

p. 3

À LA UNE

CRISE SANITAIRE ET ÉCONOMIQUE :

Fort endettement de l'état et des dégâts sociaux durables, mais les grandes entreprises françaises s'empressent de renouer avec les dividendes

ÉDITORIAL

Le monde d'après? Chassez le naturel...
il revient au galop !

P.02

CRISE SANITAIRE ET ÉCONOMIQUE :

01

FORT ENDETTEMENT DE L'ÉTAT
ET DES DÉGÂTS SOCIAUX
DURABLES, MAIS LES GRANDES
ENTREPRISES FRANÇAISES
S'EMPRESSENT DE RENOUER
AVEC LES DIVIDENDES

- Un fort rebond de la croissance en 2021 et 2022...
- ... Grâce au soutien massif de l'État
- Avec des résultats probants en termes de défaillances d'entreprises
- Les grandes entreprises s'empressent de rétablir leurs versements de dividendes dès cette année
- La crise laissera des traces profondes et durables sur les catégories les plus fragiles

P.03-06

LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL,
UNE DÉMARCHE ENGAGEANTE
OU SIMPLE DECLARATION
D'INTENTION ?

02

- Quelques repères des démarches QVT engagées
- Comment alors identifier le champ d'actions des démarches QVT ?
- S'appuyer ou non sur un accord ?
- La nécessité d'une démarche structurée
- Quelques pistes d'actions

P.07-10

LA RÉFORME DE LA
SANTÉ AU TRAVAIL

03

*La santé au travail est une bien vieille
histoire*

- Une multitude d'acteurs, bien souvent méconnus



- Au moins deux difficultés actuelles dans le fonctionnement de la médecine du travail

- Une réforme pour mars 2022

P.11-14

VITE, UNE STRATÉGIE
« SANTÉ AU TRAVAIL »
POUR LE CSE !

04

P.15

BRÈVES JURIDIQUES

05

- Activité partielle : 3 dérogations maintenues jusque fin 2022
- Expertise Qualité du travail et de l'emploi
- Loi Santé et suivi post-professionnel

P.16

ÉDITO

LE MONDE D'APRÈS ?
CHASSEZ LE NATUREL... IL REVIENT AU GALOP !



« Les choses ne seront plus jamais comme avant »...

entendions-nous au tout début de cette crise sanitaire. Face aux difficultés d'approvisionnement sur les masques, les médicaments ou les machines d'assistance respiratoire, se faisaient entendre de belles déclarations sur les leçons à en tirer.

Aujourd'hui, plusieurs secteurs d'activité très significatifs sont à leur tour impactés par des ruptures d'approvisionnement et des hausses de prix très importantes.

Par exemple, l'automobile avec les semi-conducteurs. Ce qui représente plusieurs semaines d'interruptions ponctuelles de production dans de nombreux sites de Renault, de Stellantis ou de Toyota, avec des répercussions en cascade chez l'ensemble des équipementiers et sous-traitants. Les entreprises de travaux publics

sont confrontées à des hausses de matières premières et des difficultés d'approvisionnement généralisées. L'agroalimentaire impacté par l'envolée des prix de la viande et la pénurie sur les emballages. Et enfin, la hausse des prix sur le bois, des métaux, du verre, du caoutchouc, d'aluminium, du gaz, d'électricité...

Nous sommes encore loin, très loin, d'avoir une réelle politique de réindustrialisation sans même parler de relocalisation de production. L'intérêt en est pourtant évident : créer des emplois, innover, assurer notre indépendance sanitaire, mais aussi industrielle, technologique et agricole..., par conséquent, rééquilibrer notre balance commerciale très déficitaire.

Les entreprises continuent pendant ce temps de leur côté leur stratégie de mondialisation. Les investissements restent orientés sur des pays considérés « à plus bas coûts », avec les conséquences sociales, mais aussi écologiques que l'on connaît. Une part importante des productions qui y sont réalisées étant à destination de l'Europe.

La précédente crise de 2008/2009 avait pourtant déjà montré les risques, sociaux, économiques, industriels, liés à cette mondialisation et à la financiarisation de l'économie.

Là encore au plus fort de la crise, nombreux étaient ceux alors à affirmer que toutes les leçons en seraient tirées. **Las, Bis Repetita.**

Que dire encore des prochaines négociations salariales qui vont s'ouvrir un peu partout en France ? Comme nous le soulignons dans un de nos articles, **la crise n'a pas eu le même impact pour tout le monde.** Alors que bon nombre de salariés ont été pour leur part durement impactés, **les grandes entreprises françaises de sont empressées de renouer avec les dividendes** et le premier semestre 2021 se termine sur un nouveau record également pour les résultats des sociétés du CAC40.

Et si pour une fois, on tirait les leçons du passé ?

CRISE SANITAIRE ET ÉCONOMIQUE : FORT ENDETTEMENT DE L'ÉTAT ET DES DÉGÂTS SOCIAUX DURABLES, MAIS LES GRANDES ENTREPRISES FRANÇAISES S'EMPRESSENT DE RENOUER AVEC LES DIVIDENDES



UN FORT REBOND DE LA CROISSANCE EN 2021 ET 2022...

En France, la crise sanitaire a provoqué une chute du PIB de 8 % en 2020. Toutefois, la reprise est rapide. En effet, selon la Commission européenne, la croissance du PIB devrait être de 4,3 % dans la zone euro en 2021 puis de 4,4 % en 2022.

Par rapport aux précédentes grandes crises économiques mondiales, l'impact de la crise sanitaire serait ainsi relativement limité : entre 1929 et 1932, le PIB avait perdu 17 %. Après la crise de 2008, il avait fallu huit ans pour retrouver le niveau d'avant la crise.

... GRÂCE AU SOUTIEN MASSIF DE L'ÉTAT

Dans le contexte de la crise sanitaire, le gouvernement français, comme d'autres, a adopté des mesures d'ampleur inédite pour lutter contre la récession. Cela s'est traduit d'abord par des mesures de soutien à l'économie pendant les périodes de confinement et de fermeture des commerces :

- Fonds de solidarité et compensation des frais fixes jusqu'à 70 % pour les entreprises fermées administrativement
- Garantie des prêts l'État octroyés par les banques aux entreprises jusqu'à 300 Mds €.
- Reports de charges fiscales et sociales (27 Mds € fin 2020).
- Prise en charge du chômage partiel par l'État et l'UNEDIC.

La prise en charge du chômage partiel aura coûté 27 Mds € à l'État et à l'UNEDIC pour l'année 2020, et aurait permis de préserver 1,4 million d'emplois en ETP. Pour 2021, le coût de l'activité partielle pourrait être de 10 Mds €, pour préserver 500 000 emplois en ETP.

Les mesures d'urgence et de soutien mises en œuvre en France face à la pandémie auront conduit à un fort accroissement du poids de la dette publique en 2020.

**D'après la Banque de France,
le ratio de dette publique/
PIB a progressé de + 18,1
points en 2020.**

LE TAUX D'ENDETTEMENT DES ADMINISTRATIONS PUBLIQUES FRANCE

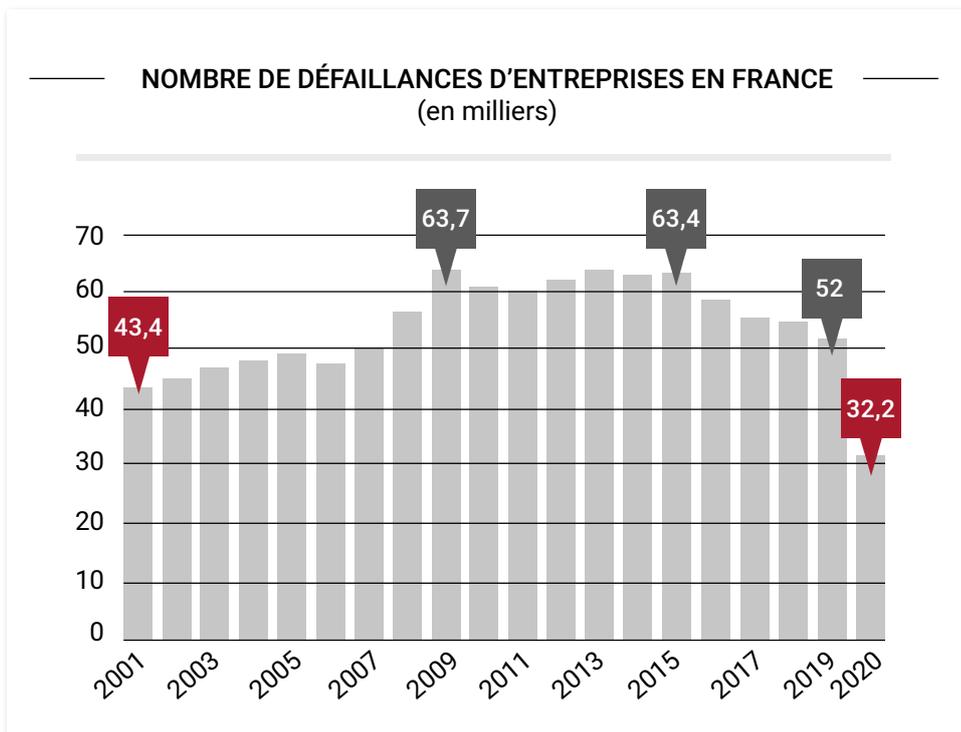
	T4 2019	T1 2020	T2 2020	T3 2020	T4 2020
En % du PIB	97,6 %	101,4 %	114,0 %	116,4 %	115,7 %

Source : Banque de France

AVEC DES RÉSULTATS PROBANTS EN TERMES DE DÉFAILLANCES D'ENTREPRISES

L'ensemble des mesures a permis de préserver la trésorerie de beaucoup d'entreprises et aura permis d'éviter de nombreuses faillites, en tout cas en 2020.

En effet, en France, le nombre de défaillances d'entreprises n'a jamais été aussi bas.



Source : Les Échos



En Europe, près de 360 milliards d'euros de crédits aux entreprises profitaient d'un moratoire au troisième trimestre 2020 et 290 milliards bénéficiaient d'une garantie de l'État, ce qui a permis d'éviter une importante vague de faillites, qui se seraient propagées sur l'ensemble de l'économie, l'emploi et le système bancaire.

LES GRANDES ENTREPRISES S'EMPRESSENT DE RÉTABLIR LEURS VERSEMENTS DE DIVIDENDES DÈS CETTE ANNÉE

L'action de l'État a bien permis de limiter les dégâts immédiats de la crise sanitaire. De nombreuses entreprises ont bénéficié de l'argent public, alors même qu'elles avaient les ressources suffisantes pour résister à la crise.

Pour limiter les effets d'aubaine, les aides l'État étaient conditionnées au fait de ne pas verser de dividendes aux actionnaires.

- De fait, les dividendes en 2020 ont fortement chuté pour les entreprises françaises : - 49 % par rapport au niveau record de l'année 2019.
- Mais dès 2021, elles devraient être en forte hausse et rattraper leur niveau de 2019 dès 2023. La reprise des versements de dividendes est d'autant plus surprenante qu'elle correspond aux résultats des entreprises de l'année 2020.

Plus de la moitié des valeurs de l'indice SBF 120 ont rétabli, voire relevé, leur dividende en 2021.

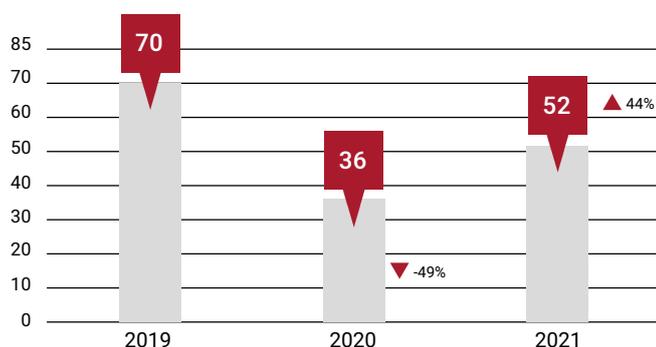
Parmi les grandes entreprises françaises, LVMH, L'Oréal ou Total ont décidé de verser des niveaux de dividendes au moins égaux à ceux d'avant la crise. Ainsi, le groupe Total a décidé de verser 7 Mds € de dividendes en 2021, malgré une perte nette part du groupe de 6,5 Mds € en 2020.

Les grandes banques françaises ont rétabli les dividendes en 2021, à un niveau inférieur à 2019 pour BNP Paribas et Société Générale, alors que Crédit Agricole devrait verser un dividende supérieur à celui 2019.

LES DIVIDENDES DES ENTREPRISES DU SBF 120 EN FRANCE

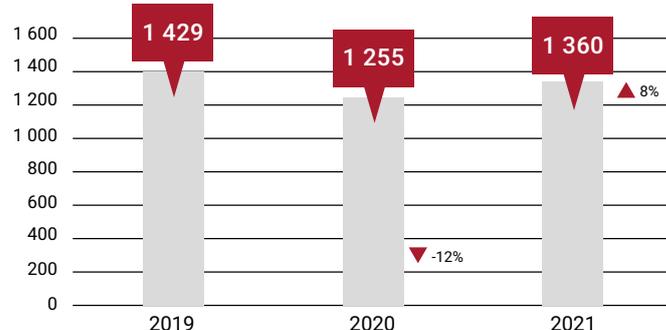
	2019	2020	2021	2022	Prévisions 2023
Dividendes France (en Mds €)	64,5	36	52	56	70

DIVIDENDES DES ENTREPRISES FRANCE (en Mds €)



Au niveau mondial, les prévisions tablent sur un niveau de dividendes en hausse en 2021, pour atteindre un niveau proche de celui de 2019.

DIVIDENDES DES ENTREPRISES MONDE (en Mds \$)



²IHS Markit, Les Echos : <https://www.lesechos.fr/finance-marches/marches-financiers/les-grandes-entreprises-francaises-devraient-verser-52-milliards-deuros-de-dividendes-en-2021-1311564>

LA CRISE LAISSERA DES TRACES PROFONDES ET DURABLES SUR LES CATÉGORIES LES PLUS FRAGILES

Alors que bon nombre d'entreprises s'empressent de rétablir leurs dividendes, que l'action massive des États a permis de limiter les faillites et une hausse brutale du chômage, il n'en reste pas moins que des dégâts durables sont à prévoir sur

l'économie et que la sortie de crise est une période à haut risque. La trésorerie des entreprises a été préservée, mais l'endettement financier des entreprises a fortement augmenté, ainsi que les dettes fiscales et sociales.



LES DIVIDENDES DES ENTREPRISES DU SBF 120 EN FRANCE

	T4 2019	T1 2020	T2 2020	T3 2020	T4 2020
En % du PIB	73,3 %	76,3 %	84,3 %	85,7 %	87,6 %

Source : Banque de France

Au-delà des chiffres qui montrent un net rebond de l'activité économique en 2021, les entreprises devraient voir leurs bilans se dégrader de 20 Mds en 2021, après 70 Mds en 2020, malgré les dispositifs exceptionnels de crise.

L'OFCE prévoit que c'est en 2021 que le risque d'une vague de faillite est important, à moins d'un nouveau plan de relance massif de l'État.

Malgré les mesures de protection de l'économie, et un certain optimisme du côté des actionnaires des grandes entreprises françaises qui voient le revenu de leur patrimoine revenir rapidement à la « normale », **les traces de la crise seront plus profondes pour certaines catégories de la population, notamment les plus fragiles :**

- **L'emploi est attendu en baisse en 2021**, ce qui conduira à une hausse du taux de chômage, qui

pourrait atteindre près de 10 % en moyenne annuelle en 2021 ,

- **avec un impact durable sur la pauvreté** : une étude l'OFCE montrait qu'une hausse de 100 chômeurs pendant une crise économique conduit à une hausse de 43 personnes en dessous du seuil de pauvreté et de 22 allocataires du RSA cinq ans plus tard.

- **L'impact est sensible en particulier sur le chômage des jeunes et les femmes**, qui occupent davantage d'emplois précaires et sont toujours les premières victimes de la crise économique.

Alors que la solidité à moyen terme des entreprises est loin d'être assurée, notamment lorsque les reports de charges et les emprunts arriveront à échéance, de

nombreuses grandes entreprises ont fait le choix de supprimer des postes et de renouer rapidement avec les versements de dividendes, comptant sur l'action de l'État pour relancer l'économie et compenser les dégâts sociaux.



³ OFCE, policy brief n°87, 19 mars 2021, p. 3.

LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL, UNE DÉMARCHE ENGAGEANTE OU SIMPLE DECLARATION D'INTENTION ?

02

LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL, UN CADRE OFFRANT DE MULTIPLES POSSIBILITÉS

La Qualité de Vie au Travail est une notion de plus en plus utilisée par les acteurs du monde du travail, souvent employée comme élément de communication permettant de promouvoir une vision positive de l'entreprise. Néanmoins, la concrétisation de ces démarches QVT comme outil d'amélioration des conditions de travail reste encore brumeuse.

La nature même de la définition de la QVT, du fait de son large spectre, entérine les nombreuses interprétations possibles

ainsi que les diverses appropriations mises en œuvre au sein des organisations. Historiquement, après l'accent mis sur le stress et les risques psychosociaux (RPS) au travail (l'ANI sur le stress au travail en 2008, l'ANI sur le harcèlement et la violence au travail 2010), un nouvel angle d'approche se dessine avec la QVT, ayant pour prisme le travail comme ressource, objet de débat et créateur de valeur et de performance.

Afin de formaliser un cadre à ces principes précédant, la QVT s'appuie sur un Accord National Interprofessionnel (ANI 2013), dont la définition s'inscrit autour des « conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci déterminent la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte » (ANI du 19 juin 2013).

« Le trait majeur de la Qualité de Vie au Travail, dans sa conception, est de regrouper les actions permettant de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale des entreprises. »



Cette performance « globale » se décline à la fois sous l'angle :

- Économique (bénéfices),
- Opérationnel (production),
- Et social (conditions de travail).

L'enjeu est de repositionner le travail au cœur de ces 3 dynamiques et d'articuler conjointement performance économique et performance sociale, et non de subordonner la seconde à une logique redistributive.



QUELQUES REPÈRES DES DÉMARCHES QVT ENGAGÉES

Le cadre de la QVT offre de multiples actions possibles. La mise en œuvre de ces démarches met en jeu le pragmatisme des dispositifs déployés face au risque de rester un simple état d'affichage ou de s'enfermer dans le registre du politique et de la négociation, débouchant sur une faible opérationnalité. Les caractéristiques opérantes et efficaces d'une démarche QVT, selon l'ANACT, se traduisent autour de :

- La possibilité de s'exprimer et d'agir pour améliorer la façon de travailler ensemble ;
- Prendre en compte les préoccupations de la direction, des salariés et des clients ;
- Se centrer sur le travail et ses conditions de réalisation ;
- Considérer la qualité du travail comme source de santé et de performance, et d'en faire un axe de régulation de son organisation.

« Attention aux démarches qui tentent de compenser les difficultés de conditions de travail par des actions « périphériques », dites de « bien-être », comme le massage, les corbeilles de fruits, la conciergerie, ou encore le baby-foot, etc.»

Ces approches ne sont pas suffisantes pour endiguer les problématiques liées au travail et à son organisation, ni pour améliorer la performance.

COMMENT ALORS IDENTIFIER LE CHAMP D'ACTION DES DÉMARCHES QVT ?

Il existe plusieurs formes de démarches QVT, sources d'engagement :

- **Les démarches QVT globales**, ayant l'objectif d'intégrer la QVT à tous les niveaux de l'entreprise ;
- **Les démarches QVT accompagnant un projet**, un changement, avec l'objectif de profiter d'un projet pour intégrer la QVT ;
- **Les démarches QVT répondant à un besoin de résolution de difficultés**, avec l'objectif de trouver des solutions à un/des problèmes récurrents.

Quelle que soit la nature de la démarche, l'essentiel est de s'appuyer sur les principales caractéristiques de la QVT qui lient à la fois conditions de travail et organisation du travail.

« Les champs d'actions de la QVT sont multiples. Il faut y voir, non pas une obligation d'exhaustivité mais plus une multitude d'entrées possibles afin de se saisir de cet objet. »

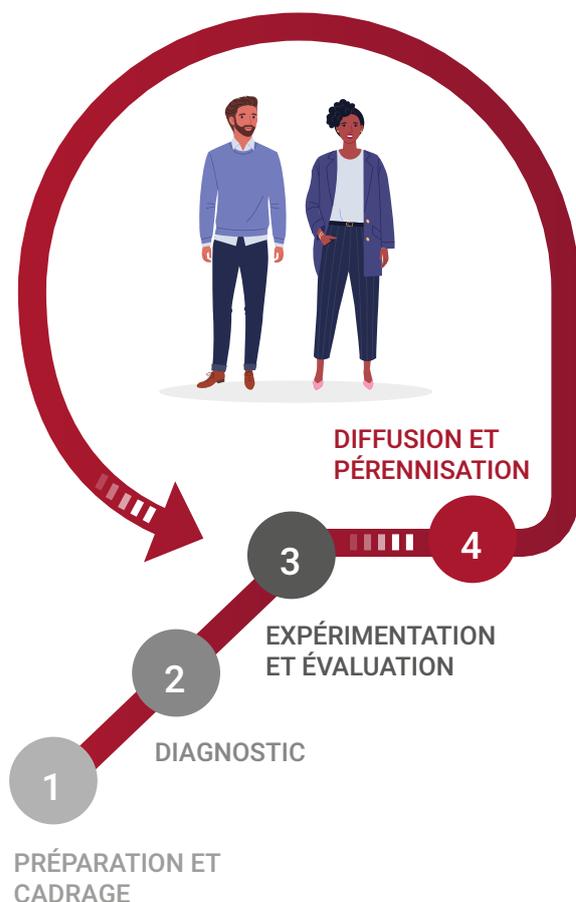
Ainsi, par le biais du management, de l'identification des RPS ou encore des évaluations professionnelles, les démarches QVT peuvent prendre forme et construire par la suite une démarche globale au sein de l'entreprise.

LE CHAMP D' ACTIONS DE LA QVT



¹ Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail

CYCLE D'UNE DÉMARCHE QVT



LA NÉCESSITÉ D'UNE DÉMARCHE STRUCTURÉE

Les démarches QVT peuvent exister dans le cadre d'un accord ou en dehors d'un accord. Quoiqu'il en soit, elles devront s'appuyer sur plusieurs principes méthodologiques :

- Une culture de la discussion sur le travail (espace de discussion)
- Un management au plus près et en soutien des réalités du travail (management du travail)
- Des processus d'expérimentation (partage des vécus, des ressentis, sans jugement)
- Un dialogue social

Ces démarches structurées passent également par

un pilotage associant les représentants du personnel ainsi qu'un diagnostic partagé de la situation.

S'APPUYER OU NON SUR UN ACCORD ?

La particularité de l'accord sur la QVT (ANI 2013) est qu'il ne crée pas de nouveaux droits ou de nouvelles obligations. Il laisse l'initiative aux partenaires sociaux de négocier et de s'engager dans une démarche préventive et responsabilisante autour de thèmes obligatoires.

APPROCHE THÈME PAR THÈME OBLIGATOIRE DANS LE CADRE DE LA NÉGOCIATION ANNUELLE QVT

- Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle
- Droit à la déconnexion et mise en place de dispositifs de régulation des outils numériques
- Lutte contre les discriminations en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle
- Handicap
- Protection sociale complémentaire des salariés (prévoyance et frais de santé)
- Prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels



QUELQUES PISTES D' ACTIONS

Le large spectre de la QVT regroupe un nombre important de thématiques à aborder dans un accord. En premier lieu, **il conviendra d'identifier les sujets pertinents pour l'entreprise**. Pour une première négociation, il peut être intéressant de **privilégier certaines dimensions et d'identifier les sujets prioritaires**. Reste à construire ensuite un calendrier des thèmes à aborder lors des prochaines négociations annuelles.

La priorisation des sujets permet d'en éviter le survol, et in fine, de n'en retirer que peu d'actions engageantes. La « réussite » de la démarche QVT, c'est-à-dire son opérationnalité peut s'alimenter de ces premières directions d'actions :

1. **La réalisation préalable d'un diagnostic** partagé (RPS, Expertise, etc.) ;
2. **L'identification d'indicateurs** de la performance globale ;
3. **Des espaces de discussion** structurellement construits (fréquence, objet, livrable, réunions, échanges de pratiques, amélioration continue, etc.) ;
4. **La formalisation de pratiques de travail communes** : mise en place d'un cadre et de processus partagés (exemple, heures de déconnexion) et éviter les chartes, porteuses principalement d'intentionnalité ;
5. Accompagner ces changements par **des phases d'expérimentation**

« Les accords collectifs de QVT qu'il nous a été donné d'observer manquent le plus souvent d'opérationnalité, en dépit des bonnes intentions affichées. »

Timidité des directions, volonté de restreindre les concessions... beaucoup d'accords montrent que la corrélation entre santé et plaisir au travail avec performance et compétitivité n'est pas vraiment comprise, à l'image d'un bon retour sur investissement.

Par ailleurs, dans ces matières, le mieux est l'ennemi du bien. Il vaut mieux opter pour la stratégie des petits pas et construire l'accord par couches successives, en priorisant les thèmes en fonction des réalités de l'entreprise et de ses besoins.

« En tout cas, ni compétitivité, ni performance ne peuvent être durablement acquises en détériorant les conditions de travail. Il faut donc commencer par s'accorder sur ce postulat. »

LA RÉFORME DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

03

LA SANTÉ AU TRAVAIL EST UNE BIEN VIEILLE HISTOIRE



Déjà au temps des pharaons...

Nous trouvons la trace d'une 1^{re} pathologie professionnelle dans un papyrus de 2500 ans avant Jésus-Christ qui contient la description dans l'ancienne Égypte du lumbago aigu survenu accidentellement chez un ouvrier ayant participé à la construction d'une pyramide. Plus proche de nous, au **13^e siècle**, le **médecin provençal Arnaud de Villeneuve** consacre, dans deux de ses ouvrages, **des chapitres spécifiques à « l'hygiène professionnelle » et aux « maladies des métiers ».**

Au 16^e siècle, Paracelse, alchimiste, astrologue et **médecin suisse rédige le premier ouvrage traitant des maladies professionnelles.** «Des mineurs et Le mal des montagnes et autres maladies des mineurs» décrit les risques professionnels liés à l'extraction des minerais et au travail des métaux. Il aborde leur traitement ainsi que les stratégies de prévention, ce qui fait de lui le précurseur de la médecine du travail.

C'est au 19^e siècle qu'apparaissent les premiers jets de la médecine et santé au travail, quand le docteur Villermé, médecin et sociologue français dresse son «Tableau de l'état physique et

moral des ouvriers et employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie».

Paru en 1840 et connu sous le nom de rapport Villermé, il a eu un grand retentissement et a été à l'origine de la loi sur le travail des enfants dans les manufactures.

1898

Première loi sur les accidents du travail.

1919

Première loi sur les maladies professionnelles (plomb et mercure)

1930

Premier Institut de Médecine du travail à Lyon et le premier enseignement de la spécialité.

1937

Création des médecins-conseils de l'Inspection du Travail.

1946

Loi relative à l'organisation de la médecine du travail qui étend progressivement la médecine du travail à l'ensemble des entreprises du secteur privé. Compte tenu de l'état de la population après la 2^e guerre mondiale, la médecine du travail est alors centrée sur un rôle de sélection des travailleurs aptes à fournir de la main-d'œuvre dans les entreprises.



1979

Création du « tiers-temps » pour les médecins du travail. Cela signifie qu'un tiers de son temps de travail doit être consacré à des activités en milieu du travail, pour réaliser des études de poste, des Fiches d'Entreprise, des observations du travail réel pour en évaluer les risques, des conseils auprès des responsables et des salariés. Concrètement, cela permet de laisser entrer les médecins directement dans les entreprises afin de remplir leur mission de prévention.

En 2004, les services de médecine du travail deviennent des services de santé au travail. Ce n'est pas simplement qu'une question sémantique, mais ceci relève d'une volonté de développer une approche plus globale de la prévention des risques, avec la mise à disposition dans les entreprises de compétences pluridisciplinaires par l'intermédiaire des IPRP (Intervenants en Prévention des Risques Professionnels)

Les services deviennent donc pluridisciplinaires et d'un point de vue de la prévention, les médecins peuvent enfin sortir d'une prise en charge très individualisée, pour aller vers de l'accompagnement collectif, du moins en théorie.

Mais comme les visites médicales restent obligatoires avant toute chose... au moment de la chute du nombre de médecins dans les années 2000, la médecine du travail reste globalement dans la même configuration.

Les médecins n'arrivent pas à passer le temps qu'ils souhaiteraient en entreprise pour mener des actions de prévention, occupés à voir la plupart du temps des gens en visite systématique, des gens qui vont bien, le plus souvent.

UNE MULTITUDE D'ACTEURS, BIEN SOUVENT MÉCONNUS

La santé au travail est trop souvent résumée à la sacro-sainte visite annuelle chez le médecin du travail. Elle fait pourtant appel à une richesse d'acteurs et d'intervenants trop souvent sous-estimée.

Aussi, aborder le rapport santé-travail, c'est prendre en considération la pluralité des institutions chargées de la prévention des risques et de la surveillance de l'état de santé des travailleurs, dans l'entreprise et en dehors de l'entreprise.

L'EMPLOYEUR (obligations)



- Application des dispositions légales sur la sécurité du travail
- Évaluation des risques professionnels
- Adoption des mesures préventives et correctives
- Établissement d'un règlement intérieur
- Définition d'un programme d'actions
- Formation à la sécurité

LES SALARIÉS (droit)



- Formation à la sécurité du travail, générale ou spécifique
- Suivi médical
- Expression directe et collective sur les conditions de travail
- Alerte et retrait

LES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL (missions)



- Analyse des situations et postes de travail selon une approche pluridisciplinaire (médicale, technique, organisationnelle)
- Conseil au salarié et à l'employeur
- Suivi médical de l'état de santé et contrôle de l'aptitude des salariés à leur travail

LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL (missions CSE)



- Suivi de l'application des règles relatives à la protection des salariés
- Analyse des risques professionnels et conditions de travail
- Dialogue et formulation de propositions

INSPECTION DU TRAVAIL



- Contrôle de l'application du droit dans tous ses aspects, y compris la santé, la sécurité, et le fonctionnement des institutions représentatives du personnel
- Assurer un rôle de conseil et de conciliation en vue de la prévention du règlement des conflits

CARSAT



Au cours de leurs visites, les agents du service prévention des CARSAT :

- Peuvent faire effectuer toutes les mesures et analyses
- Doivent rechercher et prescrire, dans chaque cas particulier, les mesures propres à réduire la fréquence et la gravité des accidents du travail et des maladies professionnelles.

LE CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS



Présidé par le ministre chargé du travail, il est obligatoirement consulté sur les projets de textes relatifs à la santé, la sécurité ou la qualité de l'environnement professionnel. Il peut aussi, de sa propre initiative, faire des propositions en la matière.

L'INRS (Institut National de la Recherche et de Sécurité)



Contribue à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles pour assurer la protection de la santé et la sécurité de l'homme au travail. Concentre ses activités sur les études et les recherches, l'assistance, l'information, la formation.

L'ANACT/L'ARACT



(Agence Nationale/Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail)

Pour vocation d'améliorer à la fois la situation des salariés et l'efficacité des entreprises et de favoriser l'appropriation des méthodes correspondantes par tous les acteurs concernés. Aide les entreprises et les autres organisations à développer des projets innovants touchant au travail.

L'OPPBTP (Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics)

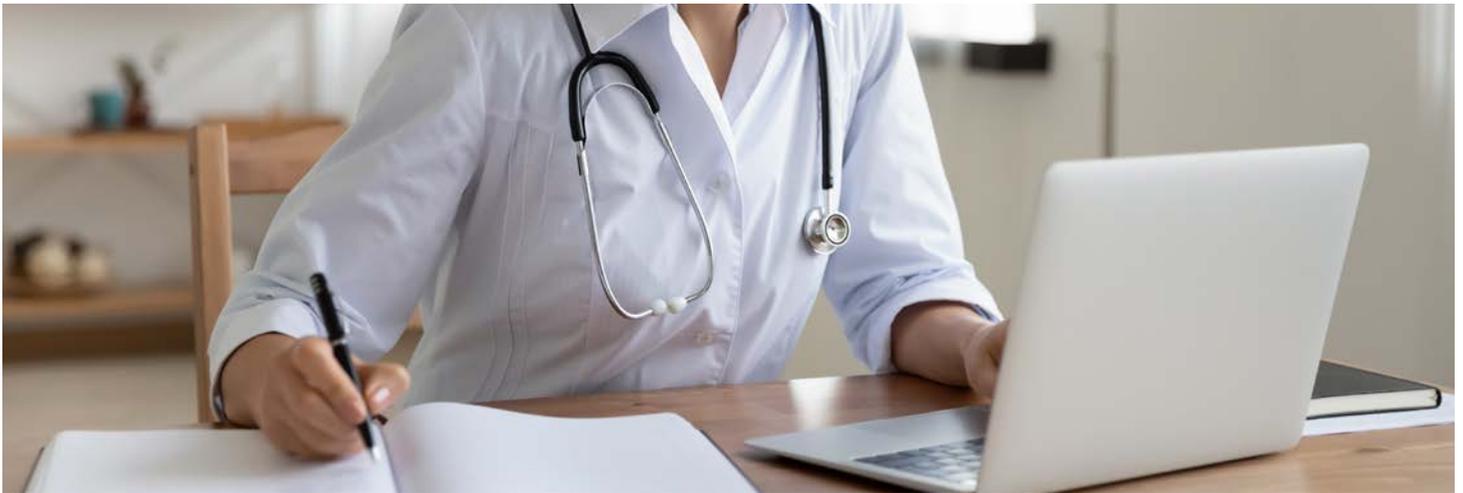


Conseil de la branche du BTP en matière de prévention, sécurité, santé et amélioration des conditions de travail. Ses trois missions consistent à conseiller, former et informer.

L'IRSN (Institut de Radioprotection et de Sûreté Nucléaire)



Réalise des recherches, des expertises et des travaux dans les domaines de la sûreté nucléaire, de la protection contre les rayonnements ionisants, du contrôle et de la protection des matières nucléaires, et de la protection contre les actes de malveillance.



AU MOINS DEUX DIFFICULTÉS ACTUELLES DANS LE FONCTIONNEMENT DE LA MÉDECINE DU TRAVAIL

1 – Confrontés à des spectres d'actions de plus en plus larges, **les médecins du travail restent insuffisamment nombreux** et les projections à 10 ans ne sont pas optimistes. Nous aurons de moins en moins de médecins dans les services de santé au travail...

2 – **Les acteurs multiples**, de spécialités différentes **ont du mal à travailler ensemble** et à se coordonner autant qu'il le faudrait :

- Le monde de la santé au travail et à l'intérieur du monde de la santé au travail, les différents institutionnels entre eux, à différents niveaux
- Le monde du handicap
- Celui de la médecine de ville

Et encore plus loin, les acteurs du développement économique, pour qui santé au travail rime encore beaucoup avec obligations, fil à la patte de l'entreprise qui l'empêcherait de se développer

Alors qu'en parallèle, nous subissons chaque année près de **655 000 accidents de travail, 99 000 accidents de trajet et 47 000 maladies professionnelles**.

Tout confondu, cela se traduit par près de **1 200 décès et 65 millions de jours de travail perdus**.¹

UNE RÉFORME POUR MARS 2022

LA GENÈSE

Dans l'Accord National Interprofessionnel sur la santé au travail du 9 décembre 2020, les partenaires sociaux font le constat suivant :

« Tel qu'il existe aujourd'hui, le système de santé au travail n'est plus adapté aux évolutions du monde professionnel »

D'après les députées LREM Charlotte Parmentier-Lecocq et Carole Grandjean, porteuses d'une proposition de loi, les limites du système actuel apparaissent déjà depuis quelques années.

« [...] notamment dans la prévention de la désinsertion professionnelle des personnes ou la prise en charge des personnes atteintes de maladies chroniques ou des affections de longue durée en milieu professionnel. »

L'idée générale serait de privilégier une « culture de prévention » par rapport à la logique de la « réparation » de l'accident de travail qui prévaut actuellement.

OÙ EN EST-ON ?

La loi pour renforcer la prévention en santé au travail a été définitivement adoptée le 23 juillet 2021. Elle transpose et précise les stipulations de l'ANI. La plupart des dispositions entreront en vigueur au 31 mars 2022.

La loi développe quatre axes :

1. Renforcement de la prévention au sein des entreprises et découpler santé publique/santé au travail
2. Une nouvelle offre de services à fournir par les services de prévention et de santé au travail
3. Mieux accompagner les publics vulnérables et lutter contre la désinsertion professionnelle
4. Réorganiser la gouvernance des services de prévention et de santé au travail

Nous vous proposerons dans notre prochain numéro trois focus sur les 3 premiers axes de la réforme à venir, ceux qui ont un impact direct pour les IRP, les salariés et les entreprises.

¹ Statistiques sur la sinistralité de l'année 2019

VITE, UNE STRATÉGIE « SANTÉ AU TRAVAIL » POUR LE CSE !

04

Les ordonnances de 2017 ont fusionné les différentes instances (DP, CHSCT, CE) dans un CSE « toutes choses égales par ailleurs ». Elles ont instauré à partir de 300 salariés une CSSCT aux contours plus ou moins précis, en renvoyant à la négociation collective une part importante des modalités de l'action en santé au travail. **Les retours d'expérience du terrain montrent qu'à défaut d'un accord de mise en place du CSE ou d'un règlement intérieur détaillé, tous les acteurs ne sont pas alignés sur un certain nombre de sujets :**



- Qui décide et conduit les inspections (ex-« inspections du CHSCT ») ?
- Qui travaille sur le Document Unique, sur le programme annuel de prévention ?
- Qu'est devenue la réunion des délégués du personnel, à l'issue de laquelle la direction fournissait des réponses écrites, y compris sur les sujets de sécurité et de santé ?
- Où commence et où s'arrête le rôle d'une CSSCT qui doit renvoyer au CSE tous les sujets de délibération ?
- ...

Ces questions et les tergiversations qu'elles induisent, quand elles ne sont pas purement et simplement passées sous silence, peuvent freiner l'action de prévention à laquelle l'instance doit contribuer. Combien de CSE procèdent, par exemple, à de véritables inspections santé-sécurité ? Elles n'ont pourtant pas été abolies par les ordonnances de 2017.

EFFECTUER UN RETOUR D'EXPÉRIENCE POUR REMETTRE LA QUESTION LA SANTÉ AU TRAVAIL AU COEUR DES INSTANCES

À ce stade, il serait tentant pour le CSE d'effectuer un large retour d'expérience, de pointer ce qui va bien et ce qui mérite d'être amélioré dans le fonctionnement

de l'instance. Cela risque cependant de mobiliser beaucoup d'énergie pour un résultat qui pourrait se faire attendre. Nous vivons dans le même temps, avec la sortie de crise sanitaire qui s'annonce, une période potentiellement difficile pour les salariés. Chacun observe des risques majeurs sur l'emploi et les conditions de travail, ainsi qu'un état de santé de la population qui se dégrade, comme le montrent de nombreuses études. Mieux vaut dès lors construire une stratégie de court et moyen terme, et concentrer les efforts sur les éléments qui pourraient étayer une telle stratégie.

CONSTRUIRE UN FEUILLE DE ROUTE CLAIRE ET PRÉCISE

Le CSE peut ainsi commencer par dresser un état des lieux des situations de travail et des difficultés qui se posent en matière de santé et sécurité. Qu'observe-t-il au sommet de la hiérarchie des problèmes ? Des risques psychosociaux, liés ou non à des situations de télétravail ? Un absentéisme qui complique la régulation de la charge ? Des objectifs revus à la hausse pour les équipes ? Des collectifs de travail désunis ou désorganisés ? Une augmentation et/ou un niveau de charge de travail incompatibles avec le maintien de la santé au travail ? La liste des sujets pourrait s'avérer longue, mais il convient de faire émerger quelques priorités.

L'étape suivante est de déterminer, pour chacune de ces priorités, ce que le CSE veut obtenir à court voire à moyen terme. Face à l'augmentation des

risques psychosociaux par exemple, il n'est peut-être pas réaliste de viser un règlement rapide et complet de toutes les situations. En revanche, le CSE peut se fixer l'objectif de faire simplement reconnaître l'existence du problème, ou de l'évaluer pour mieux le comprendre, ou encore de déclencher une expertise. Trois objectifs qui appellent des mises en actions différentes.

IDENTIFIER LES OUTILS ET LES MOYENS À METTRE EN OEUVRE

C'est une fois ces priorités et ces objectifs identifiés que se pose la question des outils et fonctionnements de l'instance, surtout de ceux qui n'ont pas été activés à la mise en place du CSE. Pour atteindre l'objectif de faire reconnaître l'existence des risques psychosociaux, quoi de mieux que de commencer par délibérer sur le programme annuel de prévention ? Si des salariés sont en souffrance du fait du télétravail, pourquoi ne pas déclencher une inspection au travers d'un questionnaire adressé aux télétravailleurs ? Pour une évaluation des situations locales, comment s'appuyer, le cas échéant, sur les représentants de proximité ?

Le temps n'est pas à l'exégèse des textes de 2017. Le temps est à l'action ; et sans stratégie, pas d'action. Nos consultants peuvent vous aider à élaborer cette stratégie et à réactiver, au besoin, les procédures oubliées ou mal ficelées dans votre accord CSE.

BRÈVES JURIDIQUES 05

ACTIVITÉ PARTIELLE : 3 DÉROGATIONS MAINTENUES JUSQUE FIN 2022

Une ordonnance du 22 septembre (n°2021-1214) prolonge l'indemnisation minimale au taux horaire du SMIC pour les temps partiels et intérimaires, exclus de cette garantie dans le régime « classique ». La dérogation permettant à l'employeur d'imposer l'activité partielle aux représentants du personnel est également maintenue jusqu'à fin 2022.

Enfin, la formation suivie pendant les périodes d'activité partielle continue sur cette période à ne plus être indemnisée à 100%. En revanche, l'accès à l'activité partielle pour les salariés au forfait jours n'est pas prolongé et s'arrête a priori à la fin de l'année 2021.



EXPERTISE QUALITÉ DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

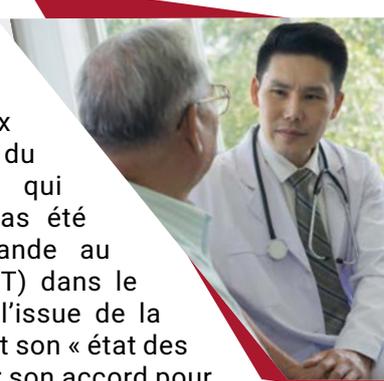
Redéfinir les espaces de travail est un projet important impactant les conditions de travail et justifie le recours à un expert par le CSE. La Cour de cassation a rappelé récemment (9 juin 2021, n°19-21.724) que l'agencement des lieux et la distribution des postes de travail relèvent de la consultation des élus. Ainsi, l'expert pouvait intervenir « à temps »,

c'est-à-dire dès le macrozoning. Attention toutefois, car les délais préfix demeurent, soit deux mois avec l'intervention de l'expert alors que le CSE souhaitera probablement être assisté également par la suite. Un accord de méthode rythmant l'intervention de l'expert serait une solution, mais ici, le contentieux a été nécessaire pour faire valoir le droit du CSE.

LOI SANTÉ ET SUIVI POST-PROFESSIONNEL

Parmi les points positifs de la loi du 2 août 2021, le médecin du travail peut préconiser un suivi du futur retraité par le médecin traitant s'agissant des salariés au suivi individuel renforcé. Rappelons que la visite médicale avant le départ à la retraite est récente puisqu'instaurée par la loi de ratification des ordonnances de 2017. L'objectif est un suivi et une traçabilité des expositions et risques professionnels qu'aura connus le salarié parmi lesquels on compte évidemment l'amiante, les agents cancérigènes, biologiques.

Le dispositif s'applique aux départs à la retraite à compter du 1^{er} octobre 2021. Le salarié, qui s'estime concerné, mais n'a pas été avisé peut effectuer la demande au service de santé au travail (SST) dans le mois précédant son départ. À l'issue de la visite, le médecin du travail remet son « état des lieux » au salarié qui peut donner son accord pour une transmission au médecin traitant.



NOS PUBLICATIONS

N'hésitez pas à télécharger sur notre site Internet nos dernières publications



L'ACTIVITÉ PARTIELLE :
Tout ce que vous devez savoir !



TÉLÉTRAVAIL
préparer efficacement votre négociation et le suivi de sa mise en œuvre dans l'entreprise



NOS FORMATIONS

Vous pouvez télécharger sur notre site Internet notre catalogue des formations pour les représentants du personnel.

SIÈGE D'APEX ET D'ISAST

32, rue de Chabrol - 75010 Paris
Tél. : 01 53 72 00 00 / info@apex-isast.fr

APEX-ISAST FORMATION

32, rue de Chabrol - 75010 Paris
Tél. : 01 53 72 00 00 / formation@apex-isast.fr

NORD

36, rue Inkermann - 59000 Lille
Tél. : 03 20 15 86 19 / nord@apex-isast.fr

GRAND-SUD

117, avenue de Palavas - 34070 Montpellier
Tél. : 04 67 06 95 55 / grand-sud@apex-isast.fr

GRAND-OUEST (RENNES)

Immeuble Alizés
22, rue de la Rigourdière - 35510 Cesson-Sévigné
Tél. : 02 99 83 53 98 / grand-ouest@apex-isast.fr

RHÔNE-ALPES

11, avenue Paul Verlaine - 38100 Grenoble
rhone-alpes@apex-isast.fr

Le Mercure, 94, rue Servient - 69003 Lyon
Tél. : 04 37 48 29 80