Centre international de recherche sur le cancer
CISR	Comité interministériel de la sécurité routière
CMR	Cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction
CNAM	Caisse nationale d'assurance maladie
CNC	Centre national du cinéma et de l'image animée
CNO	Conventions nationales d'objectifs
CNOM	Conseil national de l'ordre des médecins
CNOP	Conventions nationales d'objectifs de prévention
CNPST	Comité national de prévention et de santé au travail
CNR	Conseil national de la refondation
COCT	Conseil d'orientation des conditions de travail
CODAF	Comité opérationnel départemental anti-fraude

COFRAC	Comité français d'accréditation
COG	Convention d'objectifs et de gestion
COSMAP	Commission supérieure des maladies professionnelles en agriculture
CPF	Compte personnel de formation
CPHSCT	Commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CPOM	Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens
CPRIA	Commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat
CPR-PL	Commission paritaire régionale des professions libérales
CROCT	Conseil régional d'orientation des conditions de travail
CRPE	Convention de rééducation professionnelle en entreprise
CRPST	Comité régional de prévention et de santé au travail
CRRMP	Comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles
CS1	Commission spécialisée n° 1
CS2	Commission spécialisée n° 2
CS3	Commission spécialisée n° 3
CS4	Commission spécialisée n° 4
CS6	Commission spécialisée n° 6
CSD	Chambre syndicale du déménagement
CSE	Comité social et économique
CSPS	Coordonnateur de sécurité et de protection de la santé
CSSCT	Commission santé, sécurité et conditions de travail
CT	Conditions de travail
CTC	Centre technique du cuir
CTN	Comités techniques nationaux
CUMA	Coopérative d'utilisation de matériel agricole
DARES	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère chargé du travail
DCN	Direction des centrales nucléaires
DEETS	Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités
DGO	Documents généraux d'orientation

DGOS	Direction générale de l'offre de soins
DGT	Direction générale du travail
DREAL	Directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement
DREES	Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques
DREETS	Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
DSR	Délégation à la sécurité routière
DSS	Direction de la sécurité sociale
DUERP	Document unique d'évaluation des risques professionnels
ECHA	Agence européenne des produits chimiques
EPI	Équipements de protection individuelle
EPIC	Établissement public à caractère industriel et commercial
EST	Études de sécurité du travail
FACT	Fonds pour l'amélioration des conditions de travail
FDSEA	Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles
FESAC	Fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma
FIE	Faute inexcusable de l'employeur
FIPU	Fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle
FIVP	Fonds d'indemnisation des victimes de pesticides
FNPAT	Fonds national de prévention
FNSEA	Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles
FNTR	Fédération nationale des transporteurs routiers
FP	Facteur de protection
IA	Intelligence artificielle
IDELE	Interprofession nationale porcine (INAPORC), l'institut de l'élevage
IDEST	Infirmier.ière du service santé au travail
IFIP	Institut du porc
IGAS	Inspection générale des affaires sociales

INERIS	Institut national de l'environnement industriel et des risques
INMA	Institut national de la médecine agricole
INRAE	Institut national de la recherche agronomique
INRS	Institut national de recherche et de sécurité
IPA-ST	Infirmiers en pratique avancée en santé au travail
IPE	Inspection de l'armement pour les poudres et explosifs
IPP	Incapacité permanente partielle
Irset	Institut de recherche en santé environnement et travail
IRSN	Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire
IRT	Institut de recherche technologique
ITA	Inspection du travail dans les armées
ITAVI	Institut technique de l'aviculture
IUT	Institut universitaire de technologie
JOP	Jeux olympiques et paralympiques 2024
JOUE	Journal officiel de l'Union européenne
LCA	Coopération agricole
LFRSS	Loi de financement rectificative de la Sécurité sociale
LFSS	Loi de financement de la Sécurité sociale
MASA	Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire
MCE	Maladies chroniques évolutives
MCP	Maladies à caractère professionnel
MEDEF	Mouvement des entreprises de France
META	Méthode électronique à transmission analytique
MIT	Mission inspection du travail
MOA	Maîtres d'ouvrage
MP	Maladie professionnelle
MPA	Autorité portuaire et maritime
MPC	Médecin praticien correspondant
MSA	Mutualité sociale agricole
NIR	Répertoire national d'identification des personnes physiques
NQE	Normes de qualité environnementale

ODDS	Observatoires départementaux d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation
OIT	Organisation internationale du travail
ONISR	Observatoire national interministériel de sécurité routière
OPCO	Opérateurs de compétences
OPPBTP	Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics
OTRE	Organisation des transporteurs routiers européens
PAE	Procédure d'autorisation d'exercice
PATGM	Plan de prévention des accidents du travail graves et mortels
PDP	Prévention de la désinsertion professionnelle
PE	Perturbateurs endocriniens
PIC IAE	Plan d'investissement des compétences – Insertion par l'activité économique
PLFSS	Projet de loi de financement de la Sécurité sociale
PRST	Plan régional de santé au travail
PST4	4 ^e plan de santé au travail
PTP	Projets de transition professionnelle
QVCT	Qualité de vie et des conditions de travail
RGPD	Règlement général sur la protection des données
RH	Ressources humaines
RI	Rayonnements ionisants
RMM	Responsables de la mise sur le marché
RNV3P	Réseau national de vigilance et de prévention des pathologies professionnelles
RPS	Risques psychosociaux
RSE	Responsabilité sociale des entreprises
SCSNE	Société du canal Seine-Nord Europe
SDI	Surveillance dosimétrique individuelle
SFST	Société française de santé au travail
SGP	Société des grands projets
SGPE	Secrétariat général à la planification écologique

SI-CPF	Système d'information - Compte personnel de formation
SIAE	Structures de l'insertion par l'activité économique
SIGIS	Système d'information et de gestion de l'inventaire des sources de rayonnements ionisants
SIMA	Salon international du machinisme agricole
SIR	Suivi individuel renforcé
SISERI	Système d'information de la surveillance de l'exposition aux rayonnements ionisants
SIT	Système de l'inspection du travail
SNIA	Stratégie nationale pour l'intelligence artificielle
SPLT	Souffrance psychique en lien avec le travail
SPS	Sécurité et de protection de la santé
SPST	Services de prévention et de santé au travail
SPSTA	Service de prévention et de santé au travail autonome
SPSTI	Services de prévention et de santé au travail interentreprises
SR	Surveillance radiologique
TIC	Technologies de l'information et de la communication
TLF	Union des entreprises de transport et logistique de France
TMS	Troubles musculo-squelettiques
TPE-PME	Très petites, petites et moyennes entreprises
UDES	Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire
UTAC	Union technique de l'automobile, du motorcycle et du cycle
VHSS	Violences et harcèlement sexistes et sexuels
VLB	Valeurs limites biologiques
VLCT	Valeur limite d'exposition à court terme
VLEP	Valeurs limites d'exposition professionnelle

ONT NOTAMMENT CONTRIBUÉ À CE BILAN :

Aline FRAYSSE (ASN) ; Amandine HUBERT (DGT) ; Anne GUIBERT (ANACT) ; Axelle HOUDIER (DGT) ; Bertrand KERMOAL (DGT) ; Carole ROUSSE (ASN) ; Caroline GADOU (ANACT) ; Cécile RIBOLI (DGT) ; Céline BAR (DGT) ; Céline MENARD (ANSP) ; Christel LAMOUREUX (DGT) ; Christelle CHAMBARLHAC (DGT) ; Clémence FILLOL (ANSP) ; Clément LENOBLE (INERIS) ; Cyril BERNADE (ASN) ; Dorothée BAREL LE POUPON (DGT) ; Élisabeth ALGAVA (DARES) ; Éric ALBIER (INPP) ; Éric LACAVALERIE (ASN) ; Éric THIBAUT (DGT) ; Évelyne ESCRIVA (ANACT) ; Fabrice MASSON (DGT) ; Fahima LEKHCHINE (INRS) ; Farida LAMKARKACH (DGT) ; Gilbert DE STEFANO (DGT) ; Guillaume BOULANGER (ANSP) ; Gwennaëlle TOUZALIN (DGT) ; Heidi BORREL (DGT) ; Henri BASTOS (ANSES) ; Isabelle LELEU (Eurogip) ; Isabelle-Anne MAILLARD (DGT) ; Jérémy DE SAINT-JORES (DGT) ; Jérôme CAUET (MASA) ; Jordi CARBONELL (DGT) ; Karine de PROFT (ANSP) ; Laure d'HÉROUVILLE (DGT) ; Laure WURTZ (ASN) ; Laurène ZANATTA (INERIS) ; Laurent BAILLY (CNAM) ; Laurie MONTI (DGT) ; Léa COURANT (DGT) ; Leïla MARTIN (ASN) ; Loïse LELOUP-VELAY (CESE) ; Lucie MEDIAVILLA (DGT) ; Malika MERAD (CESE) ; Marianne LE-MOING (DGT) ; Marie- Ève NASSER (ASN) ; Matthieu PAVAGEAU (ANACT) ; Mélina LE BARBIER (ANSP) ; Mikael BEATRIZ (DARES) ; Nadine LHUILLIER (DGT) ; Nathalie RAVION (CESE) ; Nicolas MICHEL (DGT) ; Nolwenn GLIDIC (CNAM) ; Olivier CALVEZ (DGT) ; Philippe QUITTAT-ODELAIN (MASA) ; Pierre LECOQ (DGT) ; Pierrick JAUNET (ASN) ; Raphaël HAEFLINGER (Eurogip) ; Rémy CATTEAU (ASN) ; Sébastien DENYS (ANSP) ; Serge PERON (CESE) ; Séverine BRUNET (INRS) ; Solange DELPECH (OPPBTP) ; Stéphane ODIE (DGT) ; Sylvaine BOSSAVY (DGT) ; Thomas COLIN (DGT) ; Timothée BOYRIVENT (OPPBTP) ; Valérie PERNELET-JOLY (ANSP) ; Vincent JIMENEZ (DGT) ; Virginie CHRISTIA-CABANNE (DGT) ; Xavier GUILLARD (CESE) ; Yann BILLARAND (IRSN) ; Yohan ROBINOT (DGT)

Remerciements collectifs pour les organisations syndicales et patronales

Équipe de coordination : Maxime PRADIER (DGT) ; Manal KHELIFI (DGT)

Sous la direction de : Christelle AKKAOUI (Sous-directrice) ; Marie-Lise CARTON ZITO (Adjointe à la Sous-directrice)



Imprimerie de la Direction de l'information légale et administrative
N° xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx – Dépôt légal : xxxxxxxxx



LOGO IMPRIMEUR CERTIFIÉ

Cet ouvrage, préparé annuellement par le ministère chargé du travail et présenté aux partenaires sociaux réunis au sein du Conseil national d'orientation des conditions de travail (CNOCT), présente un panorama global de l'action en faveur de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail des salariés.

L'amélioration de la prévention des risques professionnels dépend à la fois de la capacité à renforcer les dispositifs législatifs et réglementaires et à améliorer leur cohérence d'ensemble, et de l'action conjuguée des différents acteurs économiques et sociaux à tous les niveaux et, en tout premier lieu, sur le terrain.

Cette édition 2023 s'attache d'abord à décrire l'action des acteurs de la prévention des risques professionnels : les partenaires sociaux, les acteurs de la prévention présents au sein de l'entreprise ainsi que ceux qui interviennent autour d'elle – l'État, les organismes de sécurité sociale, les organismes de prévention et les agences d'expertise scientifique.

Le bilan annuel permet ensuite d'appréhender l'état des conditions de travail et de la santé et sécurité au travail, à la fois à travers les statistiques d'accidents du travail et de maladies professionnelles et grâce à des focus thématiques réalisés sur les risques professionnels majeurs.

Ce bilan présente également les grandes orientations des actions menées par le ministère chargé du travail et le ministère chargé de l'agriculture en matière d'amélioration des conditions de travail des salariés.

L'année 2023 a ainsi été marquée par la poursuite de la mise en œuvre opérationnelle du 4^e Plan de santé au travail (PST4), du Plan de prévention des accidents du travail graves et mortels (PATGM) et de leurs déclinaisons régionales. Elle a également été consacrée à la poursuite de la mise en œuvre de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail. Fruit d'un processus inédit de rencontre entre démocratie sociale et démocratie parlementaire, cette réforme engagée en 2021 doit permettre d'accélérer la modernisation de notre système de santé au travail, à travers plusieurs chantiers phares. Le ministère a par ailleurs participé aux travaux relatifs à la loi de financement rectificative de la sécurité sociale (LFRSS) pour 2023, qui a prévu la création du fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU) et réformé le compte professionnel de prévention (C2P). Enfin, l'année 2023 a été consacrée à la poursuite d'actions en faveur d'une meilleure prise en compte des défis émergents en santé au travail (essor de l'intelligence artificielle en entreprise, changement climatique, etc.).

Les équipes de la direction générale du travail se sont pleinement investies dans les actions engagées dans le cadre de ces priorités. Elles ont par ailleurs veillé à accompagner les salariés, les entreprises et les organisations syndicales et patronales, tant sur le plan juridique qu'opérationnel.