



Paris, le 13 juin 2018

Objet : Réponses du SYNTEF-CFDT à la commission d'enquête de l'Assemblée Nationale sur les maladies et pathologies professionnelles.

## **1. Quel bilan des réformes de l'inspection du travail ?**

### **· Comment évaluez-vous l'impact de certaines réformes récentes sur la santé au travail (notamment décret du 20 mars 2014 et ordonnance du 7 avril 2016) ?**

Concernant le décret du 20 mars 2014, la création des unités de contrôle ne semble pas avoir d'effet sur la santé au travail pour le moment ; les actions locales ciblées identifiées par les unités de contrôle et adaptées à leur périmètre sont encore anecdotiques. L'amélioration apportée par les unités de contrôle se focalise surtout pour le moment sur les remontées d'informations sur leur activité.

Il existe cependant un effet négatif, non en raison de la naissance des unités de contrôle, mais de la baisse des effectifs sur le terrain. Le travail administratif restant une constante, l'ajustement se fait inévitablement sur la partie variable, qui est le temps disponible pour les contrôles.

il faudra bien à un moment ou un autre réfléchir à un mode d'organisation en adéquation avec nos "périmètres" d'intervention.

Concernant l'ordonnance du 7 avril 2016, la mise en place des amendes administratives, des transactions pénales et des nouvelles possibilités d'arrêt d'activité représentent par contre une réelle avancée pour la santé au travail. Ces mesures d'effet rapide, voire immédiat pour les arrêts d'activité, comparées à la rédaction des procès-verbaux et des suites largement différées et aléatoires qui leur sont données, redonnent une crédibilité à l'action de l'inspection du travail. Les employeurs se trouvent face à des sanctions réelles et obtempèrent aux demandes qui leur sont faites en vue de la protection des salariés.

### **· Les inspecteurs du travail sont-ils en mesure d'utiliser leurs pouvoirs pour prévenir les atteintes à la santé des travailleurs ?**

Comme indiqué précédemment, les mesures apportées par l'ordonnance du 7 avril 2016 en termes de pouvoir des inspecteurs du travail permettent de prévenir l'atteinte

à la santé des travailleurs grâce à leur rapidité de mise en œuvre et au suivi qui en fait par les autorités compétentes. Pour les autres pouvoirs de l'inspection du travail, et notamment l'établissement de procès-verbaux, ces derniers étant peu suivis par les tribunaux les rendent les rendent rares et le délai de réalisation des actions éventuelles qui en découleraient sont trop longs. D'autres pouvoirs comme les référés restent efficaces mais extrêmement lourds à mettre en œuvre.

**· Dans votre activité, disposez-vous des documents utiles à votre mission, tels que les plans de prévention de l'entreprise ?**

Même s'ils sont souvent formels dans leur rédaction et leur relation avec la réalité sur site, ces documents ont au moins le mérite d'exister (Plans de prévention, PGCoordination) !! Cela oblige les concepteurs de "penser" la sécurité " et la prévention des risques très en amont. C'était du moins le vœu du législateur.

Il est assez facile d'obtenir les plans de prévention des entreprises (principalement sur les chantiers), mais fréquemment, ceux-ci ne sont qu'une réponse minimaliste à la réglementation (par exemple des cases à cocher), qui ne reflètent que rarement les risques réels.

On peut noter au passage que lorsque la coordination est requise sur les chantiers, beaucoup de coordinateurs de chantier ne remplissent pas leur mission (en général ils prennent beaucoup de coordination de chantiers en même temps et n'ont pas les moyens de suivre correctement les chantiers).

Le PGC sur les chantiers devrait normalement être un outil de prévention important, le secteur du BTP étant particulièrement accidentogène. Or ce n'est pas le cas, pour plusieurs raisons :

- prix tirés vers le bas, avec les conséquences en matière de prévention ;
- sous-traitance importante, avec une "externalisation" des risques sur des entreprises de plus petites tailles, qui bien souvent ont moins de moyens.

Il faudrait donner beaucoup plus de pouvoirs aux coordonnateurs SPS qui aujourd'hui encore ont du mal à s'imposer sur les chantiers face aux donneurs d'ordre, et aux entreprises. Par exemple, pour citer les potentielles maladies professionnelles, il est bien rare que des coordonnateurs SPS fassent des remarques (cas de l'amiante par exemple, ou autre produit chimique).

**2. Deux autres champs intéressant la prévention des maladies professionnelles ont été impactés par des réformes issues des ordonnances (ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 qui transforme le compte personnel de prévention de pénibilité (C3P) en compte professionnel de prévention (C2P) et ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 qui modifie profondément les institutions représentatives du personnel)**

**· Ces réformes risquent-elles d'avoir un impact sur le suivi et la protection de la santé des travailleurs ? Pensez-vous avoir un rôle à jouer pour que la dimension « prévention » du C2P soit effective ?**

Les comptes liés à la pénibilité ont plutôt un impact sur la réparation jusqu'ici. Ils peuvent sensibiliser les employeurs lorsque leur mise en œuvre sera réellement effective mais jusqu'ici cela reste trop complexe.

**Plus particulièrement, quel a été l'impact de la suppression des risques chimiques, des risques liés à la manutention manuelle de charges, aux postures pénibles et aux vibrations mécaniques ? Si ces facteurs de risques étaient vus comme difficiles à mesurer, était-ce lié à une impossibilité pratique ou à un manque d'outils de mesure adaptés ?**

Les mesures sont toujours réalisables mais posent des contraintes de temps, d'organisme à trouver, de budget, ... autant de freins pour les entreprises. Il faudrait trouver des critères plus facilement applicables.

### **3. Quelles solutions pour repenser la santé en entreprise ?**

Lorsque l'on voit le nombre d'acteurs agissant sur cette thématique, on peut penser qu'il y aurait une pertinence à coordonner l'ensemble des intervenants : médecin du travail, services d'inspection, service prévention de la CARSAT, OPPBTP.

Actuellement, les partitions sont jouées en solo, ce qui nuit évidemment à l'efficacité globale que nous pourrions avoir sur ce sujet, et d'une manière générale sur la prévention des risques professionnels.

A défaut d'une certaine spécialisation des services, une plus grande coordination voire un rapprochement fort de ces différents services qui œuvrent sur le terrain de manière très complémentaire devrait être envisagé.

C'est sans doute là un enjeu majeur, a fortiori dans un contexte de baisse des effectifs des services d'inspection.

**Faut-il remettre en place un dispositif de suivi de l'exposition des salariés ? sous quelle forme ? rattaché au dossier médical partagé ? géré par la CNAV ?**

Un dossier de suivi de l'exposition des salariés semble indispensable notamment en cas de réparation. Dans le domaine de la prévention, il peut être effectivement intéressant de le rattacher au dossier médical partagé ce qui permettrait aux médecins traitants de mieux appréhender les pathologies de leurs patients et de les conseiller. Reste à voir le lien avec le médecin du travail qui lui, n'a pas accès au dossier médical partagé.

**La sous-traitance aboutit-elle à une externalisation du risque pour l'entreprise donneuse d'ordre ? à une perte de contrôle de la prévention des risques ?**

La sous-traitance est souvent un moyen d'externaliser un risque qui nécessite des investissements. La prévention des risques n'est pas pour autant négligée. Ceci est par contre un peu différent dans le cas du recours à des intérimaires car l'échange entre donneur d'ordre et entreprise d'intérim est souvent pauvre et n'aborde pas les risques réels au poste de travail si tant est que le poste de travail soit correctement défini.

**Quel rôle pour la puissance publique dans la santé au travail ? Faudrait-il distinguer les tâches relevant d'une médecine du travail étatisée et d'une médecine du travail gérée par l'entreprise ?**

En termes de suivi médical des salariés, pas de différence, par contre s'agissant de la prévention des risques, certaines entreprises font pression sur les médecins pour que

leurs préconisations correspondent à ce que souhaite l'entreprise. On pourrait donc distinguer les tâches liées à la prévention et ayant un éventuel impact financier sur l'entreprise pour qu'elles relèvent d'une médecine du travail étatisée.

#### **4. Quel bilan tirer du document unique ? Comment repenser la politique de prévention des risques dans l'entreprise ?**

**· 34 % des très petites entreprises (TPE) françaises considèrent que leur activité ne présente pas de risques pour leurs salariés et ne voient pas l'intérêt du DUERP. Qu'en pensez-vous ?**

Le DUERP est souvent compris par les entreprises comme une formalité administrative. Comme il n'y a pas de formalisme imposé, souvent les entreprises ne savent pas comment l'aborder et font appel à des entreprises extérieures pour sa réalisation, ce qui renforce le côté formalisme administratif.

Il est nécessaire, encore aujourd'hui, d'expliquer que le DUERP permet de faire progresser l'entreprise en hiérarchisant les risques à traiter mais aussi en faisant apparaître certains risques souvent oubliés par habitude.

C'est également le moyen de consigner ce que font beaucoup d'entreprises en éliminant régulièrement des risques, consignation qui va permettre de créer une vitrine de la gestion des risques dans l'entreprise.

**· Le DUERP est-il un document utile pour l'inspection du travail ? Quelles sont les autres sources dont vous pouvez disposer pour connaître avec précision les risques liés aux postes de travail dans l'entreprise ?**

Le document unique est le seul document qui permet de voir si l'entreprise s'est intéressée à un risque que l'on y rencontre.

C'est un bon document qui oblige l'entreprise à prendre ses responsabilités, et à analyser l'ensemble des risques qui lui sont propres, et auxquels elle doit faire face. Donc sur le plan formel il faut laisser cette obligation réglementaire.

Il y a de grande variation évidemment en fonction de la taille de l'entreprise, du degré de formation des IRP, de l'investissement personnel des dirigeants.

Globalement on peut constater une amélioration des DUERP depuis leur mise en œuvre.

Le point faible, c'est le plus souvent le plan d'action qui est mis (ou pas mis) en place pour faire face aux problèmes analysés. Mais là encore on ne peut pas être manichéen car il y a de très grandes variations selon les entreprises.

#### **Réponses rédigées par :**

M. Franck DOLLE, ingénieur de prévention à la Direccte Hauts de France.

M. Patrick ANSELME, inspecteur du travail à l'unité départementale de la Loire.