

BILAN DES CONDITIONS DE TRAVAIL 2016

Points clés

Si le présent document ne peut, de par son caractère volontairement synthétique, rendre compte de l'ensemble du Bilan annuel des conditions de travail, toujours si riche dans son contenu, il vise cependant à souligner quelques points clés que vous pourrez retrouver dans leur exhaustivité dans le « cru » 2016 du rapport :

- Les organisations professionnelles et syndicales de salariés ont contribué aux réflexions renouvelées qu'exige le champ de la santé au travail. Ainsi, le Groupe permanent d'orientation des conditions de travail (GPO) du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) y aura pris une part significative en 2016 en engageant diverses discussions, notamment sur les sujets sensibles que sont la réforme de la médecine du travail et des services de santé au travail ou les travaux de normalisation.
- S'agissant des chiffres-clés 2016 publiés par l'Assurance maladie - Risques professionnels, ils attestent que si les efforts doivent être évidemment maintenus, il y a lieu de souligner des évolutions encourageantes : la diminution des maladies professionnelles, la stabilité du nombre d'accidents du travail, à son niveau le plus bas depuis 1946. Mais, dans un monde du travail en profonde mutation, des défis émergent qu'il convient de suivre attentivement, tels que l'exposition aux nanomatériaux, les risques psychosociaux ou les lombalgies...
- Trois chantiers me semblent particulièrement marquants pour l'année 2016 :
 - les travaux sur la normalisation dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail, qui soulignent toute l'importance des enjeux sur la qualité des certifications ;
 - la réforme des services de la santé au travail ;
 - le plan pluriannuel du ministère chargé du travail sur la prévention des expositions des travailleurs à l'amiante (2017-2020).
- Enfin, le courant favorable dont a bénéficié le troisième Plan santé au travail (PST 3) a largement irrigué les travaux menés en 2016 sur l'ensemble des territoires métropolitains et ultramarins aux fins de préparer la troisième vague des plans régionaux santé au travail. Je ne saurais assez saluer le travail déployé par tous les acteurs de terrain pour y parvenir.

Yves Struillou, Directeur général du travail

LA SANTÉ AU TRAVAIL EN QUELQUES CHIFFRES - 2016 -

2016 est la quatrième année consécutive pour laquelle la branche accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP) affiche un résultat annuel positif.

33,8*

accidents du travail (AT)
pour 1 000 salariés

Concernant les accidents du travail (AT), après avoir, au terme d'une baisse de 14,2 % entre 2007 et 2013, atteint un minimum historique de 33,7 % en 2013, l'indice de fréquence des accidents du travail diminue en 2016, avec un indice de 33,8 accidents du travail (AT) pour 1 000 salariés.

Entre 2015 et 2016, le nombre d'accidents du travail est en légère hausse (+ 0,3 %) dans un contexte de légère augmentation des effectifs (0,4 %).

Par ailleurs, on constate une diminution du nombre de décès (514 décès en 2016, soit une diminution de 5,7 % par rapport à 2015).

Concernant les accidents de trajet, le nombre des décès et de nouvelles incapacités permanentes poursuit sa baisse, atteignant pour chacun le niveau le plus bas jamais observé depuis une dizaine d'années (respectivement en baisse de 8 % pour le nombre de décès et de 10 % pour les nouvelles incapacités permanentes).

Cependant, après avoir connu une baisse significative en 2014 (- 7,1 %), le nombre d'accidents de trajet prolonge sa hausse modérée pour la seconde année consécutive (+ 1,2 % en 2016 soit 88 903 accidents de trajet en 2016).

4,7*

accidents
de trajet
pour
1 000 salariés

-4,3%*

de maladies professionnelles
entre 2015 et 2016

En ce qui concerne les maladies professionnelles (MP), 48 762 maladies professionnelles ont été reconnues en 2016, soit une baisse de 4,3 % entre 2015 et 2016. L'inversion de cette tendance, survenue en 2012, se poursuit en 2016 et s'explique par la diminution du nombre de « nouvelles » maladies d'origine professionnelle prises en charge par l'Assurance maladie - Risque professionnelle.

Dans ce cadre, on constate l'importante prévalence des affections périarticulaires, qui représentent 87 % des maladies professionnelles. La part des affections liées à l'amiante, qui constituent toujours la deuxième cause des maladies professionnelles, représente 7 % des maladies indemnisées. Reflets d'expositions anciennes, ces dernières qui comptent parmi les plus graves pathologies reconnues (première source de cancer), diminuent par rapport à 2015 (3 345 cas recensés en 2016 contre 3 696 cas en 2015). Les lombalgies représentent, depuis 1999, la troisième cause de maladies professionnelles reconnues.

*Source Cnamts 2016 - salariés du régime général.

LE CONSEIL D'ORIENTATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) est l'instance nationale de concertation tripartite sur les questions de santé au travail. Réunissant les pouvoirs publics, les représentants des salariés et des employeurs, il constitue le cadre adéquat de discussion impliqué par l'application de la convention OIT n° 187. Il privilégie une approche globale de la santé au travail, axée sur la prévention primaire et la diffusion d'une culture de la santé au travail au sein des entreprises.

Le renforcement du dialogue social dans la gouvernance de santé au travail

Le Conseil d'orientation des conditions de travail, est une instance d'orientation des politiques publiques, non seulement en matière de prévention des risques professionnels, mais plus largement au service d'une réelle promotion de la santé au travail.

Le COCT a pour objet d'être une instance globale, permettant le dialogue et la coopération entre tous les acteurs des politiques de santé au travail. Ces dernières sont en effet caractérisées par la multiplicité des acteurs qui y interviennent et appellent en conséquence une coordination forte afin de constituer un système cohérent.

Le groupe permanent d'orientation : une instance renouvelée d'orientation des conditions de travail, donnant toute leur place aux partenaires sociaux

Le groupe permanent d'orientation (GPO) est le bureau du COCT. Son ambition est de définir des orientations consensuelles utiles pour

l'action des institutions intervenant dans le champ de la santé au travail. Ce cadre répond ainsi aux prescriptions de la convention OIT n° 187, qui prévoit un cadre tripartite de définition des priorités dans le champ de la santé au travail.

Le GPO adopte des avis et déclarations qu'il peut rendre publics.

En 2016, le GPO a décidé par consensus de la publication de plusieurs positions communes :

- sur la réforme des services de santé au travail (modalités du suivi individuel, formation et attractivité des professions de la santé au travail) ;
- sur la place de la normalisation dans le champ de la santé au travail ;
- sur les attendus de l'expertise en matière de conditions de travail pour le compte des instances représentatives du personnel.

Le GPO a par ailleurs engagé des réflexions sur les dispositifs de reconnaissance des maladies professionnelles dans le cadre de la commission spécialisée n° 4 du COCT et sur les conditions du déploiement territorial de la politique de santé au travail. ■

FAITS MARQUANTS DE L'ANNÉE 2016

TROISIÈME PLAN SANTÉ AU TRAVAIL 2016-2020 : DES PRIORITÉS INNOVANTES, UNE APPROCHE GLOBALE, UNE MOBILISATION COMMUNE

Adopté le 8 décembre 2015, le PST 3 traduit, tant dans sa méthode d'élaboration que dans son contenu l'ambition d'une mobilisation commune sur des priorités innovantes de la politique de santé au travail, partagée entre l'État, les partenaires sociaux qui en ont rédigé les orientations stratégiques et les organismes de sécurité sociale et de prévention. Il constitue la feuille de route du Gouvernement pour la période de 2016 à 2020.

Le PST 3 marque surtout un renouvellement de l'approche de la santé au travail en faveur d'une politique de prévention primaire, dans le cadre d'une approche positive incarnée par la qualité de vie au travail, recherchant à renforcer le rôle et l'implication des partenaires sociaux et d'un système d'acteurs animé par des objectifs communs portés par les outils programmatiques de chacun d'entre eux. Le PST 3 est par ailleurs relayé, en termes de mise en œuvre par sa déclinaison territoriale, le Plan régional santé au travail (PRST).

Enfin, il est prévu, pour le PST 3, un processus d'évaluation et la mise en visibilité

des résultats produits aux niveaux national et régional.

Le PST 3, c'est 3 chiffres : 3 axes stratégiques, 10 objectifs et 52 actions

Trois axes stratégiques :

1. Donner la priorité à la prévention primaire et développer la culture de prévention ;
2. Améliorer la qualité de vie au travail (QVT) pour en faire un levier de santé, de maintien en emploi des travailleurs et de performance économique et sociale de l'entreprise ;
3. Renforcer le dialogue social et les ressources de la politique de prévention en structurant un système d'acteurs, notamment en direction des PME-TPE.

La mise en œuvre opérationnelle du PST 3 et des PRST a été lancée dès 2016. En février, un comité de pilotage a été installé. Il s'est assuré de la désignation d'un pilote et de partenaires pour chaque action et de la déclinaison de ses 52 actions.

Le lancement de la déclinaison en région du PST dans les PRST est également effective : à la fin de l'année 2016, 6 PRST avaient été adoptés.

Dès 2016, un certain nombre d'actions répondant à des objectifs définis sur les trois axes stratégiques ont déjà pu être réalisées ou entreprises (Cf. § Conditions de travail – Bilan 2016 – Pages 559 à 573).

TRAVAUX DE NORMALISATION

La normalisation se développe dans tous les domaines et celui de la sécurité et de la santé au travail n'y fait pas exception.

Dans le cadre des directives, la mission d'élaborer les normes confiées par la Commission européenne au CEN (Comité européen de normalisation) et au CENELEC (s'agissant de l'électricité) implique la participation de toutes les parties prenantes (experts techniques nationaux, représentants des constructeurs, des grandes entreprises concernées et des représentants des salariés). Dans ce dispositif volontaire et largement consensuel, l'État conserve un rôle d'arbitre. Les normes dites « harmonisées », développées dans le cadre européen qui ne sont jamais obligatoires, assurent aux fabricants de produits conçus et construits selon ces normes, qui déclarent les respecter, une présomption de conformité à la directive concernant ce type de produits. L'articulation entre directive et normes qui confère à ces dernières un caractère quasi réglementaire implique, pour les pouvoirs publics, l'obligation de veiller à la qualité des normes harmonisées dont le contenu devient un élément essentiel pour la santé et la sécurité des utilisateurs finaux des produits concernés.

La normalisation vient aussi préciser dans de nombreux domaines les règles qui s'imposent aux employeurs, notamment celles issues des directives européennes « sociales ». On peut citer, par exemple, les normes d'essais

ou de mesurage qui permettront de s'assurer que les objectifs réglementaires sont tenus. Dans les secteurs à fort contenu technique comme l'électricité, les normes d'installation commandent, de fait, la conception des installations électriques des lieux de travail et sous-tendent tous les modes opératoires dans le cas de travaux sur les installations ou sur les ouvrages (production d'électricité).

À côté de l'élaboration de normes « techniques », se développent également et de manière plus récente des normes qui décrivent des procédures. Discutées au niveau mondial avec une participation européenne, ces normes s'inscrivent dans le même esprit qui a présidé à l'émergence des normes de type ISO 9000 et suivantes sur la qualité. Elles ont pour caractéristiques d'intervenir à la lisière des prérogatives régaliennes de l'État et d'inspirer des systèmes de certification dont le développement renvoie à des enjeux économiques forts pour l'AFNOR mais aussi pour les TPE-PME et les conditions dans lesquelles les chaînes de sous-traitance et de cotraitance s'organisent.

L'action en normalisation s'inscrit ainsi en parfaite complémentarité avec la logique du 3^e Plan santé au travail. Elle constitue un levier privilégié pour développer la prévention primaire (destinée à éviter ou limiter les expositions professionnelles des travailleurs concernés) et intégrée, en particulier sur les équipements de travail et de protection individuelle. Elle contribue aussi au bon fonctionnement du marché et à l'amélioration de la sûreté des produits, car elle permet d'accompagner voire de susciter l'innovation en stimulant l'offre des fabricants et des concepteurs.

RÉFORME DES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL

L'article 102 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et le décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail, pris en application de cet article 102, procèdent à une réforme en profondeur de la médecine du travail, visant à rendre le système plus efficient et opérationnel.

Il s'agit d'une réforme structurante adaptant le suivi des travailleurs par la médecine du travail et les services de santé au travail et consacrant le principe du suivi de l'état de santé de tous les salariés par le médecin du travail et, sous son autorité, par le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail et l'infirmier.

Tout travailleur bénéficie dorénavant d'une visite d'information et de prévention réalisée par un professionnel de santé.

Toutefois, les travailleurs affectés à un poste présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, celles de leurs collègues ou de tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail continuent à bénéficier d'un suivi médical individuel renforcé et notamment d'un examen médical d'aptitude effectué préalablement à l'affectation sur le poste et renouvelé au plus tard tous les 4 ans par un médecin du travail.

Ces dispositions prévoient une adaptation souple des modalités et de la périodicité du

suivi des travailleurs en fonction de leur état de santé, de leur âge et des conditions de travail et risques professionnels qui caractérisent leur poste. Cette adaptation est précisée par des protocoles écrits. Établis par les médecins du travail, ces protocoles constituent le cadre dans lequel ils délèguent sous leur autorité une partie du suivi aux professionnels de santé.

S'agissant plus particulièrement de la contestation des avis médicaux devant le conseil de prud'hommes, la solution choisie par le législateur permet d'unifier les procédures contentieuses, le conseil de prud'hommes pouvant statuer, d'une part, sur le licenciement du travailleur et, d'autre part, sur l'aptitude du travailleur à son poste de travail. Ainsi, le juge judiciaire sera susceptible de rendre sa décision plus rapidement sans attendre celle du juge administratif.

Cette réforme précise également les modalités de suivi adaptées applicables aux travailleurs titulaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire qui leur garantissent un suivi individuel de leur état de santé d'une périodicité équivalente à celle du suivi des travailleurs en contrat à durée indéterminée.

Enfin, cette réforme actualise les dispositions du code du travail relatives au suivi de l'état de santé des travailleurs exposés à des risques particuliers ou relevant de régimes particuliers ainsi qu'aux missions et au fonctionnement des services de santé au travail pour les adapter aux nouvelles modalités du suivi individuel de l'état de santé mises en place. ■

PLAN PLURIANNUEL ET STRATÉGIQUE POUR LA PRÉVENTION DU RISQUE AMIANTE

Au rythme actuel, ce sont plus de 40 ans qui seront nécessaires pour éradiquer la présence de l'amiante en France. C'est pourquoi, les principaux ministères concernés par les problématiques de l'amiante (construction, environnement, santé et travail) ont élaboré un outil de pilotage organisationnel, le plan d'actions interministériel amiante (PAIA), validé en décembre 2015 par le Premier ministre et défini pour 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2016.

Ce plan comprend 5 axes déclinés en 23 actions, dont plusieurs sont intégrées au PST 3, notamment dans :

- l'axe 1-2 : agir par la formation ;
- l'axe 1-9 : faire face aux enjeux liés à la dégradation de l'amiante présent dans les bâtiments pendant les 40 prochaines années.

Dans ce cadre, le plan stratégique de la DGT vise à structurer de manière opérationnelle les actions engagées dans le champ des grandes missions assumées par le ministère chargé du travail à partir des objectifs suivants :

- améliorer la connaissance scientifique et technique et la refonte ou la modification de plusieurs normes visées par la réglementation ;
- faciliter le repérage de l'amiante en accompagnant la mise en œuvre de la réglementation, en définissant les domaines d'activités et les compétences des opérateurs avant travaux, les méthodes de repérage adaptées et la formation à ces méthodes et en menant un travail de normalisation ;
- protéger les travailleurs et l'environnement en évaluant la qualité des équipements de protection individuelle et en déterminant la durée maximale quotidienne d'exposition ;

- qualifier et former à la prévention les formateurs et les travailleurs, élaborer trois titres professionnels du secteur du désamiantage (opérateurs, encadrement de chantier et encadrement technique) ;
- reconnaître la technicité des entreprises et de leurs travailleurs : mise à jour des arrêtés du 23 février 2012 (formation à la prévention des travailleurs) et du 14 décembre 2012 (certification des entreprises de retrait ou d'encapsulation) ;
- mener des actions relatives à la nécessaire professionnalisation des acteurs de la filière ;
- contrôler et accompagner à l'appropriation de la réglementation. Un réseau de 62 formateurs a été constitué au niveau des Direccte, dont la mise à niveau est assurée par la DGT avec l'appui d'experts, qui ont eux-mêmes assuré la conception des modules réglementaires et la formation des 2 400 agents de l'inspection du travail.

Des contrôles ont été ciblés au regard des points de fragilités identifiés par la DGT.

Dans la continuité du suivi des entreprises publiques et administrations, la DGT a élaboré des outils pédagogiques visant à homogénéiser les pratiques et sécuriser le cadre juridique des opérations sur matériaux amiantés.

Par ailleurs, le projet de dématérialisation des obligations de déclaration des entreprises fait l'objet d'une étude informatique en 2017 dans la perspective d'une mise en production en 2018. ■

LES DYNAMIQUES PARTENARIALES CONSTRUITES EN RÉGION AUTOUR DE L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

L'efficacité de la politique dédiée à la santé au travail doit beaucoup aux actions élaborées au plus près du travail réel. L'action conduite par le ministère chargé du travail, notamment au niveau local, n'est jamais aussi efficace et innovante que lorsqu'elle se réalise à la faveur de dynamiques et de réseaux d'acteurs plus larges. Les actions mises en place en région PACA, Grand Est et Normandie en témoignent particulièrement.

RÉGION PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR (PACA)

L'action partenariale vise à prévenir les risques d'exposition aux gaz toxiques présents dans les conteneurs.

Sur cette question sensible, la DGT a réalisé en 2013 une première étude nationale technique et juridique conduisant à dresser un constat alarmant concernant les risques liés à la présence de gaz toxiques dans les conteneurs. Le groupe de travail national mis en place à la suite de ces travaux a conduit à la diffusion d'une circulaire et d'un guide d'aide aux contrôles à destination des services déconcentrés. La Direccte PACA a décidé de s'associer au groupe national en effectuant un ensemble de contrôles et en se rapprochant des partenaires locaux (corps des douanes, pôle concurrence, consommation, répression des fraudes et métrologie de la Direccte, Direction départementale de la protection

des populations et capitainerie, etc.), afin de témoigner des pratiques professionnelles constatées sur les ports de Fos-sur-Mer et de Marseille.

Des actions de contrôle ont porté sur les conteneurs importés (contrôle sur les ports des phases de déchargement et sur plusieurs plateformes logistiques ; participation à une action du contrôle des douanes ; contrôles sur l'éventuelle contamination à l'ouverture des cartons transportés en conteneurs) autant qu'exportés (suivi, à Fos-sur-Mer et Marseille, d'une opération de fumigation des conteneurs réalisée par une entreprise spécialisée ; au sein des locaux des douanes, identification des outils de suivi des conteneurs fumigés et du niveau de l'information les accompagnant). Surtout, ces actions ont été accompagnées de mesures d'information

(participation au colloque organisé en PACA par la Carsat ; participation aux groupes de travail de la DGT ; élaboration de fiches de synthèse à la suite de différents contrôles et d'une fiche de contrôle des établissements logistiques ; participation à l'élaboration d'un guide).

Ces contrôles ont utilement nourri la réflexion au niveau national sur les pratiques réelles observées en région PACA autant que dans d'autres zones portuaires. ■

RÉGION GRAND EST

Réalisation de documents destinés aux établissements d'enseignement et aux entreprises agricoles du Grand Est afin de les aider à mieux comprendre et maîtriser la procédure de déclaration des travaux réglementés (DTR) à l'inspecteur du travail pour les mineurs de plus de 15 ans.

Ce travail collaboratif a été réalisé avec la Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DRAAF), l'inspection d'apprentissage, la Direccte en collaboration avec la Mutualité sociale agricole (MSA) et les caisses d'assurance-accidents (CAAA).

Des actions ont été menées en 2016 conduisant à l'harmonisation des documents relatifs aux DTR et à la mise à jour des notices et fiches utilisées par les entreprises et les établissements d'enseignement.

Cette collaboration a abouti à la publication d'une notice informative et d'un article sur le site de la Direccte Grand Est ainsi qu'à la réalisation de 12 fiches par filières agricoles. Le glossaire des termes et définitions des machines a en outre été complété et un document d'aide au renseignement de la DTR a également été réalisé. Ces outils ont été mis en ligne. ■

RÉGION NORMANDIE

Dans le département du Calvados, les bailleurs sociaux sont confrontés à la problématique des risques d'exposition aux poussières d'amiante au cours des travaux d'entretien et de réhabilitation énergétique de leur parc social.

L'objectif de santé publique nécessite, au cours des travaux d'entretien, une gestion quotidienne de l'amiante. La réhabilitation énergétique pose par ailleurs la question du traitement de l'amiante. De plus, l'absence de recul sur les expériences conduites montre la nécessité d'un travail collaboratif sur l'ensemble de la filière, en développant la communication entre les agents de contrôle et les entreprises.

La Direction départementale des territoires et de la mer (DDTM) du Calvados a par conséquent réuni un groupe de travail composé des bailleurs sociaux, de la Carsat et de la Fédération française du bâtiment de Normandie, de la Direccte, de la Direction générale de l'environnement, de l'aménagement et du logement, et du CEREMA Normandie-Centre. Cette action, dans laquelle la Direccte Normandie s'est particulièrement investie, a conduit à la réalisation d'un recueil constitué d'une quarantaine de fiches pratiques. Ces documents, qui mettent l'accent sur la nécessité d'anticipation, rappellent un certain nombre de préconisations, conseils, bonnes pratiques et références réglementaires. Cette action a vocation à être déclinée à l'échelle régionale. ■

ACTION EUROPÉENNE : DIRECTIVE 2004/37 SUR LES AGENTS CANCÉRIGÈNES ET MUTAGÈNES

Pour l'année 2016, l'actualité européenne est marquée par la lutte contre les cancers d'origine professionnelle.

La Commission européenne a notamment engagé, dans le cadre d'une feuille de route pluriannuelle, une procédure de révision de la directive 2004/37/CE pour l'inclusion de plus de 20 agents cancérigènes, par l'intermédiaire de plusieurs directives modificatives successives d'ici 2019. La première d'entre elles a été validée en COREPER à l'été 2016 et votée avec amendements par le Parlement Européen début 2017.

Selon l'étude d'impact, les mesures proposées par la Commission européenne pourraient améliorer la protection d'au moins quatre millions de travailleurs et prévenir annuellement près de 100 000 décès des suites d'un cancer lié au travail. ■

La version intégrale du Bilan annuel des conditions de travail est disponible sur le site internet du ministère :

<http://www.travail-emploi.gouv.fr> à la rubrique : Documentation - Publications
> Rapports > Rapports Travail / Emploi

© Ministère du travail – Décembre 2017

- Responsable de la publication : Yves STRUILLLOU, Directeur général du travail
- Rédaction : Direction générale du travail (DGT)
- Édition DICOM n° 17-089 • N° diffusion T17-119/2
- Imprimé par l'Imprimerie de la Centrale de Lens.