

ANNEXE 1

BILAN DU PLAN SANTÉ AU TRAVAIL 2005-2009

Février 2006

Le plan gouvernemental Santé au travail 2005-2009 (PST) a pour objectif d'améliorer durablement la prévention des risques professionnels sur tous les lieux de travail, en engageant sur toute sa durée, une dynamique nouvelle. Son but est de faire reculer ces risques, sources de drames humains et de handicaps économiques, et d'encourager la diffusion d'une véritable culture de prévention dans les entreprises.

Lancé le 13 avril 2004 par le Ministre délégué aux relations du travail, devant les partenaires sociaux, en formation plénière du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels.

Le plan quinquennal Santé au travail a été élaboré par la Direction des relations du travail, en étroite concertation avec les représentants des partenaires sociaux représentatif au niveau national et en association avec les ministères en charge de l'écologie, de la santé, de la recherche, de l'agriculture et des transports.

Ce plan gouvernemental a été présenté par le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale et par le ministre délégué aux relations du travail aux partenaires sociaux le 17 février 2005, au sein du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels puis adopté en Conseil des ministres, le 23 février.

Il s'articule autour de 4 objectifs structurants et cohérents, déclinés en 23 actions prioritaires et concrètes. Chaque action est identifiée par son objectif propre, qu'elle se propose d'atteindre dans les 5 ans du plan, ou qu'elle vise à plus long terme. Un calendrier indicatif fixe des échéances sur la durée du plan et permet de piloter l'avancement des actions.

C'est dans cette perspective qu'un bilan global de la première année de mise en œuvre du plan a été effectué.

Après quelques rappels sur l'organisation adoptée pour élaborer, réaliser et suivre les 23 actions du PST, ce bilan montre que la dynamique recherchée est désormais enclenchée et que des avancées significatives ont été réalisées, jetant les bases d'un réel changement d'échelle, en faveur de la prévention des risques professionnels.

16 janvier 2006

- 1 -

LE CONTEXTE D'ÉLABORATION

Le plan Santé au travail 2005-2009 constitue un vaste plan, à dominante organisationnelle, qui s'inscrit dans la durée. Il marque la volonté du gouvernement de faire de la santé au travail une priorité, dans une logique de prévention accrue.

Son but est de réduire les risques professionnels, sources de drames humains et de handicaps économiques, (les sources internationales font varier entre 2,6 et 3,2 % du PIB le coût des mauvaises conditions de travail).

Le Plan Santé au travail 2005-2009 part d'un constat partagé. Depuis les années 70, l'action respective des entreprises, des partenaires sociaux et des pouvoirs publics – sous l'impulsion décisive de l'Union européenne – a permis

d'améliorer la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés en France. Cette action s'est traduite par une baisse particulièrement sensible des accidents du travail et par une meilleure reconnaissance des maladies professionnelles.

Mais ces résultats encourageants, qui concernent tous les secteurs d'activité, restent encore insuffisants, face aux 760 000 accidents avec arrêt recensés annuellement et aux 35 000 maladies professionnelles reconnues chaque année ou face à la menace potentielle des risques à effets différés des milliers de substances chimiques dont les impacts sanitaires sont insuffisamment évalués.

Des marges de progrès restent à conquérir en développant la prévention et c'est tout l'enjeu du PST, qui doit se fixer pour objectif de réduire drastiquement le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles et de faire des emplois de qualité, la norme.

- 2 -

LE PST : UN PLAN QUI S'ARTICULE AVEC LES AUTRES POLITIQUES DU GOUVERNEMENT

Le plan Santé au travail 2005-2009 s'inscrit d'abord dans la continuité du plan national santé environnement 2004-2008 (PNSE) présenté par le Premier ministre au Président de la République en juin 2004. Il en décline d'ailleurs certaines actions mais surtout développe, pour le milieu professionnel, des propositions structurantes, prenant en compte les recommandations de la commission d'orientation scientifique du PNSE qui a dressé l'état des lieux de l'influence des divers milieux sur la santé humaine.

Le plan Santé au travail 2005-2009 s'inscrit également dans la démarche globale du plan de Cohésion sociale annoncé par le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale en juin 2004, car la santé au travail – ce droit premier du

salarié – et la qualité de l'emploi participent pleinement de cette cohésion sociale. Le travail et l'emploi structurent la société et ne sauraient exister, en dehors de la protection des salariés contre les risques en milieu professionnel.

A côté de plans plus techniques (sur les fibres, sur l'asthme, sur les éthers de glycol,...) d'autres plans gouvernementaux ont également des liens déterminants avec la santé au travail, comme le programme de lutte contre l'insécurité routière, le plan de mobilisation contre le cancer ou le plan canicule.

A noter également que, depuis l'adoption du PST, le Gouvernement finalise un plan de lutte contre la pandémie aviaire qui comportera un important volet pour la prévention de ces risques particuliers dans le milieu professionnel.

- 3 -

LE PST : UN PLAN STRUCTURANT QUI SERA MIS EN ŒUVRE SUR 5 ANS

Le plan santé au travail 2005-2009 imprime profondément une stratégie et une dynamique de prévention pour la politique du travail, tout au long de sa durée. Ce plan d'organisation, qui induit dans l'action des pouvoirs publics un changement d'échelle, définit 23 mesures concrètes et prioritaires qui structurent désormais l'action des pouvoirs publics, en concertation avec les partenaires sociaux.

Ces mesures s'ordonnent autour de 4 objectifs majeurs :

- Développer la connaissance des dangers, des risques et des expositions en milieu professionnel ;
- Renforcer l'effectivité du contrôle ;
- Refonder les instances de concertation de la prévention des risques professionnels ;
- Développer dans les entreprises et sur tous les lieux de travail l'esprit de prévention ;

■ **Le PST permet de franchir un seuil dans le développement capital des connaissances.** L'Etat intègre, au sein du dispositif public des agences de sécurité sanitaire, un outil d'expertise et d'évaluation des risques qui lui faisait défaut pour le milieu professionnel. Le plan prévoit la création d'une nouvelle agence de sécurité sanitaire compétente pour la santé au travail. La nouvelle agence (AFSSET), qui sera, à terme, renforcée d'un département de 50 ingénieurs dédié au milieu professionnel, apportera ainsi rapidement au ministère chargé du travail son expertise dans le champ de la connaissance des dangers et des risques liés à l'exposition aux substances chimiques.

Ce plan vise également à renforcer davantage la mobilisation de la communauté scientifique sur le champ de la recherche en santé au travail afin d'étendre le corpus de connaissances fondamentales nouvelles qui permettront, demain, de mieux prévenir les risques pour la santé en milieu professionnel et faciliteront les échanges de savoirs, notamment au niveau européen et international.

■ **Le PST permet d'accroître la pertinence et l'efficacité des actions de contrôle qui sont conduites sur le terrain**, pour faire respecter les droits des salariés sur leur lieu de travail, en priorité dans le domaine de la protection de leur santé et de leur sécurité. Pour accompagner les efforts des entreprises, l'inspection du travail, de compétence généraliste, est progressivement soutenue pour l'accomplissement de ses missions, de plus en plus techniques, par des cellules régionales d'appui et de soutien scientifique et technique. Les agents bénéficieront en outre d'une formation renforcée dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail.

■ **Le PST adapte les structures de pilotage de la santé au travail aux mutations socio-économiques que nous connaissons**, pour renforcer encore la concertation entre les pouvoirs publics qui fixent les normes et les partenaires sociaux qui demeurent des acteurs privilégiés et de première ligne, de la prévention des risques professionnels. Ce plan concrétise le décloisonnement des administrations de l'Etat en créant une instance de coordination interministérielle. Il vise à moderniser le Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels et crée également des structures régionales d'orientation

entre les services de l'Etat et les partenaires sociaux.

■ **Le PST, enfin, lance plusieurs chantiers pour promouvoir la culture de prévention en entreprise** en concertation étroite avec ses acteurs et les partenaires sociaux.

Des questions primordiales pour la prévention doivent aujourd'hui être abordées, en voici quelques exemples :

- Si l'action des services de santé au travail est confortée grâce notamment à l'expérimentation de contrats d'objectifs avec l'Etat, les notions d'aptitude et de maintien dans l'emploi, dans une logique de gestion des âges, seront redéfinies ;
- Par ailleurs l'effectivité du principe de substitution des substances chimiques dangereuses sera promue auprès des entreprises concernées, de même que la prévention du risque routier en milieu de travail ;
- Des mesures sont prévues pour appuyer les partenaires sociaux dans la réforme de la branche des accidents du travail et des maladies professionnelles afin, notamment, de rendre la tarification plus incitative et développer ainsi la prévention.

- 4 -

BILAN DES ACTIONS ENGAGÉES DEPUIS LE 17 FÉVRIER 2005

- 4 | 1 **Objectif 1: Développer la connaissance des risques et la recherche**
- 4 | 1 **1 Introduire la santé au travail dans le dispositif de sécurité sanitaire**

Le ministère chargé du travail a fortement accru pour 2005 (croissance renforcée en 2006) le budget qu'il consacre au développement de

l'expertise et de l'évaluation des risques en milieu professionnel ; soit 5,6 M€, en 2005.

Mesure phare du plan santé au travail, la création de l'Agence de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail (AFSSET) a été officialisée par l'ordonnance du 1^{er} septembre 2005. Cette nouvelle agence est consacrée à la fonction d'évaluation scientifique des risques (celle de surveillance des populations étant confiée à l'Institut de veille sanitaire). Elle est placée sous la triple tutelle des ministres chargés de la santé, de l'environnement et du travail. Elle est née de l'extension des compétences de l'Agence française de sécurité sanitaire environnementale au domaine du travail, les produits étudiés et les méthodes d'évaluation des risques étant souvent similaires et les experts majoritairement les mêmes.

Le projet de décret constitutif de l'AFSSET a été soumis aux consultations du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels (Commission permanente du 12 octobre 2005) et de la Commission nationale d'hygiène et de sécurité du travail en agriculture (séance du 7 octobre 2005) avant d'être transmis pour avis, au Conseil d'Etat. Ce document décrit le fonctionnement de l'AFSSET, notamment les modalités de saisine et de gouvernance, laquelle est ouverte aux représentants des partenaires sociaux réunis dans un des collèges du conseil d'administration.

La constitution d'un Département Santé au Travail spécifique au sein de l'AFSSET est en cours ; elle prend appui sur les 10 postes budgétaires dégagés par le ministère du travail, dès 2005. Ses scientifiques seront chargés d'expertises importantes sur les risques liés à l'exposition aux substances chimiques en milieu professionnel (fibres minérales artificielles, amiante, solvants, éthers de glycol, ...).

L'AFSSET fonctionnera en tête de réseau : elle organisera un réseau d'évaluation des risques sanitaires liés à l'environnement et au travail, mission qu'elle exercera en prenant appui sur des services et établissements publics ainsi que sur d'autres organismes compétents, dont elle coordonnera les travaux d'évaluation des risques. La constitution de ce réseau est en cours et des projets de conventions avec d'autres organismes d'expertise ou d'études sont en cours de finalisation.

En accompagnement à cette recombinaison du dispositif des agences publiques de sécurité sanitaire, un pôle d'expertise sur les produits chimiques, commun à l'INERIS et à l'INRS, le Bureau d'évaluation des risques des produits et agents chimiques (BERPC), a été mis en place en avril 2005.

La nouvelle agence a emménagé dans ses nouveaux locaux début décembre, notamment pour faire face à la montée en puissance du département santé travail et aux recrutements à venir. Conformément aux dispositions du PST, les travaux relatifs à la création d'un site portail Internet, qui sera géré par l'AFSSET, pour donner accès à une information cordonnée, fiable et actualisée et renvoyant aux principales sources scientifiques et techniques concernées ont démarré et prévoient, dans leurs schémas directeurs des modules consacrés aux thématiques liées à la santé au travail.

4 | 1 2 Lancer des études d'expertises sur les sujets les plus prioritaires

Par anticipation sur la mise en place effective du département santé travail de l'AFSSET et, dans le cadre des dispositions du PST, des dispositions opérationnelles ont été mises en œuvre.

Trois conventions, d'un montant total de 4.4 M€, ont été signées en juin et juillet 2005 entre le ministère chargé du travail et trois organismes que sont l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS), l'Institut de veille sanitaire (InVS) et l'Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement (AFSSE), afin d'engager dès 2005 des études sur des thématiques prioritaires indispensables.

A CONVENTION AVEC L'AFSSE (future AFSSET)

Cette convention est destinée :

- D'une part, au recrutement de dix personnes dont au moins huit scientifiques de haut niveau, pour réaliser les travaux d'expertise et autres commandes correspondant à des actions figu-

rant dans le PST ou dans le volet professionnel du PNSE ; ces postes ouverts correspondent à des contrats à durée indéterminée.

- D'autre part, à de nouvelles actions de caractère permanent à initier, dès 2005. Il s'agit notamment :
 - d'organiser les travaux d'expertise scientifique nécessaires à l'élaboration de valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP),
 - de valoriser et d'exploiter les données des centres de pathologies professionnelles,
 - de mettre en place un comité de pilotage sur les expositions professionnelles en vue d'assurer la coordination et le développement des bases de données et des enquêtes existantes.
- A répondre à des saisines de l'Etat sur des thématiques ponctuelles concernant l'exposition des travailleurs à des agents dangereux (essentiellement : fibres minérales artificielles, nanomatériaux, éthers de glycol,...).

Ces études et travaux d'expertises ont faits l'objet de rapports intermédiaires dans le but de pouvoir exploiter leurs résultats définitifs au cours de l'année.

B CONVENTION AVEC L'INVS

Dans le cadre de la première année de mise en œuvre du PST, une convention s'ajoutant aux programmes d'études épidémiologiques déjà entrepris et soutenus financièrement par le ministère chargé du travail (suivi du mésothéliome, surveillance du personnel médical exposé aux rayonnements ionisants, surveillance de la mortalité par profession, gestion de la base de données EVALUTIL) a été signée entre le ministère chargé du travail (DRT) et l'InVS.

Cette convention confie à l'InVS la réalisation de plusieurs études, dont les principales consistent à :

- Centraliser et analyser les données statistiques relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles disponibles dans les principaux régimes de Sécurité sociale, et notamment soutenir le développement d'un réseau sentinelle de médecins du travail volontaires, (en lien avec l'inspection médicale du travail), pour favoriser la remontée de signalements des maladies à caractère professionnel ;

- Réaliser un rapport scientifique sur les maladies professionnelles attribuables aux expositions au formaldéhyde et assister les groupes de travail de la commission des maladies professionnelles ;
- Accélérer le développement des bases de données COSET (surveillance de la morbidité par secteur d'activité) et MATGENE, notamment étudier la faisabilité de la construction d'une matrice emploi-exposition sur les éthers de glycol toxiques, en lien avec l'INSERM.

Le ministère chargé du travail a alloué ainsi des moyens nouveaux à l'InVS dans le domaine de la santé au travail et cet effort sera poursuivi en 2006. En partenariat avec le ministère chargé de la santé qui assure seul la tutelle de l'InVS, le ministère chargé du travail a été étroitement associé en 2005 aux activités de l'InVS concernant la santé au travail, en particulier, via l'élaboration du contrat d'objectifs et de moyens de cet institut pour les années à venir. Un axe stratégique consacré à la santé au travail a pu être identifié pour les 3 années à venir ; ses objectifs et leurs contenus sont en cours de finalisation.

C CONVENTION AVEC L'INRS

Outre les missions permanentes attribuées aujourd'hui par l'Etat à l'INRS dans une convention-cadre pluriannuelle (dans le domaine du contrôle des produits chimiques, du contrôle de qualité des organismes agréés, de l'instruction des dossiers de demande d'agrément...), trois études prioritaires supplémentaires ont été demandées à l'INRS par le ministère chargé du travail (DRT), en 2005 dans une nouvelle convention.

Cette convention engageait l'institut à réaliser :

- une enquête nationale sur les utilisations de produits cancérigènes, mutagènes ou reprotoxiques (CMR) ;
- une réévaluation de la classification européenne des substances chimiques existantes ;
- une identification des agents cancérigènes de la vessie en vue de préparer une action de prévention.

L'INRS a présenté au ministère chargé du travail un bilan d'avancement de ces études au 15 octobre ; les rapports scientifiques définitifs ont été remis à la DRT dans les délais impartis le 23 décembre 2005.

4 | 1 | 3 Structurer et développer la recherche publique en santé et sécurité au travail

Pour assurer la mise en place du volet recherche du PNSE et du PST, un comité de pilotage stratégique a été mis en place par le ministère délégué à la recherche. Il permet de mobiliser les principaux opérateurs de recherche fondamentale. Un comité des partenaires sera créé, début 2006, afin d'assurer une coordination avec l'ensemble des établissements publics et administrations concernés.

Afin de définir les priorités thématiques et les modalités de soutien adaptées, le ministère délégué à la recherche a mis en œuvre une réflexion prospective sur la santé environnement et la santé au travail qui s'est appuyée sur :

- Un document d'orientation scientifique, faisant le point sur les principales questions scientifiques et sur les domaines à explorer, réunissant 37 notes thématiques, auxquelles ont participé près de 150 scientifiques de l'ensemble des disciplines.

Différents thèmes ont été abordés :

- les déterminants environnementaux (contaminants – physiques, chimiques, biologiques – dans les différents milieux, interface milieux / impact sur la santé et le vivant, changement globaux et évolutions environnementales) ;
- les impacts sur la santé de l'homme (troubles respiratoires, immuno-allergiques, neurologiques, musculo-squelettiques, de la reproduction, cancer, maladies infectieuses...);
- les déterminants sociaux et économiques (intégration des données, populations et zones à risques, rôle des institutions et pratiques des acteurs...).
- Un séminaire de prospective scientifique a réuni plus de 300 experts des différentes disciplines à Paris, les 31 mars et 1^{er} avril

2005, avec la participation des organismes de recherche et universités impliqués, de chercheurs étrangers porteurs d'expériences originales et de représentants des acteurs. Ce séminaire a permis de dégager des priorités de recherche.

■ **Un programme santé-environnement et santé-travail a été créé** dans le cadre du groupement d'intérêt public Agence nationale de la recherche (ANR). Il est doté d'un conseil scientifique, composé notamment de chercheurs internationaux, qui permettra d'élaborer une stratégie scientifique pendant toute la durée du PNSE et du PST et d'assurer l'évaluation des projets de recherche.

Un premier appel à projets a été lancé en mai 2005. Il couvre 4 grands thèmes : déterminants environnementaux ; impacts des conditions environnementales sur la santé humaine ; santé, environnement, travail et société ; santé et environnement hors de France métropolitaine. 162 projets ont été soumis, 49 projets seront financés en décembre 2005 pour un montant de 9,8 millions d'euros.

Par ailleurs, une réflexion stratégique est en cours pour la création d'un programme scientifique international dans le cadre du Conseil international des unions scientifiques (ICSU), du Comité scientifique sur les problèmes d'environnement (SCOPE), du programme DIVERSITAS.

Le ministère délégué à la recherche et l'ANR organisent actuellement un séminaire national sur la recherche en santé au travail prévu pour le 1^{er} semestre 2006, qui permettra de lancer les projets retenus et de mobiliser les équipes de recherche.

■ **La mise en place des pôles pluridisciplinaires**, actuellement en cours, est confiée, pour chaque grande zone géographique, à des animateurs scientifiques chargés de mobiliser les acteurs locaux de la recherche (laboratoires, universités, ...). Le financement de la mise en place de ces pôles, dédiés à diverses thématiques de santé au travail, a fait l'objet, conformément aux engagements ministériels, d'une convention une enveloppe exceptionnelle de 800 K[€] a été dégagée en 2005 pour participer à cette structuration régionale de la recherche publique.

4 | 1 | 4 Organiser l'accès à la connaissance

■ Les statistiques font l'objet de travaux importants

Une mission commune IGAS-INSEE remettra tout prochainement un rapport d'audit de l'organisation du système d'information statistique relatif aux AT/MP. L'objectif de cette mission est de disposer d'une connaissance aussi précise que possible de la façon dont sont aujourd'hui établies les statistiques publiées par les principaux régimes.

A partir des constats qui seront établis, des recommandations seront exprimées afin de permettre la réorganisation ou la mise en place d'outils statistiques aptes à répondre effectivement aux besoins fondamentaux en matière de connaissance exhaustive des AT/MP qui permettraient à la fois un meilleur ciblage des politiques de santé au travail, une veille sanitaire plus efficace dans le milieu professionnel et une évaluation plus pertinente des politiques conduites dans le champ de la santé au travail. En fonction des orientations retenues, un groupe de travail, en association avec l'ensemble des organismes concernés, pourrait être mis en place pour piloter la mise en cohérence et de refondation des dispositifs existants.

D'ores et déjà des réflexions et des travaux ont été engagés par l'InVS et la CNAMTS pour construire un outil de centralisation et d'analyse des statistiques des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT/MP), conformément aux dispositions de la loi du 9 août 2004 qui prévoit la mise en œuvre de cet outil par l'institut de veille sanitaire.

■ **L'exploitation et la diffusion des résultats détaillés de l'enquête SUMER 2002-2003 est largement avancée.** Elle contribue à mieux connaître les expositions professionnelles et fournit des enseignements pour prioriser les actions de prévention.

4 | 2 | 2 Objectif 2 : Renforcer l'effectivité du contrôle

4 | 2 | 1 Création de cellules régionales pluridisciplinaires

La création de cellules régionales pluridisciplinaires, clairement identifiées au sein des directions régionales du travail et composées d'ingénieurs de prévention, de médecins et de directeurs adjoints du travail, doit permettre d'assurer dans le champ de la santé et de la sécurité au travail, un appui scientifique, technique et méthodologique aux agents de contrôle (inspecteurs et contrôleurs) de l'inspection du travail – dont le caractère généraliste a été rappelé - dans leurs fonctions de contrôle et de diffusion de la culture de prévention sur les lieux de travail.

Le déploiement de ces cellules, qui s'étalera sur 3 ans pour couvrir, en 2007, l'ensemble du territoire national, doit répondre aux caractéristiques et besoins territoriaux, tout en préservant une cohérence d'organisation et d'appui au niveau national.

C'est pourquoi un groupe de suivi national a été constitué, réunissant, sous l'autorité de la DRT, les représentants des 7 régions (Nord-Pas-de-Calais, Rhône-Alpes, PACA, Aquitaine, Haute-Normandie, Midi-Pyrénées, Ile-de-France) concernées par la mise en place, en 2005, de ces cellules régionales. La mission de ce groupe est d'accompagner, dans le cadre des directives diffusées en juin 2005, la montée en puissance de ces structures nouvelles qui obligent les services locaux et régionaux de l'inspection du travail à réexaminer leurs organisations propres et l'articulation des coopérations inter-directions, dans le champ, prioritaire, de la santé et de la sécurité au travail.

Conformément aux dispositions du PST, 30 postes d'ingénieurs et de médecins ont été créés en 2005 pour animer ces cellules, les recrutements correspondants étant achevés fin 2005. Elles comprennent chacune des ingénieurs de prévention, des médecins inspecteurs, des inspecteurs du travail, sous la coordination d'un directeur adjoint du travail.

Ces cellules régionales pluridisciplinaires, dédiées à la santé et à la santé au travail, sont désormais opérationnelles, même si les nécessaires ajustements en termes d'organisation interne restent à finaliser au cours des mois prochains. La Direction des relations du travail, pilote de ce projet, entend rester attentive au maintien des objectifs fixés par la feuille de route gouvernementale, en vue de renforcer l'effectivité de l'application du droit sur les lieux de travail, dans le domaine de la santé et de la sécurité.

Un premier bilan de satisfaction sera effectué au terme d'une année de fonctionnement de ces cellules régionales : les enseignements qui en seront tirés bénéficieront aux 7 nouvelles régions (Alsace, Bretagne, Pays de Loire, Lorraine, Centre, Picardie, et Poitou-Charente) auxquelles sera affectée, en 2006, l'ouverture supplémentaire de 30 nouveaux postes destinés à la poursuite de ce projet structurant.

4 | 2 | 2 Adapter les ressources du contrôle aux dominantes territoriales

L'adaptation des ressources du contrôle aux dominantes territoriales vise à renforcer la compétence technique - dans le domaine de la prévention des risques professionnels et de la santé et de la sécurité au travail - d'inspecteurs et de contrôleurs du travail lorsqu'ils sont affectés dans des sections d'inspection présentant des caractéristiques particulières au regard de certains risques professionnels (concentration de risques chimiques, établissements classés Seveso, ...).

Les actions proposées par le PST et qui ne sauraient être remises en cause, doivent désormais s'inscrire et s'articuler avec les propositions et les objectifs d'ensemble du plan ministériel de modernisation de l'Inspection du travail, annoncé par le Ministre chargé des relations du travail, à la suite des conclusions du rapport Bessière.

Ce plan de modernisation prévoit en effet, parmi les axes d'actions proposées, d'examiner l'évolution de l'organisation territoriale de l'inspection du travail, en fonction de secteurs d'activité ciblés en proposant de dégager, en fonction des priorités territoriales, des moyens supplémentaires.

Cette adaptation des ressources du contrôle aux dominantes territoriales, qui s'inscrit dans la perspective du renforcement progressif des effectifs de l'inspection du travail et d'une évolution de ses structures et de son organisation, en fonction des caractéristiques des bassins d'activité sera ainsi conduite en complémentarité des dispositions qui seront arrêtées, dans le cadre de ce plan de modernisation.

4 | 2 | 3 Développer la connaissance des territoires et renforcer le système de contrôle

4 | 2 | 3 | 1 Une démarche de recueil de données a été conjointement initiée dès 2002 par les directions chargées de l'animation de la recherche et des relations du travail, en lien avec des acteurs des services locaux du travail

Elle avait pour objectif de tendre à une plus grande efficacité de la planification des activités de contrôle de l'inspection du travail, par l'amélioration du diagnostic préalable aux choix d'actions envisageables.

Ces travaux ont vu leur concrétisation par la diffusion, en janvier 2006, de supports méthodologiques à l'ensemble des agents, sous forme de CD-ROM. Ces outils constituent un support d'informations destiné plus particulièrement aux directeurs adjoints en charge du champ travail, aux agents de contrôle en section d'inspection. Ainsi qu'aux médecins inspecteurs régionaux et aux ingénieurs de prévention.

Ils permettront de mieux diffuser, au sein des services chargés du contrôle, la démarche de la politique du travail - notamment dans le champ de la santé et de la sécurité - impulsée au niveau national et de faire partager, par les différents niveaux d'acteurs, une approche méthodologique commune, tout en mettant à la disposition de tous des éléments constitutifs d'un système d'information (bases de données, base documentaire, modèles-type de documents, statistiques, ...).

4 | 2 | 3 | 2

Dans le cadre du projet SITERE (système interne de partage de l'information conçu pour être utilisé par tous les niveaux des services du ministère chargé du travail en vue de mettre en œuvre la politique du travail) les fonctionnalités de la base de données « CAP SITERE », ont été rendues disponibles à l'ensemble du territoire national en décembre 2005.

Ce système d'information a pour principal objectif d'optimiser l'action des agents de contrôles amenés à collecter, recevoir ou émettre de nombreuses données dans leurs champs de compétences, mais aussi de renforcer et de mieux cibler l'action des services de contrôle en permettant une analyse systématique des données disponibles.

Ce projet s'inscrit dans la logique de la loi organique sur les lois de finances, permet le développement du pilotage par objectifs de la politique du travail. Il sert, tout particulièrement, des objectifs fixés dans le champ de la santé et de la sécurité au travail, par la détermination de priorités d'actions pour les services déconcentrés du ministère, tout en prenant en compte les particularités territoriales et locales.

4 | 2 | 4

Renforcer la formation des corps de contrôle en santé et sécurité au travail

4 | 2 | 4 | 1

Un séminaire de travail, organisé conjointement par la direction des relations du travail et l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle a réuni durant 2 jours à la fin de novembre 2005, des représentants de toutes les directions régionales et départementales du travail (directeurs, inspecteurs du travail, techniciens et ingénieurs de prévention, médecins inspecteurs du travail,...) et de l'administration centrale, ayant en charge les questions de santé et de sécurité au travail.

Il s'agissait de permettre à l'ensemble des acteurs de la politique du ministère de mieux maîtriser les éléments de contexte d'élaboration et de mise en œuvre du PST, de mieux partager les concepts de santé publique et de santé au travail et leur articulation et d'identifier, au regard de ces éléments, les évolutions des modes d'action des pouvoirs publics, induits par le plan gouvernemental.

Ce séminaire, appuyé notamment par la présence du Ministre chargé des relations du travail, a permis d'établir un socle commun de références qui permettra notamment de mieux asseoir la mise en œuvre prochaine des déclinaisons régionales du PST, la mise en place des comités régionaux de concertation et la diffusion de l'esprit de prévention sur le terrain, voulue par le plan.

4 | 2 | 4 | 2

La question de la formation est cruciale. L'INTEFP a élaboré au printemps 2005 un premier schéma directeur répondant aux propositions du PST, en vue d'accompagner la mise en place des cellules régionales et de renforcer la formation initiale et continue dans le domaine de la santé au travail. Les dispositions de ce schéma de formation, pour lequel des moyens nouveaux ont été débloqués par la DRT en 2005 – et qui seront reconduits et amplifiés en 2006 – devront toutefois s'articuler avec dispositions qui seront arrêtées dans le plan de modernisation d'ensemble de l'inspection du travail.

C'est pourquoi si des modules de formation ont déjà été mis en place dès 2005, un véritable plan d'ensemble visant à renforcer la formation de l'ensemble des agents affectés au contrôle, sur le champ de la santé et de la sécurité, ne pourra être formalisé que dans le cadre de cette modernisation des services.

La priorité accordée au renforcement de la formation des agents sur le champ de la santé au travail a été clairement réaffirmée, dans la mesure où elle participe directement à la prévention des risques professionnels, via une meilleure efficacité du droit applicable dans les entreprises.

4 | 3 **Objectif 3 : Renforcer les instances de pilotage et décloisonner les approches des administrations**

La modernisation de la gouvernance de la prévention des risques professionnels relève, selon les sujets, des partenaires sociaux eux-mêmes ou de l'Etat, en les y associant. A ce titre, le PST a prévu d'une part, l'actualisation des missions et règles de fonctionnement du Conseil supérieur, d'autre part, la création d'instances régionales.

4 | 3 | 1 **Réformer le Conseil supérieur de la prévention des risques**

Le Conseil supérieur (CSPRP) est une instance reconnue, particulièrement active, qui structure la concertation sociale – avec les partenaires sociaux – dans le champ des conditions de travail et de la protection de la santé et de la sécurité au travail. Il convient donc de capitaliser l'acquis du Conseil supérieur, tout en assurant la modernisation d'un cadre juridique tracé, pour l'essentiel, en 1984.

Les 2 lignes directrices de la réforme sont l'actualisation des missions et la rationalisation de la concertation sociale. Il en résulte plusieurs propositions novatrices comme une perspective plus transversale intégrant l'ensemble des instruments et, en particulier, la connaissance et les plans d'action à côté de la réglementation ; la création d'une procédure permettant au CSPRP de formuler des avis de sa propre initiative ; l'élargissement de la composition du Conseil ou un réaménagement de ses structures et procédures de travail.

Initié au cours du second semestre 2005 par des études internes à l'administration, ce chantier aborde dès le début 2006 la phase de concertation approfondie avec les partenaires sociaux et le CSPRP lui-même. Il sera conduit de façon prioritaire pour que cette nouvelle organisation puisse être opérationnelle, mi-2006.

4 | 3 | 2 **Créer des instances régionales de concertation**

L'idée centrale est de créer, au niveau régional, une instance de dialogue et d'échanges au sein de laquelle l'ensemble des acteurs régionaux et locaux impliqués, rassemblés pour la première fois, coordonneront leurs actions de prévention en milieu de travail et bâtiront une politique relayant ou complétant la politique nationale de prévention.

Ces instances consultatives rassembleront les administrations régionales de l'Etat et les partenaires sociaux, associant à leurs travaux divers experts.

La création du comité régional comble une lacune qui n'ajoute, en aucun cas, de strate supplémentaire (par exemple, les commissions régionales de médecine du travail ou les comités régionaux de coordination disparaissent). Cette instance a une vocation d'échanges opérationnels respectant l'autonomie des acteurs dans leur sphère respective ; de ses travaux pourront résulter des priorités concertées, en particulier dans le cadre du plan régional de santé au travail.

Ce chantier est conduit conjointement avec celui de la réforme du CSPRP, pour une mise en place des comités régionaux au cours du second semestre 2006. Le texte créant les comités régionaux, élaboré fin 2005, est prêt pour la phase de concertation approfondie avec les partenaires sociaux et dans le cadre du CSPRP. Parallèlement, certaines DRTEFP pilotes ont commencé, en liaison avec les DDTEFP concernées, à travailler à la préfiguration de structures régionales de concertation, en identifiant des priorités générales.

4 | 4 **Objectif 4 : Encourager les entreprises à être acteurs de la santé au travail**

Si tous les axes du PST sont décisifs, celui-ci en a la particularité de concerner l'action quotidienne de terrain et le rôle très direct des partenaires sociaux.

4 | 4 1

Moderniser et conforter l'action de prévention des services de santé au travail par l'expérimentation et extension de la contractualisation entre les services de santé au travail et les DRTEFP

Le PST prévoit de moderniser et conforter l'action de prévention des services de santé au travail en consolidant les réformes de structure intervenues en 2003 et 2004, en favorisant les expérimentations et les pratiques innovantes par le biais de la contractualisation, en engageant une réflexion sur le financement des services de santé au travail.

L'année 2005 s'est révélée une année charnière quant à la mise en œuvre effective de la réforme de la médecine du travail et l'accent a été mis sur la politique d'agrément des services de santé au travail.

Invités par la circulaire DRT n° 3 du 7 avril 2005 à se montrer particulièrement rigoureux quant à la conformité du fonctionnement des services de santé au travail avec la nouvelle réglementation, les DRTEFP se sont appropriés cet objectif. Ils ont, notamment, recouru à la nouvelle procédure d'agrément conditionnel. Cette procédure a ainsi été mise en œuvre dans 30 % des décisions d'agrément prises postérieurement à la réforme.

L'accompagnement de la réforme sera conforté par la diffusion prochaine aux usagers d'un guide pratique, élaboré en 2005, expliquant les avancées en matière de santé au travail portées par la réforme.

Parallèlement à cet ancrage des réformes de structures par le biais de la politique d'agrément, les DRTEFP ont multiplié les contacts auprès des services de santé au travail afin de poser les bases de démarches de contractualisation et ainsi inscrire l'action des services de santé au travail dans les priorités de la politique nationale de santé au travail et permettre à ces services d'évoluer vers une démarche de promotion d'une culture de santé au travail.

Ainsi, la création d'associations regroupant

localement les services de santé au travail a été encouragée dans certaines régions, telles que la Picardie et l'Aquitaine. Ces actions tendent à faire émerger un interlocuteur unique, mais, aussi, à favoriser l'harmonisation des pratiques des services de santé au travail et à élever le niveau de compétences des services de santé au travail.

A titre d'exemple, en région Centre, le directeur régional a rencontré chaque service de santé au travail au premier semestre 2005 dans la perspective de fonder un plan d'ensemble visant à conforter les apports de la réforme, notamment en matière de pluridisciplinarité, et à faire participer les services de santé au travail aux priorités d'actions régionales, (à savoir la réduction de l'exposition aux CMR, la prévention des TMS, la prise en compte des risques psycho-sociaux).

De même, les expériences menées en Pays de Loire méritent d'être suivies avec intérêt.

- D'une part, la direction régionale mène des actions d'accompagnement à la mise en œuvre de la pluridisciplinarité.
- D'autre part, une action de prévention des troubles musculo-squelettiques fait l'objet d'une expérimentation réunissant la DRTEFP des Pays de Loire, la DDTEFP du Maine-et-Loire, le Service Médical Interentreprises de l'Anjou, l'ARACT, la CRAM et la MSA.

L'action vise à aider des entreprises volontaires à mettre en œuvre une démarche de prévention des TMS. Celle-ci s'appuie sur une étude épidémiologique au sein de l'entreprise et les apports durant 18 mois d'un consultant ergonomiste financé, pour moitié, par des crédits FACT.

Les nouvelles structures de concertation régionales, qui seront mises en place prochainement (Cf. 4.3.), en permettant d'asseoir le dialogue des administrations régionales de l'Etat avec les partenaires sociaux, sur la définition des priorités régionales et au sein desquelles seront élaborés les Plan régionaux de santé au travail (PRST), constitueront des instances privilégiées pouvant concourir au développement de la contractualisation entre les services de santé au travail et les DRTEFP.

4 | 4 | 2 Refaire de la tarification des AT/MP une incitation à la prévention

La tarification actuelle des accidents du travail et des maladies professionnelles est complexe et ne sert pas – ou plus – la prévention. Ce constat récurrent a été soulevé par la Cour des comptes dès 2002 dans son rapport sur la gestion du risque AT/MP, puis confirmé par l'IGAS en 2004 (rapport Laroque) et réaffirmé en 2005 par la Cour des Comptes dans son rapport annuel au Parlement sur la Sécurité sociale.

La tarification ne doit pas être qu'un instrument purement financier et technique, il doit redevenir un outil incitatif au service de la prévention et de l'amélioration des conditions de travail. Les pistes de travail consistent à renforcer l'individualisation de la tarification et à ne plus fonder la tarification sur les coûts constatés, mais sur un « score de sinistralité », conçu pour mieux refléter la situation des risques dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux, invités à faire des propositions dans un délai d'un an, en application de la loi du 13 août 2004 portant réforme de l'assurance maladie, ont ouvert, le 20 décembre 2005 une négociation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et décidé, dans ce cadre, la création d'un groupe de travail sur la tarification.

Auparavant, la demande des deux ministres chargés du travail et de la sécurité sociale, un groupe technique administratif, présidé par l'IGAS, a été constitué durant l'été 2005 pour expertiser l'impact de la réforme sur les entreprises et sur la branche AT/MP, en fonction de différents scénarii. Ces travaux feront l'objet d'un suivi particulier en lien avec les partenaires sociaux avec pour objectif d'engager une réforme concertée des modalités de tarification, d'ici la fin de l'année, dans l'optique d'une intégration dans la LFSS 2007.

4 | 4 | 3 Aider les entreprises – et notamment les PME/TPE – dans leur démarche d'évaluation a priori des risques

Afin de renforcer le développement d'une culture de prévention, il convient d'aider les entreprises dans leur démarche d'évaluation a priori des risques.

Le PST prévoit un bilan des démarches engagées dans différents types d'entreprises, afin de mieux cerner les marges de progrès possibles et qu'il convient d'accompagner. L'année 2005 a permis de lancer ces travaux en ciblant prioritairement les très petites entreprises (TPE) au sein desquelles la démarche d'évaluation des risques ne paraît pas pleinement appréhendée et n'est pas partout, sinon effective, du moins formalisée.

Sous l'égide de la DARES, une étude a été menée au cours de l'année 2005, sur les pratiques et les politiques de prévention des risques professionnels dans les TPE. Les résultats de cette étude devraient permettre de lancer prochainement des actions concrètes visant à répondre aux questions mises à jour.

Cette étude dont les résultats sont attendus prochainement dans leur version définitive, s'est attachée ainsi aux TPE, en ciblant 3 secteurs d'activité : le BTP, la réparation automobile et l'aide à domicile.

Les premiers éléments de cette enquête confirment une difficulté pour les employeurs des TPE d'une part, à appréhender l'utilité opérationnelle du document unique et, d'autre part, à élaborer de façon pertinente ce document unique d'évaluation des risques. Cette enquête confirme également la sous-estimation générale des risques différés (TMS, CMR, troubles psychosociaux) lors de la phase d'évaluation.

Toutefois, l'entrée dans la démarche révèle une réelle sensibilisation des entreprises aux problématiques de santé et de sécurité au travail.

De même, l'importance de l'assistance extérieure (organisations professionnelles, médecins du travail, ...) est largement soulignée.

A l'évidence, cette étude permettra de mieux percevoir les besoins d'accompagnement des TPE dans la construction d'une réelle culture de prévention des risques dans l'entreprise et d'adapter, en lien avec les partenaires sociaux des branches professionnelles, les outils nécessaires

à la mise en œuvre de l'évaluation des risques dans les TPE.

Par ailleurs, une enquête complémentaire est prévue auprès des entreprises de plus de 50 salariés visant à mieux apprécier la connaissance du dispositif d'évaluation par les acteurs internes de l'entreprise sur la base d'un questionnaire adressé à 5 ou 6 régions. Cette étude de perception, programmée par la DARES, devrait être lancée au cours de l'année 2006.

L'INTRODUCTION DE LA SANTÉ AU TRAVAIL DANS LE DISPOSITIF PUBLIC DE SÉCURITÉ SANITAIRE FRANÇAIS

Mesure phare du plan santé au travail 2005-2009, l'introduction de la santé au travail dans le dispositif public de sécurité sanitaire national a été concrétisée par les termes de l'ordonnance n° 2005-1087 du 1er septembre 2005 (1). elle modifie le code de la santé publique dans sa partie législative, pour créer l'Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail (AFSSET), à partir de la structure de l'Agence française de sécurité sanitaire environnementale (AFSSE) dont les compétences initiales sont étendues au milieu professionnel.

Cette création d'une agence publique compétente pour l'évaluation des risques en milieu professionnel constitue une étape cruciale pour l'action gouvernementale du ministère du travail, en particulier, en faveur de la prévention des risques professionnels et pour la conduite, aux côtés des partenaires sociaux appelés à agir dans leurs domaines propres, d'une politique résolument active de promotion de la santé et de la sécurité au travail.

- 1 -

LA SANTÉ AU TRAVAIL EST RESTÉE, JUSQU'EN 2005, LA GRANDE ABSENTE DU DISPOSITIF PUBLIC DE SÉCURITÉ SANITAIRE

1 Le dispositif de veille et de sécurité sanitaire issu de l'organisation de 1998 complété en 2001

■ L'évolution du dispositif public français de veille et de sécurité sanitaire est récent. Il constitue depuis une quinzaine d'années l'un des exemples les plus marquants de réponse organisationnelle à une demande sociétale de plus en plus soutenue face aux enjeux mis en lumière par les diverses crises sanitaires.

La mise en place, à partir des années 1990, d'agences publiques de sécurité sanitaire, plus ou moins spécialisées, illustre un mouvement de structuration progressive des politiques de santé publique dans une logique croissante de séparation nette entre la fonction d'expertise scientifique, qui ne relève pas a priori des structures propres de l'administration, et la fonction de gestion du risque et de prévention de ce risque qui elle, relève de toute évidence dans le domaine sanitaire, de la compétence des pouvoirs publics.

Cette structuration par la constitution d'agences publiques d'expertises détentrices de l'expertise a constitué une des réponses aux crises sanitaires diverses successivement apparues au cours de cette période, qu'elles aient concerné les produits de santé (affaire du talc Morhange, puis, surtout, du sang contaminé), les produits alimentaires (histoire de la vache folle) ou, plus récemment, les produits toxiques pour la santé dans l'environnement général comme dans le milieu professionnel (dossier dit de l'amiante).

■ L'événement générateur cristallisant ce mouvement de constitution, puis de structuration, des agences publiques de sécurité et de veille sanitaire est sans conteste l'affaire dite « du sang contaminé » qui a amené les pouvoirs publics, en réponse à cette crise, à créer, par une loi de janvier 1993, un dispositif de contrôle des produits à vocation pharmaceutique : création de l'Agence française du sang, de l'Agence du médicament, et, en 1994, de l'Établissement français des greffes.

À peine quelques années plus tard, c'est le problème soulevé par l'encéphalopathie spongiforme bovine (ESB) et sa transmission possible à l'homme qui a été à l'origine d'une proposition parlementaire ayant abouti à la loi du 1er juillet 1998. Cette loi apporte un changement d'échelle dans l'organisation du dispositif de sécurité sanitaire français.

Cette loi vise d'abord à étendre le dispositif de sécurité sanitaire aux risques liés aux produits alimentaires en créant une Agence française de sécurité sanitaire des aliments (AFSSA). Elle constitue, d'autre part, un pôle de surveillance et d'observation permanente de l'état de santé de la population, ayant vocation à assurer une fonction d'alerte, d'information et de conseil aux

pouvoirs publics : c'est la création de l'Institut de veille sanitaire (InVS) qui officialise, élargit et conforte les fonctions du Réseau national de santé publique qui avait été mis en place, en 1992, par le ministère de la santé et centré sur les pathologies infectieuses.

Cependant, si cette loi renforçait la structuration des fonctions liées à la sécurité et au bon usage de l'ensemble des produits de santé en les regroupant au sein de l'Agence française de sécurité sanitaire des produits de santé (AFSSAPS) créée à cette fin, la question des risques sanitaires liés aux expositions environnementales – au sens large du terme – si elle avait fait l'objet de débats parlementaires assez denses, n'avait pu être tranchée.

■ Ce n'est qu'à l'issue d'une mission exploratoire confiée à deux parlementaires, que le dispositif structuré en 1998 a été complété, notamment par la création de l'Agence française de sécurité sanitaire environnementale (AFSSE) dont la mission, définie par la loi du 9 mai 2001, est « de contribuer à assurer la sécurité sanitaire dans le domaine de l'environnement et d'évaluer les risques sanitaires liés à l'environnement ».

Les débats suscités par la création de l'AFSSE et la solution mise en place montrent également que cette création n'apparaissait pas comme une évidence, notamment en raison de la difficulté, à cerner le champ de la sécurité sanitaire dans l'environnement général. Le législateur, en effet, n'avait eu jusqu'alors qu'à cadrer cette notion de sécurité sanitaire pour les seuls produits – de santé, alimentaires, ... – destinés directement ou non, à l'homme.

Jusqu'à là, le dispositif de veille et de sécurité sanitaire était essentiellement centré sur des préoccupations nettement de santé publique puisqu'il s'intéressait particulièrement aux dangers pour la santé humaine de substances – alimentaires, médicamenteuses – destinées à l'homme. À partir de la création de l'AFSSE, le champ de la sécurité sanitaire s'élargit – et par la même, change d'échelle – non plus seulement à des produits mais à des facteurs d'exposition susceptibles d'avoir des effets, directs ou différés, sur la santé de la population.

Par ailleurs, la problématique « santé et environnement » apparaissait au premier abord comme

couverte par divers établissements préexistants, relevant aussi bien de la sphère publique que de structures privées : l'InVS – dans ses fonctions de veille et d'alerte –, l'INRS pour les questions de santé dans l'environnement professionnel, l'INERIS pour les risques liés à l'activité industrielle, le CSTB, pour ceux liés à l'habitat, ou l'IRSN (créé en 2002 par la fusion de l'OPRI et de l'IPSN, en matière de rayonnements ionisants) pour ne citer que les organismes les plus représentatifs.

Plutôt que d'inclure, essentiellement dans un souci de simplification du paysage institutionnel, une partie de ces organismes préexistants au sein de l'AFSSE, le législateur a été décidé de constituer la nouvelle agence dans une fonction de « tête de réseau », appelée à exercer une forme de coordination centrale des expertises disponibles, sur le champ santé-environnement, au sein des différents organismes préexistants. À cette conception différente, correspondant aussi des moyens différents. L'AFSSAPS, l'AFSSA et l'IRSN disposent d'une forte expertise indiquée et de laboratoires avoisinant ou dépassant le millier de personnes, l'AFSSE est une structure légère de quelques dizaines de personnes.

1 2 Le ministère chargé du travail en marge de la maîtrise des organismes de veille et de sécurité sanitaire

■ Il est significatif de constater qu'à l'issue de ce mouvement de structuration du dispositif public de veille et de sécurité sanitaire entamé en 1993 et particulièrement actif entre 1998 et 2001, le souci de couvrir au sein d'organismes publics, les risques liés à l'exposition des salariés en milieu professionnel, n'a jamais été concrétisé explicitement et lisiblement, même si le législateur n'avait pas entendu exclure – mais implicitement, là encore – des compétences de l'AFSSE, l'expertise des risques en milieu professionnel.

Les raisons profondes de cette quasi-absence du milieu professionnel dans la couverture sanitaire publique française, doivent être vraisemblablement recherchées d'abord dans le fait que ce dispositif public constituait essentiellement une réponse sanitaire du parlement et du gouvernement à des crises sanitaires ayant sensibilisé l'opinion publique. Elle doit être également appré-

hendée comme résultant de la faiblesse de la pression sociale sur la thématique de la santé au travail, les enjeux du dossier de l'amiante n'ayant pas encore, à cette époque, émergé suffisamment pour faire éclore la prise de conscience collective apparue depuis. Il est probable, en outre, qu'ait pour le fait qu'une grande partie de l'expertise en matière de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles s'est développée, depuis 1946, dans le cadre de la Sécurité sociale, gérée paritaires – travailleurs et employeurs – par les partenaires sociaux.

La création de l'AFSSE en 1998 présente, en effet, l'originalité de ne pas constituer une réponse immédiate à une cure sanitaire « à chaud », mais constitue très vraisemblablement l'une des réponses des pouvoirs publics à l'activité déployée par des associations et des milieux de défense de l'environnement qui a permis une prise de conscience collective à l'origine d'une demande et d'une pression sociale fortes, faisant apparaître comme une nécessité l'introduction des problématiques environnementales au sein du dispositif de sécurité sanitaire.

■ Le ministère du travail, en charge de la politique de prévention des risques professionnels conduite en concertation avec les partenaires sociaux, ne disposait, jusqu'à la création de l'AFSSE, d'aucun des instruments publics d'expertise des risques, pourtant nécessaires à la mise en œuvre de ses compétences visant à protéger la santé des salariés sur les lieux de travail.

Ainsi que le notaient, en mai 2004, les trois inspections générales auteur du rapport d'évaluation de la loi du 1er juillet 1998 (2), « le champ de la sécurité sanitaire en milieu professionnel relève, au sein du ministère du travail, de la direction des relations du travail (DRT). Cette direction, dont les moyens internes consacrés à ce sujet sont au demeurant limités en qualification comme en effectifs, s'appuie principalement sur deux institutions, sur lesquelles elle n'a malheureusement aucune maîtrise directe :

« - L'Institut de veille sanitaire en matière de veille et de surveillance, au travers de son département *santé au travail*, mais également de son département *santé-environnement*. Le département *santé au travail* de l'InSV est le plus petit département de l'InSV (16 personnes, soit 5 %

environ des effectifs totaux). La direction des relations du travail n'exerce qu'une magistrature d'influence vis-à-vis des activités de ce département, puisqu'elle n'a pas la co-tutelle de l'Institut et ne contribue à son financement que de façon très marginale [...]. Elle estime en particulier que l'activité de l'Institut reste trop axée sur des études épidémiologiques à visée universitaire, déterminées de façon autonome, et pas assez sur les outils structurants de surveillance de la santé de la population, dans une perspective de veille et d'alerte » ;

« - L'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS), structure associative aux moyens importants (700 personnes, 80 M€ de budget), mais placée sous l'égide de la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) et gérée par un conseil d'administration paritaire associant des représentants des employeurs et des syndicats de salariés (son financement provenant presque exclusivement du fond national de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles). Même si les relations de cet organisme sont dans l'ensemble bonnes et suivies avec la direction des relations du travail, cette dernière, ne disposant ni des moyens d'interventions d'une autorité de tutelle ni de leviers de financement significatif, n'est pas vraiment en mesure d'influencer fortement les priorités et les programmes de travail de l'INRS, dès lors que les actions à mener sortent du champ de compétence normal de l'assurance maladie et relèvent d'une responsabilité de l'État ».

■ Cette situation est restée longtemps méconnue des pouvoirs publics et trop souvent ignorée des milieux intéressés, vraisemblablement en raison de confusions diverses liées en particulier au statut de l'INRS, trop souvent confondu, dans l'architecture du dispositif de veille et de sécurité sanitaire, avec un organisme d'expertise public à part entière. Cette confusion tient très probablement à la réputation de cet organisme dans son champ d'intervention. C'est toutefois oublier trop rapidement que l'INRS demeure un organisme fondamentalement indépendant des pouvoirs publics et relève d'un simple statut associatif dont le conseil d'administration est contrôlé pleinement par les partenaires sociaux, sans aucune tutelle de la part des administrations intéressées par son activité.

Concernant l'absence de tutelle du ministère en charge du travail sur l'Institut de veille sanitaire, il est indéniable qu'elle a constitué un handicap certain dans la définition des priorités d'action de cet organisme public en faveur de la veille sanitaire en milieu professionnel. Cette absence de lien direct de pilotage avec le ministère chargé du travail comme la taille, réduite, du département santé au travail de l'Institut, expliquent pour une large part le manque de lisibilité interne, mais aussi externe, qui a longtemps marqué les problématiques propres au milieu professionnel et de leurs enjeux.

Cette absence de moyens d'actions du ministère chargé du travail, relevée par la mission des inspections générales précitée, ne pouvait d'autant moins perdurer que cette situation était mise en lumière par la communauté scientifique à l'occasion des travaux préparatoires du plan national santé-environnement et que le Conseil d'État mettait en évidence l'obligation des pouvoirs publics de se donner les moyens d'une veille et d'une expertise efficaces dans le domaine de la protection de la santé au travail et de la prévention des risques professionnels.

- 2 -

UNE RÉPONSE AUX QUESTIONNEMENTS DE LA COMMUNAUTÉ SCIENTIFIQUE ET AUX OBSERVATIONS DE LA JURIDICTION ADMINISTRATIVE

2 1 Un état des lieux mitigé, posé par la communauté scientifique

■ En septembre 2003, les 3 ministres chargés de l'environnement, de la santé et du travail avait confié à une commission de 22 experts scientifiques indépendants la mission de dresser un état des lieux – assorti de recommandations – des impacts des nuisances environnementales sur la santé de la population en France. Cette

commission, qui avait conduit ses travaux durant près de 6 mois dans une démarche de consultation des experts, de la société civile et des corps intermédiaires, avait remis son rapport en février 2004 au Premier ministre qui avait invité les administrations concernées à rédiger, sur les bases de ce rapport scientifique, le Plan national santé-environnement, présenté au Président de la République en juin 2004.

Le fil conducteur qui a guidé les travaux scientifiques de la commission consistait à admettre que chaque personne – avant même sa naissance et tout au long de son existence – est soumise à une somme de facteurs de risques qui sont présents dans les différents environnements, elle est amené à vivre l'habitat, l'environnement général, l'environnement du travail, les loisirs,...

Une telle approche a eu l'immense mérite de permettre d'inclure le milieu professionnel dans cette démarche. Elle a ainsi permis aux thématiques de la santé au travail d'émerger durablement au sein des approches plus spécifiquement environnementales, faisant apparaître à la fois le formidable curriculum de connaissances scientifiques qui résulte de l'étude du monde du travail depuis la seconde moitié du XIX^{ème} siècle, et les lacunes – réelles – de la connaissance des risques, dont les risques professionnels.

■ L'un des grands objectifs identifiés par la commission d'experts scientifiques a concerné la question cruciale des cancers et de leur origine, en milieu professionnel comme dans l'environnement général. Face à cet enjeu de santé publique et, plus largement encore de société, il est devenu prioritaire de mieux connaître les dangers des 100 000 substances chimiques aujourd'hui utilisées pour la fabrication de produits intermédiaires et finals et les risques liés à leur exposition.

Si la communauté scientifique est interpellée par la chronologie complexe des connaissances sur l'amiante chacun s'accorde sur la nécessité de dépasser la question de cette seule substance. Il faut aujourd'hui analyser d'autres substances, potentiellement cancérigènes, présentes à la fois dans le milieu professionnel et dans l'environnement général, qui constituent une menace sérieuse d'un point de vue sanitaire et social.

Une priorité, absolument essentielle aux yeux des scientifiques, concerne un ensemble d'actions visant à identifier les capacités cancérigènes de processus, de produits ou de substances et à identifier les populations exposées. Les substances chimiques, dont les plus dangereuses sont les principales responsables des cancers environnementaux, se caractérisent par l'immensité des lacunes en termes de connaissance, dans l'Europe entière. Alors que leur nombre est colossal (100 000 substances en tout), très peu ont été complètement évaluées. Développer des évaluations est désormais identifié comme une priorité absolue, car cela constitue un préalable nécessaire pour mettre en œuvre, ce qui déjà est prévue dans un certain nombre de réglementations, notamment concernant le travail, la réduction et la suppression des risques.

La commission d'orientation scientifique se situe là dans des sujets préoccupants pour l'avenir qui constituent véritablement des questions à effets retardés, observables bien longtemps après que le contact avec le risque ait été initié. Cela oriente vers des attitudes plus proches de la précaution, en plus des attitudes strictes de prévention, la première de ces précautions étant le développement, absolument crucial, des connaissances.

■ Ainsi les experts notaient-ils dans leur rapport que « l'insuffisance de connaissance scientifique – notamment pour la prévention des effets différés – est à mettre en parallèle avec la modestie des ressources disponibles pour la recherche en santé au travail et la saturation des capacités d'expertise nationales. On peut en rapprocher l'insuffisance de la production des données concernant les risques et leurs effets constatables, qui privent les centres de décision de la base d'information nécessaire » (3).

La commission d'experts scientifiques mettait ainsi en lumière la faiblesse des capacités publiques d'expertises, notamment celles touchant à l'évaluation et à la gestion des risques pour le milieu professionnel, en pointant notamment le déficit de l'expertise toxicologique, pourtant indispensable à l'évaluation des dangers des substances, identifiée comme une priorité. À ce titre le ministère du travail se trouvait en position de porte-à-faux, au regard de

l'absence de ressources d'expertise et de sa mission de veille et de gestion des risques.

Pour la communauté scientifique, ce sujet relève moins d'une question de coordination, pourtant souvent mise en amont, que de la première question du volume des ressources et des équipes disponibles, la toxicologie restant l'exemple de disciplines en péril devant être soutenues par les pouvoirs publics. Cette question, primordiale sur le plan national, revêt désormais des enjeux européens (et notamment, la participation française au programme communautaire REACH) et internationaux dans leurs conséquences sanitaires sociales économiques nécessitent de la part des pouvoirs publics un changement d'échelle dans les moyens accordés aux administrations en termes de capacités d'expertise nécessaires à la conduite de l'action publique.

2 | Le rôle du Conseil d'État

■ Dans une série de décisions rendues le 3 mars 2004 sur des recours relatifs à des dossiers liés aux conséquences de l'amiante, le Conseil d'État relève que « si l'employeur est tenu de protéger la santé des travailleurs placés sous son autorité, il incombe aux autorités publiques chargées de la prévention des risques professionnels de se tenir informées des dangers que peuvent courir les travailleurs dans le cadre de leur activité professionnelle, compte tenu notamment des produits et substances qu'ils manipulent ou avec lesquels ils sont en contact, et d'arrêter, en l'état des connaissances scientifiques, au besoin à l'aide d'études ou d'enquêtes complémentaires, les mesures les plus appropriées pour limiter et si possible éliminer ces dangers » (3).

Cette jurisprudence, qui conclut à une responsabilité de l'État, ouvre la voie à une clarification plus nette des compétences et des responsabilités, notamment, entre les acteurs publics, les organisations professionnelles représentatives de salariés et d'employeurs, et les employeurs eux-mêmes, qui interviennent dans le champ de la prévention des risques professionnels.

De ce fait, l'État, en général, (et, pour ce qui concerne le milieu professionnel, le ministère du

travail), est ainsi placé par le juge de cassation devant l'obligation nouvelle et étendue d'agir et de diligenter des études tendant à s'assurer que les mesures de protection qu'il lui revient de prendre sont bien adaptées aux risques liés aux expositions à des substances dangereuses.

■ Il devient ainsi indispensable, pour les pouvoirs publics, de se doter d'instruments publics de surveillance de la santé des salariés, de veille scientifique et d'expertise sanitaire, explicitement compétents pour le milieu professionnel. En ce sens la création d'une agence publique compétente – ou l'extension des compétences d'une agence publique existante – pour le milieu professionnel est devenue une obligation incontournable pour les pouvoirs publics.

L'État est ainsi tenu de mettre en place, à côté des instruments administrés prioritairement par les partenaires sociaux et des mesures de préventions qu'ils peuvent être amenés à prendre dans leur propre champ de responsabilité, un dispositif public d'expertise et d'évaluation, prioritairement consacré aux risques liés aux expositions des salariés aux substances et aux produits les plus dangereux ainsi qu'un dispositif d'alerte et de surveillance des risques encourus par les salariés sur leurs lieux de travail et dans le cadre de leur activité professionnelle.

Un tel dispositif public est en effet à même de garantir d'une part l'indépendance des avis scientifiques des experts consultés sur ces risques, d'autre part la maîtrise des travaux d'évaluation nécessaires à la conduite de la politique de prévention en milieu professionnel. Cette analyse formulée par le juge est intervenue, au moment même où la communauté scientifique relevait la nécessité pour les pouvoirs publics, de disposer d'une expertise publique des risques pour le milieu professionnel.

Là encore et à la suite des précédentes crises sanitaires – dites « du sang contaminé » ou de la « vache folle » – la crise de l'amiante a agi comme un révélateur, tant vis-à-vis de la demande sociétale que de la prise de conscience des pouvoirs publics. En dépit d'alertes régulières et récurrentes des administrations intéressées et des corps intermédiaires concernés, la nécessité d'une intervention des pouvoirs

publics n'est intervenue qu'une fois révélée par un phénomène d'urgence sanitaire.

C'est là, vraisemblablement, l'une des caractéristiques du dispositif public de surveillance et sécurité sanitaire français que d'avoir été progressivement construit comme une série de réponses adaptées à des crises sanitaires successives, liées à l'évolution à la fois des modes de production – pharmaceutique, agricole, industriel, ... – et d'une prise de conscience collective des enjeux sanitaires liés aux développements de nos sociétés modernes.

En ce sens, la mesure phare du Plan santé au travail 2005-2009, qui prolonge et amplifie pour le milieu professionnel les actions du Plan national santé – environnement 2004-2008, constituée par la création de l'AFSSET, restera certes comme une réponse à une crise identifiée, mais doit surtout être regardée comme un véritable changement d'échelle, pour l'avenir, de l'action des pouvoirs publics en faveur de la santé et de la sécurité au travail.

- 3 -

LA CRÉATION DE L'AFSSET : LE PRINCIPE DE RÉALITÉ AU SERVICE DE L'EFFICACITÉ

3

1 Des synergies avec les problématiques de l'environnement général

■ À la suite des arrêts, précités, du Conseil d'État et de l'état des lieux dressé par la communauté scientifique, le principe même d'introduction de la santé au travail dans le dispositif public français de veille et de sécurité sanitaire, ne faisait plus débat et relevait de l'évidence établie. Ce n'était pas là le moindre mérite de cette prise de conscience, depuis longtemps défendue par la direction des relations du travail.

Ce sont, en revanche, les modalités de cette introduction de la santé au travail au sein du dispositif public français de veille et de sécurité

sanitaire qui ont fait, tout au long de l'année 2005, l'objet de discussions très ouvertes au sein des administrations concernées – directions des ministères chargés de la santé, de l'environnement, du travail et du budget, notamment –, comme lors des phases de consultation des partenaires sociaux, consultés, en particulier, au sein de la commission permanente de la prévention des risques professionnels, réunis à plusieurs reprises pour échanger sur cette thématique à l'occasion de l'examen du projet de PST ou des textes constitutifs de l'AFSSET.

Les différents interlocuteurs du ministère chargé du travail – concerné à titre principal par cette mesure, en raison de ses responsabilités propres pour le milieu professionnel – appuyaient leurs argumentations sur des considérations diverses, allant de l'économie d'échelle à la sacro-sainte spécificité du milieu professionnel : le plus souvent, ces motivations, recevables et légitimes en soi, se heurtaient au principe de réalité et à la nécessité d'obtenir une réponse organisationnelle et opérationnelle, à la fois efficace et rapide.

■ La question d'une grande agence de sécurité sanitaire, englobant les risques liés à l'environnement général et professionnel jusqu'aux produits alimentaires est venue en débat. Si cette organisation apparaissait pertinente, en termes d'économies d'échelles par la mise en commun de fonctions supports d'agences spécifiques, il apparaissait – notamment aux ministères chargés du travail et de l'écologie – qu'au sein d'une telle agence le milieu professionnel risquait d'être dilué au sein de problématiques plus vastes et que les thématiques liées à la santé au travail ne pourraient émerger.

Les échanges avec les représentants des organisations professionnelles de salariés et d'employeurs laissaient apparaître un souhait de celles-ci de voir se constituer un organisme spécifiquement dédié à la santé au travail. Une telle solution, tout à fait défendable en soi, se heurtait d'une part à la nécessité, dans cette perspective, de créer une agence nouvelle *ex nihilo*, augmentant considérablement des coûts initiaux d'installation de cet organisme et, surtout, allongeant considérablement les perspectives d'obtenir une structure opérationnelle – on estime à 3 et 4 ans le temps nécessaire pour qu'un établissement public nouvellement créé atteigne sa

« vitesse de croisière » – dans des conditions acceptables.

Cette proposition d'une agence spécifiquement dédiée à la santé au travail se heurtait également à la rareté – enjeu majeur posé par la commission d'orientation du PNSE – des experts disponibles dans le vivier français ainsi qu'à la nécessité pour un organisme d'atteindre une masse critique – estimée généralement à une centaine de personne – pour obtenir une dynamique de synergies internes.

■ Enfin, il apparaissait objectivement une proximité certaine des problématiques de veille et de sécurité sanitaires entre l'environnement général et le milieu de travail. Les thématiques de la santé au travail présentent en effet de fortes interactions avec celles de la santé dans l'environnement général.

La commission d'orientation PNSE, a ainsi relevé que le monde du travail s'était avéré un exemple de gestion des risques et de connaissances applicable à un environnement plus vaste. Si les problématiques de la santé de l'environnement global sont sensiblement différents de celles du milieu professionnel, les experts scientifiques ont pointé un tronc commun et une alimentation mutuelle de ces problématiques.

Ainsi l'étude des risques liés à l'exposition aux substances présentes dans l'environnement général ou en milieu professionnel part d'une connaissance commune des dangers de ces substances – quelque soit le milieu concerné –, pour se différencier au niveau de l'évaluation des risques présentés par une exposition à ces dangers : des synergies sont donc possibles non seulement au niveau de la connaissance des dangers des substances mais aussi pour ce qui concerne la compréhension des risques en fonction des expositions et des milieux.

De même, la surveillance de la santé des populations exposées ne peut, pour être pertinente et efficace, rester limitée à la seule population salariée ou intervenant dans le milieu professionnel, en raison notamment des effets différés de l'exposition à certaines substances (l'histoire de l'amiante en est l'exemple le plus parlant) qui nécessiterait de suivre, par exemple, les salariés sortis du parcours professionnel. Comme le notait justement le Professeur Caillard lors de

son intervention devant la commission permanente du CSPRP en janvier 2004, « *la question de la fraction attribuable des risques de santé aux questions environnementales est absolument cruciale* ».

Enfin, compte tenu de l'opportunité de mesurer les risques encourus par un même individu en fonction du cumul des expositions dans les différents milieux de vie et de travail, il convient de disposer d'une structure d'expertise commune à l'environnement général et au milieu professionnel.

3 2 Un dispositif rapidement opérationnel mobilisable par le ministère chargé du travail

■ La création de l'AFSSET, à partir de la structure existante de l'AFSSE dont les compétences sont étendues au milieu professionnel constitue donc un équilibre qui apparaît – au moins à court et moyen terme – particulièrement judicieux pour disposer d'une structure rapidement opérationnelle sur les thématiques santé au travail, et porteuse de lisibilité pour le milieu professionnel et de synergies en matière de connaissances et d'expertises des différents milieux, compte tenu de la faiblesse nationale de potentiels humains dans ce domaine.

La solution d'une grande agence publique d'expertise compétente pour les différents milieux et l'alimentation a été écartée en l'absence d'identités évidentes entre les problématiques liées à l'alimentation humaine et celles liées aux différents milieux. Cependant le Premier ministre a demandé aux différentes administrations de rechercher, à l'avenir et autant que faire se peut, les synergies possibles entre la nouvelle agence compétente pour l'environnement général et le milieu professionnel et l'agence chargée de la sécurité alimentaire.

En tout état de cause la solution retenue a été, en définitive, arrêtée par les services du Premier ministre, au cours de l'été 2005 au terme de réflexions, internes à l'administration, relayées par les consultations des milieux scientifiques et des partenaires sociaux. Elle constitue la feuille de route des administrations concernées pour

les années à venir, actant explicitement l'introduction de la santé au travail au sein même du dispositif public de veille et de sécurité sanitaire.

■ S'appuyant sur les arbitrages gouvernementaux de validation du plan gouvernemental santé au travail 2005-2009 et sur les dispositions de la loi n° 2004-1343 du 9 décembre 2004 de simplification du droit, autorisant le Gouvernement à légiférer au titre de l'article 38 de la Constitution, l'ordonnance n° 2005-1087 du 1er septembre 2005, qui porte modification du code de la santé publique étend les compétences de l'Agence française de sécurité sanitaire environnementale (AFSSE) à la santé au travail, en conférant au ministère chargé du travail les pouvoirs de tutelle – partagés avec les ministères chargés de la santé et de l'environnement – sur l'établissement public ainsi créé.

Le décret d'application de cette ordonnance, organisant la gouvernance et le fonctionnement de l'AFSSET, a été soumis, pour avis, au Conseil d'État qui l'a examiné en Section Sociale, le 21 février 2005. Ce projet de décret avait été auparavant soumis à la consultation des partenaires sociaux représentés au sein du CSPRP, ainsi que des partenaires sociaux du secteur agricole. Cette consultation, si elle ne répondait pas à une obligation réglementaire – puisque le projet de texte ne visait pas le Code du travail – avait été jugée opportune par les pouvoirs publics compte tenu des enjeux nouveaux constitués par la création de l'AFSSET, dans le champ de la prévention des risques professionnels.

■ Le ministère chargé du travail a tenu à ce que la nouvelle gouvernance de l'AFSSET ajoute à la participation des organisations représentatives des salariés et d'employeurs au sein d'un collège particulier du Conseil d'administration. S'agissant d'une agence publique, contrôlée et financée comme telle par les pouvoirs publics, ceux-ci se sont réservés le contrôle opérationnel de l'agence, tout en veillant à la participation des corps intermédiaires pour milieu professionnel, d'associations d'intérêts particuliers et d'organisations professionnelles pour l'environnement général, regroupés dans des collèges distincts. Naturellement, cette participation d'acteurs de la société civile à la gouvernance de l'Agence n'empiète en aucune manière, sur l'indépendance scientifique de l'Agence qui est absolue.

L'organisation de l'AFSSET comme agence tête de réseau est confortée par le gouvernement qui entend préserver l'identité de chacun des organismes, publics ou privés, appelés à participer à ce réseau.

Il revient aujourd'hui à l'AFSSET d'organiser ce réseau et de faire comprendre, à chacun des organismes qui le composent, les attentes des pouvoirs publics et les enjeux liés à une participation active aux travaux d'expertise qui seront conduits, pour le compte du ministère chargé du travail, par cette agence publique. L'INRS, qui constitue l'un des pôles d'expertises les plus structurés pour le milieu professionnel sera appelé, dans le respect des particularités propres de cet organisme contrôlé par les partenaires sociaux, à intervenir pleinement au sein de ce réseau coordonné par l'AFSSET.

■ Sans attendre la parution des textes d'organisation de la nouvelle agence chargée de l'expertise scientifique des risques pour le milieu professionnel, mais dès la parution du Plan Santé au travail 2005-2009, le ministère du travail a engagé, par voie de convention avec l'AFSSE, un certain nombre d'études nécessaires à la gestion des risques par l'administration, et sur des substances dont la connaissance des dangers est considérée comme des plus cruciales.

Les résultats de ces travaux, entamés sans délai par le département santé au travail – doté dès 2005 de 10 postes d'experts scientifiques de haut niveau – de la nouvelle agence alimenteront, dans les mois et les années à venir, les travaux des commissions spécialisées du CSPRP.

Il apparaît bien que le Plan santé au travail 2005-2009 a d'ores et déjà constitué un formidable levier de réforme et de modernisation de l'action publique en faveur de la prévention des risques professionnels permettant un changement d'échelle rapide des moyens déployés par les pouvoirs publics.

Il conviendra dans les années à venir, de suivre la constance des efforts, humains et financiers ainsi engagés par les pouvoirs publics et l'efficacité de leur mise en œuvre par la direction générale de la nouvelle agence dans l'animation du réseau d'organismes experts qui lui est confiée.

ANNEXE 2

INSTITUT NATIONAL DU TRAVAIL

Réseaux santé sécurité

16 juin 2006

exposé du Docteur Armelle George-Guiton

Misp DGS SD7C

INTERFACE SANTÉ PUBLIQUE/SANTÉ TRAVAIL

prévention des Cancers

Un objectif commun :

la Prévention des cancers

- Prévention primaire : en amont, à la source,
- Prévention secondaire : dépistage précoce,
- Prévention tertiaire : réinsertion, réparation.

Des situations « uniques »

- Même facteur de risque,
- Même air,
- Même eaux,
- Même sols,
- Unité de lieu, de temps, d'action.



Pourtant deux systèmes

- Santé travail > *Santé publique*
- Code du travail > *code de la santé publique*
- Ministère du travail > *Ministère de la santé*
- Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels > *HCSP, HAS...*
- DRTEFP > *DRASS, DDASS*
- Inspecteurs du travail > *Inspecteurs des ASS*
- MIRTMO > *MIR, MISP*

Depuis peu une seule agence AFSSET mais aussi,

- INRS
- INERIS
 - InVS
 - Département santé travail
 - Département santé environnement

InVS-DST

- Créé en 1998,
- Outils épidémiologiques,
- Matrices emploi-exposition (MATGENE)
 - 2006 : amiante, poussières (bois, farine, céréales, cuir, ciment) solvants (essence, kérosènes, fuels, gasoil, white-spirit, benzène..)
 - en cours FMA, pouss charbon, silice, formol

InVS suite

- COSMOP
- COSET
- PNSM
- Jussieu
- ADISSEO
- Suivi post-prof Espaces, Spirale, Espri
- Registres ?

Des méthodes en apparence commune

- Toxicologie
- Epidémiologie
- Evaluation des risques

Mais des confusions dans les termes

- Dangers = cause = facteurs de risque
 - Exposition
 - Risques = probabilité d'apparition d'un dommage
- > ***donc une évaluation des risques parfois différente....***

Deux classifications de cancérogènes

- CIRC (IARC)
- Union Européenne
- parfois problème : exemple formaldéhyde :
circ = 1 (certain H) - UE = 2B (probable)

Travail en commun

Niveau National

- Comité de liaison
- présence de la DGS au CSPRP
- Présence de la DRT dans les groupes de préparation du plan Cancer
 - Loi de politique de santé publique
 - PNSE

Plan Cancer

- Mesure 13 « mieux impliquer la santé au travail dans la prévention des cancers »
convention cadre et circulaire commune
- Mesure 14 « Améliorer le dispositif de connaissance des agents polluants présents dans l'environnement »

Loi n°2004-806 du 9 août 2004 relative à la politique de santé publique

- Article 1 :
1 la Nation définit sa politique de santé selon des objectifs.
- Alinéa 6 :
conditions de travail
- Annexe :
Quatre objectifs santé travail
 - dont un sur les cancérogènes (17)
 - « réduire les effets sur la santé des travailleurs des expositions aux agents cancérogènes (1 et 2) par la diminution des niveaux d'exposition »

Plan National santé environnement

3 objectifs majeurs :

- air et eau,
- prévention des pathologies notamment des cancers,
- informer le public et protéger les populations sensibles.

Puis PST

- CSPRP- CRPRP-GRSP

Exemples concrets

- Sites industriels amiante (300 ou 400 en France),
- Plan formaldéhyde,
- Plan fibres de substitution,
- Stations services et leucémies de l'enfant,
- Pesticides et travailleurs agricoles,
- Pesticides et malformations enfants.

ANNEXE 3 - SUÈDE

- 1 -

ORGANISATION DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

1 Gouvernement et autres autorités et organes centraux ou régionaux

L'office suédois de l'environnement du travail (*Arbetsmiljöverket, AV*) est l'autorité nationale chargée de la surveillance de l'environnement de travail en Suède. Il exerce cette fonction d'une part en élaborant des réglementations juridiquement contraignantes qui précisent de manière plus détaillée les exigences inscrites dans la loi-cadre de 1977 relative à l'environnement de travail et d'autre part en effectuant des inspections sur les lieux de travail et en prenant d'autres mesures de surveillance. Pour de plus amples informations, se référer au point 2 ci-dessous. La mission de l'office est définie dans des instructions et dans les documents de programmation annuels du gouvernement.

L'office de l'environnement du travail est l'une des quelques autorités suédoises qui sont habilitées à élaborer des réglementations dans leur domaine de compétences sans obligation de les soumettre au gouvernement. Avant l'adoption de nouvelles réglementations, les partenaires sociaux, les secteurs concernés, les organisations syndicales, les autorités et les parties intéressées sont consultés. Cette procédure de concertation est définie dans les statuts de l'office.

Au sein du gouvernement (*Regeringskansliet*), c'est le ministère de l'industrie, de l'emploi et des communications (*Näringsdepartementet*) qui est responsable de l'office de l'environnement du travail, qui est dirigé par un directeur général. Le directeur général et son suppléant, le directeur général adjoint, sont nommés par le gouvernement. Le ministre de tutelle est le ministre de l'emploi. Le conseil de direction de l'office, présidé par le directeur général, compte sept membres au total, nommés par le gouver-

nement. Ces membres ont un mandat de trois ans et sont choisis pour leurs connaissances générales en matière d'environnement de travail et/ou leur expérience sur le marché de l'emploi. La direction, qui se réunit environ une fois par mois, n'est pas une organisation tripartite au sens strict du terme, mais peut compter en son sein des représentants des syndicats et du patronat. Deux délégués du personnel participent également à ces réunions. La direction se prononce sur des questions globales: le rapport annuel de l'office, la révision de réglementations et la transmission d'avis au gouvernement dans le cadre de recours d'employeurs contre des décisions de l'office. Les demandes d'actions, leur planification et leur suivi par l'office font l'objet de rapports permanents à la direction. Lors de chaque réunion de la direction, les partenaires sociaux sont consultés et ont la possibilité de s'exprimer sur ses projets de décision. Les avis divergents éventuels sont signalés à la direction dans le cadre de la dernière lecture.

L'office suédois de l'environnement du travail coopère de manière formelle – conformément aux instructions – et informelle avec une série d'autres autorités et organisations :

■ L'institut national de la vie au travail (*Arbetslivsinstitutet, ALI*)

est un centre national de connaissances sur les questions liées à la vie professionnelle qui mène notamment des recherches sur la vie professionnelle au sens large, y compris l'environnement de travail. Jusqu'en 1987, les recherches faisaient partie de la mission de l'organe qui correspondait à l'époque à l'office de l'environnement du travail, mais elles incombent désormais à une autorité indépendante. Des recherches sont menées dans des domaines tels que la santé et les maladies professionnelles, le marché du travail et l'emploi, le droit du travail, l'organisation du travail, l'ergonomie, les risques physiques et chimiques pour la santé, l'intégration et la diversité. L'institut coopère avec l'office de l'environnement du travail en ce qui concerne les questions de formation, le groupe d'étude des critères pour les valeurs limites (*kriteriegruppen för hygieniska gränsvärden*) et la publication commune « *Arbetsliv och hälsa* »

(« vie professionnelle et santé »), qui paraît tous les quatre ans. L'institut est responsable de la bibliothèque nationale consacrée à la vie professionnelle. L'office de l'environnement du travail et l'institut collaborent également sur des questions relatives à la formation de spécialistes en médecine du travail.

■ **La caisse de sécurité sociale**
(*Försäkringskassan*)

est une autorité publique d'échelle nationale nouvellement créée (2005) qui est responsable des questions d'assurances sociales et coordonne les mesures de réadaptation destinées aux personnes en congé de maladie ainsi que, dans une certaine mesure, les dispositifs d'aide au travail et les adaptations réalisées sur les lieux de travail à l'intention des travailleurs handicapés. Elle collabore avec l'office de l'environnement du travail aux niveaux national et régional pour ce qui est de ces questions. La caisse de sécurité sociale gère l'assurance contre les accidents de travail et les maladies professionnelles. Les accidents de travail et les maladies professionnelles signalés sont consignés dans le système d'information prévu à cet effet, dont l'office de l'environnement du travail a la responsabilité en tant qu'autorité statistique nationale.

■ **La direction nationale de la sécurité civile**
(*Räddningsverket*),

■ **l'administration nationale de la sécurité électrique**
(*Elsäkerhetsverket*),

■ **l'autorité de protection contre les radiations**
(*Strålskyddsinstitutet*) et

■ **l'inspection nationale des produits chimiques** (*Kemikalieinspektionen*) ;

sont des autorités chargées de veiller au respect de législations apparentées.

■ **L'administration maritime**
(*Sjöfartsverket*)

est responsable du contrôle des conditions de travail à bord des navires et de la surveillance au titre de la loi relative à l'environnement de travail depuis que cette dernière s'applique au travail en mer à bord des navires (c'est-à-dire depuis 2003). Ces autorités et l'office de l'environnement du travail coopèrent largement pour ce qui est du travail préventif de sécurité et de réglementation.

PREVENT est une organisation commune regroupant :

■ **la confédération suédoise des entreprises**
(*Svenskt Näringsliv*),

■ **le cartel des employés et cadres du secteur privé**
(*Privattjänstemannakartellen*) et

■ **la confédération générale du travail**
(*Landsorganisationen*).

Elle organise d'importantes activités d'information et de formation concernant l'environnement de travail destinées aux dirigeants d'entreprises, aux délégués à la sécurité et aux travailleurs de différents secteurs.

■ **Le forum de l'environnement de travail**
(*Arbetsmiljöforum*)

est une organisation sans but lucratif qui développe notamment des réseaux entre les acteurs du marché de l'emploi, les autorités, les services de médecine du travail, les entreprises et les administrations en vue de renforcer les mesures prises sur les lieux de travail pour améliorer l'environnement.

■ **La société anonyme d'assurances du marché du travail**

(*Arbetsmarknadsförsäkringsaktiebolag, AFA*) regroupe trois sociétés actives dans les domaines de l'assurance vie, l'assurance maladie et l'assurance sociale. Elle gère des régimes conventionnels d'assurance pour plus de trois millions de travailleurs et est engagée dans une série de projets de recherche concernant l'environnement de travail.

■ **L'association des services suédois de médecine du travail**

(*Föreningen för Svensk Företagshälsovård*) regroupe les organisations de médecine du travail et est un partenaire de coopération pour les questions en la matière.

1 | **2**
Autres autorités de surveillance en matière de sécurité

D'autres autorités communales et nationales surveillent, conformément au code de l'environnement, l'impact environnemental des industries et des autres activités sur les citoyens et les zones voisines.

En Suède, une série d'organisations sont chargées de contrôler la sécurité générale en ce qui concerne les installations électriques, la protection contre les radiations, l'énergie nucléaire, les produits chimiques, les explosifs, les routes, les voies ferrées, la navigation aérienne, etc.

Ces autorités coopèrent également dans la mesure nécessaire avec l'office de l'environnement du travail.

- 2 -

INSPECTIONS, RESPONSABILITÉS ET ORIENTATION

2 | 1 Législation relative à l'environnement de travail

La législation vise à créer un environnement de travail favorable grâce à des mesures préventives contre les accidents et les maladies. En Suède, l'environnement de travail est défini largement et comprend tous les facteurs physiques, techniques, sociaux, psychologiques et organisationnels qui déterminent les conditions de travail. La loi impose à l'employeur de coopérer avec les travailleurs et leur permet d'exercer une influence sur les questions concernant l'environnement de travail.

L'office de l'environnement du travail est responsable de la surveillance de l'environnement de travail sur tous les lieux de travail, y compris dans les mines et les carrières. La loi relative à l'environnement de travail s'applique à toutes les activités exercées par des travailleurs pour le compte d'un employeur, même si les premiers sont membres de la famille du second. Elle s'applique également aux appelés effectuant leur service militaire complet et aux élèves à partir de l'année 0, c'est-à-dire la dernière année de l'école maternelle avant le début de l'école (à sept ans en Suède). En revanche, elle ne s'applique pas au travail réalisé au domicile de l'employeur (une autre loi est applicable dans ce cas). Certaines sections de la loi, par exemple les réglementations relatives aux machines,

aux installations techniques et aux substances chimiques, s'appliquent également aux indépendants afin de protéger leur propre sécurité et les personnes qui pourraient être mises en danger par leur travail. Au total, sur les neuf millions d'habitants que compte la Suède, plus de cinq millions sont soumis à la loi relative à l'environnement de travail.

2 | 2 Responsabilités de l'office en ce qui concerne d'autres législations

L'office de l'environnement du travail veille également au respect de la législation relative au temps de travail ainsi que, dans le domaine de l'environnement de travail, de la législation sur le tabac. Il est également chargé de certains contrôles pour ce qui est du respect de la législation sur l'environnement (en ce qui concerne l'utilisation confinée de microorganismes génétiquement modifiés).

La loi relative au temps de travail régit le travail de nuit, les pauses et les heures supplémentaires. L'office comprend une commission du temps de travail (*Arbetsstidsnämnden*), qui est chargée des affaires relevant de la loi relative au temps de travail et de certaines autres législations spécifiques. Il s'agit d'une commission paritaire présidée par le directeur général. Elle ne se réunit que quelques fois par an, car la majeure partie des questions liées au temps de travail sont résolues dans le cadre des accords conclus entre les entreprises et les organisations syndicales. Le contrôle des heures supplémentaires ne concerne que les lieux de travail qui ne sont pas couverts par des conventions collectives.

La loi relative à l'environnement de travail ne s'applique pas au travail réalisé au domicile de l'employeur. La loi de 1970 relative au temps de travail etc. pour le travail à domicile s'applique aux cas où la personne qui bénéficie d'une aide est l'employeur de la personne qui réalise le travail. Les aides à domicile de personnes handicapées, par exemple, entrent dans cette catégorie.

L'office n'a aucune responsabilité de surveillance en matière de salaires, de contrats de travail, de sécurité d'emploi et de relations patronat-syndicats.

- 3 -

ORGANISATION DE L'OFFICE DE L'ENVIRONNEMENT DU TRAVAIL

3 | 1 Organisation du siège de l'office

L'office est dirigé par une direction et divisé en cinq départements. Le département de l'inspection (*Avdelningen för inspektion*) est le plus grand et sa direction est située au siège de l'office. Il est divisé en dix districts et emploie (fin 2004/début 2005) 580 personnes, dont 415 inspecteurs du travail.

Les quatre autres départements, qui emploient 250 personnes au total, sont situés au siège de l'office à Solna, dans la banlieue de Stockholm.

■ Le département de la surveillance centrale (*Avdelningen för central tillsyn*)

se compose de plusieurs divisions spécialisées chargées de réaliser des travaux de réglementation, de normalisation, de surveillance du marché, etc. ainsi que de soutenir et conseiller le département de l'inspection et les parties intéressées extérieures. Il contribue activement aux campagnes de surveillance de l'office. Une division est responsable des statistiques nationales en matière d'accidents de travail et de maladies professionnelles.

■ Le département juridique (*Avdelningen för juridiska frågor*)

répond au besoin d'expertise juridique de l'office en publiant le recueil des textes législatifs et réglementaires, en examinant les projets de tels textes, en émettant des avis dans les affaires de recours, etc.

■ Le département de l'administration et de l'information (*Avdelningen för administration och information*)

se compose de plusieurs divisions responsables des questions financières et du personnel, de l'information interne et externe, de l'assistance et du développement informatique.

■ Le département du développement des activités et de la coordination (*Avdelningen för verksamhetsutveckling och samordning*)

maintient et développe le système de gestion de l'office, est chargé de la planification, du suivi et de l'évaluation des activités, est responsable des questions liées aux médias et traite certaines affaires interdépartementales.

3 | 2 Organisation des activités d'inspection

La direction du département de l'inspection, les directeurs et une petite équipe travaillent au siège de l'office de l'environnement du travail. Chacun des dix districts dispose d'un bureau dans l'une des plus grandes localités de la région concernée. En outre, plusieurs districts comptent également de petits bureaux locaux.

Chaque district est dirigé par un directeur des services d'inspection et un à quatre directeurs adjoints et dispose d'un secrétariat ainsi que d'un ou plusieurs juristes. Les inspecteurs sont répartis en groupes selon leurs compétences spécifiques et sont chargés des contrôles dans un ou plusieurs secteurs.

Les postes d'inspecteur ne sont pas classés par grades. Le salaire est individuel et se situe dans la fourchette salariale approximative actuelle. Le salaire dépend notamment des compétences, des responsabilités, de la qualité du travail réalisé et du marché local du travail.

- 4 -

ASSISTANCE SPÉCIALISÉE AUX INSPECTEURS DU TRAVAIL

4 | 1 Assistance interne

La formation de chaque inspecteur détermine le type d'entreprises et d'organisations qu'il inspecte principalement (voir point 7). Les compétences spécifiques des autres inspecteurs représentent une aide lors d'inspections communes ainsi que dans le cadre d'autres coopérations et échanges d'expériences. Le département de l'inspection bénéficie également du soutien des autres départements de l'office de diverses manières (voir point 3-1).

Les districts du département de l'inspection emploient des juristes. Des accords ont également été conclus avec des médecins spécialisés en médecine du travail, qui apportent leur soutien dans le cadre des activités d'inspection.

Les districts disposent d'appareils de mesure qui permettent de prélever certains échantillons sur les lieux de travail. Le département de la surveillance centrale assiste les districts pour les mesures plus compliquées. Les inspecteurs peuvent demander à l'employeur de faire réaliser des analyses physiques plus poussées avec l'aide d'instances extérieures compétentes.

Le soutien apporté par le système d'information de l'office de l'environnement du travail est décrit au point 6d.

4 | 2 Assistance externe

L'office de l'environnement du travail dispose d'un petit budget pour commanditer des recherches soutenant ses activités. Les étudiants de l'enseignement supérieur ont également la possibilité de choisir, pour leurs travaux de fin d'études, des sujets liés aux activités de l'autorité.

En Suède, environ 70 % des travailleurs ont accès à des services de médecine du travail par le biais de leur employeur. Ces services existent sous trois formes :

- les services propres à un lieu de travail ;
- les centrales fonctionnant pour les lieux de travail d'une zone géographique déterminée ;
- les organisations sectorielles spécialisées, par exemple pour le secteur de la construction, des transports ou des banques.

Par ailleurs, des cliniques de médecine du travail financées par les conseils généraux (*Landstingen*) soutiennent parfois les activités d'inspection grâce à des mesures systématiques, des contrôles, des examens médicaux, etc.

- 5 -

COMPÉTENCES DES INSPECTEURS DU TRAVAIL

En vertu de la loi relative à l'environnement de travail, les inspecteurs du travail peuvent :

- inspecter un lieu de travail à tout moment. Toutefois, pour ce qui est du travail effectué à domicile, une visite peut uniquement avoir lieu à la demande des employeurs/travailleurs concernés ou si d'autres raisons spécifiques le justifient. Il en va de même des inspections chez les personnes qui travaillent seules ou qui n'emploient que des membres de leur famille ;
- poser des questions concernant l'environnement et les conditions de travail, tant aux employeurs qu'aux travailleurs. Toutefois, ils ne peuvent pas exiger de déclarations écrites ;
- rassembler les éléments nécessaires pour le contrôle : prendre des photographies, effectuer des mesures, emporter des échantillons de substances et de produits en vue de les analyser, examiner tous les registres et documents qui doivent être tenus en vertu de la législation, etc. ;
- exiger des employeurs qu'ils fassent appel à des experts extérieurs pour examiner les lieux de travail ;
- remettre des rapports d'inspection aux employeurs en cas d'infraction.

Ces rapports indiquent la législation en vigueur et les manquements observés par les inspecteurs et fixent les délais dans lesquels les employeurs sont tenus d'informer l'autorité des mesures adoptées. Les rapports d'inspection ne constituent pas un document légal officiel.

Les directeurs des districts d'inspection (ou les personnes mandatées par eux) peuvent prononcer des injonctions ou des interdictions. Ce sont des documents juridiquement contraignants qui imposent à l'employeur de prendre certaines mesures dans un délai fixé ou qui lui interdisent de réaliser certaines activités. Les injonctions et les interdictions peuvent être prononcées sous peine d'amendes. En pareil cas, un tribunal administratif départemental (*Länsrätt*) peut, en cas de non respect de l'injonction, rendre l'amende exigible.

En principe, l'employeur est informé par écrit de l'injonction/interdiction officielle qui va être prononcée une à quatre semaines avant la date prévue pour son entrée en vigueur et a un droit de réponse. Dans de nombreux cas, cette lettre d'information débouche simplement sur la rectification des manquements par l'employeur.

En cas de violation de certaines réglementations prévoyant des procédures formelles ou des mesures précises (notamment en ce qui concerne les équipements sous pression), une amende doit être payée même si la violation n'est pas intentionnelle ou résulte d'une négligence. Les réglementations indiquent la manière de calculer l'amende. Des amendes peuvent être infligées à des entreprises/organisations, mais pas à des personnes physiques. Ces cas font également l'objet d'une procédure d'information suivie d'une injonction formelle de payer l'amende et, si nécessaire, d'une saisie du tribunal administratif.

En cas de violation de certaines réglementations, l'employeur (ou la personne considérée comme responsable) peut être poursuivi en justice pour violation de la législation relative à l'environnement de travail et condamné à une amende ou à une peine de prison. En vertu du code pénal, ce type de mesures n'est applicable qu'aux personnes physiques.

Une action peut être intentée contre un employeur à la suite d'un accident grave si l'on peut démontrer une procédure illégale ou une

négligence illégale. Après une enquête de police, le ministère public entame une procédure. L'office de l'environnement du travail apporte sa propre analyse des faits et peut fournir une assistance technique au cours de la procédure judiciaire. Le ministère public est automatiquement saisi en cas de violation de certaines dispositions, notamment l'omission de tester des appareils sous pression, l'emploi de mineurs pour certains travaux et l'utilisation de certains produits chimiques sans autorisation.

- 6 -

MÉTHODES DE TRAVAIL DE L'OFFICE

6 | 1 Activités d'inspection : objectifs et orientations

PROGRAMME D'ACTIVITÉS TRISANNUEL

L'office de l'environnement du travail suit un programme d'activités trisannuel qui contient des descriptions générales de la vision et des tâches de l'office ainsi que des priorités spécifiques assorties d'objectifs précis. Les priorités sont fondées, entre autres, sur les statistiques relatives aux accidents de travail et aux maladies professionnelles et les enquêtes menées régulièrement en collaboration avec l'office national de la statistique (Statistiska Centralbyrån, SCB). La gravité des problèmes, l'étendue des facteurs de risque et le nombre de travailleurs concernés sont également pris en considération.

Le programme d'activités est élaboré dans le cadre d'une coopération entre les différents départements de l'office impliquant de nombreuses personnes. La méthode de travail a été modifiée afin de tirer profit des expériences liées à l'élaboration du programme précédent.

Pour la période 2004-2006, environ 30 % du temps de travail au département de l'inspection devrait être consacré aux activités décrites dans le programme.

En matière de surveillance, la priorité est accordée aux secteurs suivants au cours de cette période :

- les services de santé ;
- l'assistance et les services sociaux ;
- les écoles ;
- les constructions et les installations ;
- les transports ;
- l'industrie du bois.

Les priorités générales pour la même période sont les suivantes :

- les activités systématiques visant à améliorer l'environnement de travail ;
- l'ergonomie ;
- les conditions organisationnelles et sociales.

Les objectifs formulés consistent souvent à réduire certaines formes de problèmes, d'accidents/de maladies ou de risques et à mieux informer certaines catégories de décideurs en ce qui concerne des questions spécifiques ou à faire en sorte qu'ils veillent à ce que le travail soit réalisé de manière plus sûre. Dans certains cas, un objectif chiffré a été établi pour la réduction des actions/dommages néfastes.

Au cours de la période visée, des groupes de travail se réunissent pour chacun des secteurs et chacune des priorités générales afin d'assurer le suivi du programme, de clarifier les méthodes de travail, etc. Le département du développement des activités et de la coordination réalise également des travaux spécifiques en matière de suivi au cours du programme et à la fin de celui-ci.

GESTION ET PLANIFICATION ANNUELLES

Comme indiqué au point 1 ci-dessus, la mission de l'office de l'environnement du travail est définie dans les grandes lignes dans les instructions données par le gouvernement suédois, ainsi que dans les documents de programmation annuels qui indiquent les ressources financières qui lui seront accordées l'année suivante. Ces documents de programmation imposent à l'office de travailler en vue d'atteindre certains objectifs et de faire rapport au gouvernement sur certaines questions dans le cadre de son rapport annuel ou de rapports spéciaux. Les documents de programmation sont élaborés par le service du gouvernement responsable des questions liées à l'environnement de travail.

Chaque année, l'office effectue un important travail de planification afin d'établir les priorités et de répartir les ressources. Cela concerne toutes les formes d'activités: les campagnes d'inspection et d'information, les autres activités d'inspection et de surveillance, le travail réglementaire, la formation interne, le temps consacré aux réunions et à la planification, etc.

Chaque directeur de département conclut un contrat d'objectifs avec le directeur général. De nombreux employés de l'office ont également conclu un contrat d'objectifs individuel avec leur supérieur direct.

Depuis janvier 2004, l'ensemble du personnel doit justifier constamment son temps de travail, ventilé entre diverses prestations et activités. Cette justification continue du temps de travail est coordonnée avec les rapports financiers de l'office et a été introduite selon les souhaits du gouvernement. Depuis les années 1970, des études sur l'emploi du temps sont réalisées pour certaines périodes chaque année.

ACTIVITÉS D'INSPECTION

Les activités d'inspection dépendent en grande partie des priorités établies dans le programme susmentionné ainsi que, dans une certaine mesure, de la structure de l'économie locale. Une partie des activités menées sur le terrain consiste toutefois en mesures de surveillance obligatoire, c'est-à-dire des visites faisant suite à des accidents de travail, à des demandes de délégués à la sécurité ou à d'autres événements imprévus. L'office reçoit également des déclarations anonymes concernant des violations manifestes de la législation relative à l'environnement de travail sur certains lieux de travail, qui peuvent exiger un traitement rapide.

Certains cas dont les districts sont informés par téléphone ou par courrier ne peuvent pas être traités, par exemple en raison d'attentes irréalistes envers l'office de l'environnement du travail dans le chef des personnes qui demandent son intervention.

L'office tente d'améliorer constamment les méthodes de sélection des lieux de travail qui doivent être inspectés. L'objectif est de concentrer les efforts sur les lieux de travail où la qualité de l'environnement de travail est la moins

bonne en se fondant notamment sur le système d'information disponible (voir point 6d).

La direction du département de l'inspection a décentralisé une grande partie de la prise de décisions en ce qui concerne le contrôle des différents lieux de travail au profit des directions des districts. Parallèlement, depuis la création d'une autorité d'inspection du travail unique en 2001, les entreprises actives dans tous les districts font l'objet d'une surveillance coordonnée. Dans ces cas, certains districts se voient conférer des responsabilités nationales pour l'inspection de certaines grandes entreprises. Pour les projets d'ampleur nationale, des stratégies communes concernant la surveillance sectorielle ou les facteurs de risque ont également été élaborées.

Des campagnes d'inspection et d'information sont utilisées comme méthodes de travail aux niveaux local et national, parfois dans le cadre de campagnes coordonnées à l'échelle de l'UE. Il s'est avéré que des campagnes bien menées représentaient une méthode rentable et efficace.

Les méthodes d'inspection utilisées sont éprouvées et ont été évaluées. Elles sont documentées dans des réglementations internes ainsi que dans le manuel méthodologique de l'office. En fonction du lieu de travail et du secteur, il peut être nécessaire de combiner différentes méthodes d'inspection.

Des réunions et des vidéoconférences permettent de débattre de questions concernant l'efficacité des méthodes d'inspection et l'uniformité des exigences posées en vue d'une surveillance identique dans tout le pays et conforme à la sécurité juridique. Ces questions font l'objet de discussions tant au sein du département de l'inspection qu'avec d'autres départements, lors des réunions des directeurs de l'office et avec les services du gouvernement.

En 2003, les inspecteurs ont consacré, en moyenne, 13 % de leur temps de travail au contrôle des lieux de travail, 34 % à la préparation, au suivi et aux déplacements liés à ces visites et 53 % à d'autres tâches (traitement d'autres dossiers, mesures d'information, réunions, formation personnelle, etc.).

Pour de plus amples informations concernant les activités d'inspection, se référer au rapport

annuel ad hoc remis au secrétariat du comité des hauts responsables de l'inspection du travail (CHRIT) de la Commission européenne.

6 4 Collecte d'informations et conseils

L'information fait toujours partie du travail d'inspection. Les campagnes d'information spécifiques ont été citées plus haut. Outre l'information qui s'inscrit dans le cadre des travaux effectués avant tout au département de l'inspection, au département de la surveillance centrale et au département juridique, la division de l'information de l'office (*informationsenhet*) (voir point 3a) élabore et diffuse des supports d'information. Les activités de la division de l'information sont menées en étroite collaboration avec les autres départements de l'office.

Avant l'introduction de nouvelles réglementations ou dans le cadre de certains projets, les inspecteurs participent parfois à la collecte de données.

SYSTÈME D'INFORMATION

Le registre coordonné des lieux de travail de l'office de l'environnement du travail (*SARA, samordnat arbetsställetregister för Arbetsmiljöverket*) regroupe toutes les entreprises et tous les lieux de travail suédois. Toutes les visites effectuées par l'office de l'environnement du travail sont consignées dans le système, de même que tous les rapports d'inspection, toutes les injonctions, toutes les interdictions, etc., y compris les exigences formulées en termes d'amélioration de l'environnement de travail. Le système permet de réunir un grand nombre de rapports, qui peuvent ensuite être utilisés pour guider et diriger les activités et soutenir le travail pratique d'inspection. Le système est également utilisé pour la saisie des données des autres départements de l'office.

Le système d'information sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (*ISA, informationssystemet om arbetsskador*), qui relève de l'office de l'environnement du travail, soutient également les activités d'inspection. Les accidents de travail et les maladies professionnelles signalés à la caisse de sécurité sociale conformément à la loi sur l'assurance sociale générale sont codés par les districts d'inspec-

tion ainsi que par la division des statistiques (*Enheten för statistik*) située au siège de l'office et enregistrés dans le système ISA.

ENQUÊTES À LA SUITE D'ACCIDENTS, ETC.

L'office mène également ses propres enquêtes, principalement sur de nombreux accidents de travail et également sur certaines maladies. Tous les accidents mortels font l'objet d'une enquête, mais pour ce qui est du reste, des statistiques ne sont pas disponibles.

Une commission d'enquête sur les accidents (*haverikommission*) a été instituée à titre expérimental au sein de l'office de l'environnement du travail afin d'examiner les accidents de travail graves. L'objectif est d'exploiter de manière plus systématique les résultats du travail continu de surveillance et, grâce à des activités d'information et de conseil, de diffuser les connaissances dans les secteurs concernés afin d'éviter que des accidents similaires se produisent à l'avenir.

La commission est composée, en plus de son secrétariat, d'une série d'experts divers provenant des départements de l'inspection et de la surveillance centrale. Elle mène des enquêtes selon une méthodologie bien définie. Les événements sont analysés, chaque phase/fait de l'accident étant divisé en sous-événements. Les enquêteurs font la différence entre les causes qui ont contribué directement à l'accident et les causes sous-jacentes qui pourraient avoir joué un rôle. Ainsi, ils tiennent compte des interactions entre les différentes causes – d'un point de vue tant technique qu'organisationnel. La commission a déjà mené une vingtaine d'enquêtes. Après un processus d'évaluation, il pourra éventuellement être décidé de la rendre permanente.

6 | 5 Collaboration avec les partenaires sociaux

L'office collabore avec les partenaires sociaux en ce qui concerne des questions générales; cette coopération est abordée au point 1 ci-dessus.

Les districts d'inspection procèdent au moins une fois par an à des concertations informelles avec des représentants des partenaires sociaux de leur région sur des questions liées à l'environnement de travail.

Dans le cadre de leurs visites sur les lieux de travail, les inspecteurs coopèrent étroitement avec les délégués syndicaux à la sécurité de manière régulière.

Une coopération spécifique avec les partenaires sociaux a lieu dans le cadre des travaux liés aux secteurs prioritaires du programme d'activités. Des réunions spécifiques sont organisées entre l'office de l'environnement du travail et les organisations centrales du patronat et des syndicats ainsi qu'au niveau des districts avec les représentants régionaux des partenaires sociaux.

Les partenaires sociaux coopèrent également avec l'office de nombreuses autres manières, au sein de divers groupes de travail provisoires ou permanents, par exemple dans le cadre du travail réglementaire et de différentes campagnes ou au sein du réseau suédois de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, qui est coordonné et géré par l'office de l'environnement du travail.

- 7 -

RECRUTEMENT DES INSPECTEURS

7 | 1 Sélection

Chaque district géographique du département de l'inspection recrute son personnel. Lorsque le besoin de personnel se fait sentir et qu'il est possible de recruter, on estime quelles compétences sont les plus nécessaires. L'offre d'emploi est annoncée de la manière habituelle, dans la presse et par l'intermédiaire de l'agence pour l'emploi (*Arbetsförmedlingen*). Les candidats inspecteurs sont recrutés lors d'un processus d'entretien en vue d'être formés.

Les postes d'inspecteur ne sont pas classés par grades. Aujourd'hui, un diplôme universitaire ou de l'enseignement supérieur dans une branche pertinente pour le travail d'inspection est exigé,

ainsi qu'une expérience de travail professionnel indépendant. La majorité des personnes engagées pour devenir inspecteurs sont âgées de 30 à 45 ans et ont suivi une formation en sciences comportementales, naturelles ou sociales ou en technologie. Les candidats inspecteurs doivent également être jugés aptes à assumer le rôle spécifique de représentant d'une autorité et être capables de bien communiquer avec différentes personnes.

La surveillance des problèmes psychosociaux liés à l'environnement de travail est devenue une partie essentielle du travail d'inspection et la plupart des inspecteurs doivent aujourd'hui pouvoir traiter ce type de questions également. Les formations techniques ne sont plus dominantes parmi les inspecteurs.

7 | 2 Possibilités de carrière

Les inspecteurs du travail peuvent être promus à des postes d'encadrement au sein du département de l'inspection ou d'autres départements de l'office. Comme indiqué plus haut, les postes d'inspecteur ne sont pas classés par grades. Le contenu du travail peut toutefois être influencé par divers facteurs et varier d'un individu à l'autre. Un inspecteur peut, pendant des périodes plus ou moins longues, travailler dans un autre district d'inspection ou au siège de l'office, changer de poste au sein de l'office, participer à des projets interdépartementaux ou contribuer à des activités liées à l'UE ou à l'OIT ou à la coopération au développement dans d'autres pays.

Les inspecteurs du travail peuvent aussi intéresser le marché de l'emploi et être recrutés pour exercer des fonctions liées à l'environnement de travail au sein d'entreprises, de services de médecine du travail ou d'organisations sectorielles, syndicales ou autres.

Bon nombre d'inspecteurs occupent le même poste dans le même district pendant de nombreuses années. La mobilité du personnel est plus importante dans les districts de grandes villes.

- 8 -

FORMATION DES INSPECTEURS

8 | 1 Formation des inspecteurs nouvellement recrutés

Tous les inspecteurs du travail suivent une formation interne de base d'une durée totale de 84 jours répartis sur six mois, qui est à la fois théorique et pratique. La formation est conçue par la division du personnel (*personalenhet*) de l'office en collaboration avec les départements de l'inspection et de la surveillance centrale. Vingt jours de formation sont organisés au siège de l'office et les jours restants au sein du district dans lequel l'inspecteur est engagé. Une partie de la formation a lieu avec d'autres personnes de l'office nouvellement recrutées à des postes comprenant des tâches de surveillance.

La formation inclut notamment des modules sur le rôle de l'autorité, le droit de l'environnement de travail, des matières spécialisées telles que la chimie, l'ergonomie, les questions organisationnelles et sociales, certaines techniques, etc., ainsi que les techniques d'inspection et de communication. L'évaluation est fondée sur la participation active, des exercices oraux et écrits ainsi que des tests écrits sur différents points.

La formation a été revue en 2004 et la nouvelle formule sera intégralement appliquée à partir de 2005. Grâce aux changements apportés, les nouveaux inspecteurs devraient pouvoir effectuer des inspections de manière indépendante plus rapidement (auparavant, ce n'était possible qu'après environ 18 mois), les possibilités de formation continue devraient être renforcées et les activités de surveillance devraient être plus uniformes.

Après la formation de base, il est possible de suivre des cours de perfectionnement.

Actuellement, les matières couvertes sont la méthodologie d'inspection et la communication, les questions organisationnelles, sociales et

psychologiques, l'ergonomie, la technique, la chimie et les facteurs physiques. Le nombre de cours de perfectionnement suivis dépend des besoins individuels de chaque inspecteur. Les nouveaux inspecteurs sont prioritaires pour ces cours pendant les trois premières années qui suivent la fin de leur formation de base.

8 | 2 Formations complémentaires pour les inspecteurs

Des cours de formation complémentaire destinés aux inspecteurs sont organisés par la division du personnel de l'office, qui fait appel à des formateurs internes et externes. Certains cours sont dispensés au sein des différents districts d'inspection. Par ailleurs, un inspecteur peut décider de suivre une formation complémentai-

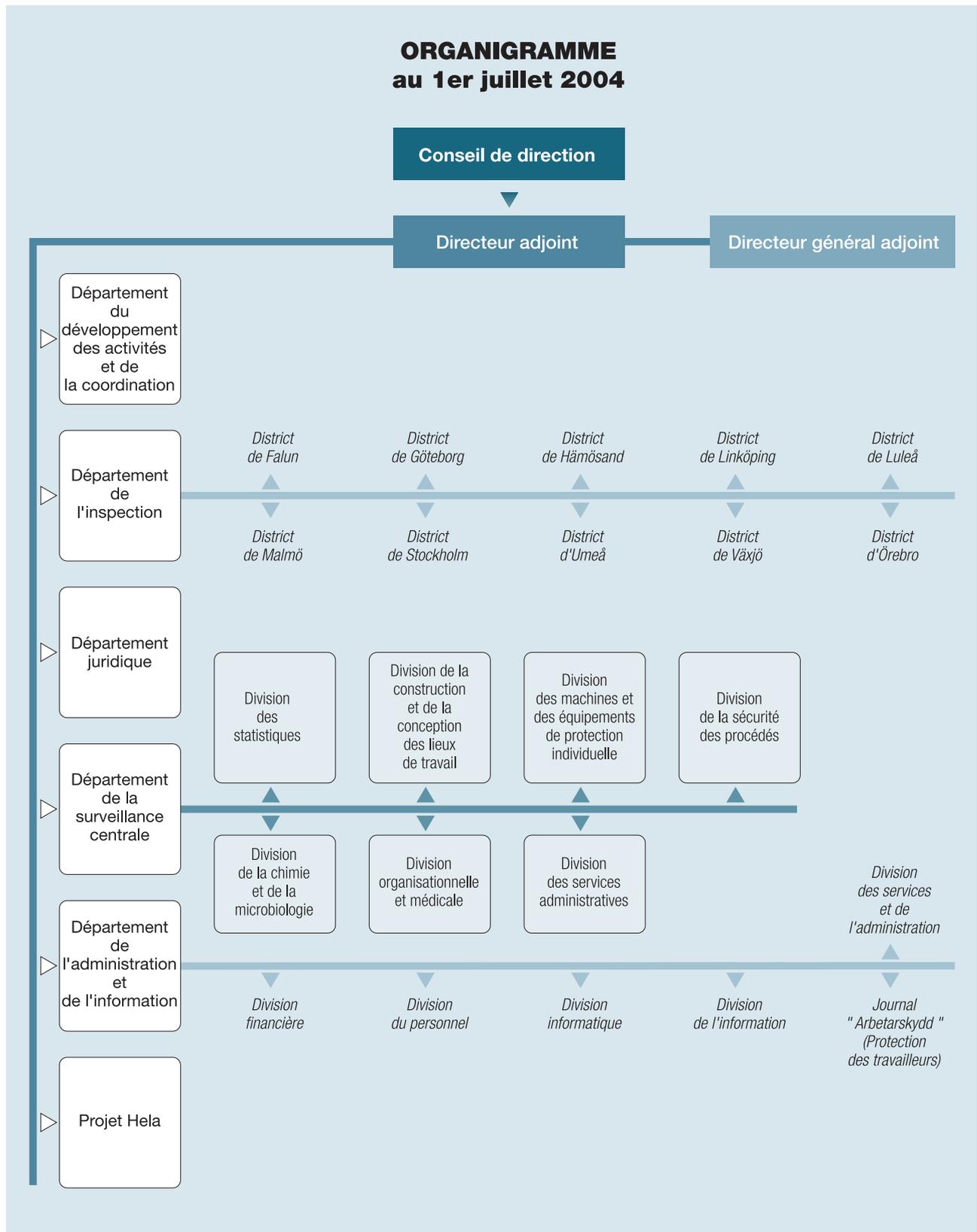
re à titre individuel auprès de divers prestataires externes de services de formation, tels que les universités et les écoles supérieures. En principe cette formation est décidée de commun accord entre l'inspecteur et son supérieur hiérarchique direct lors de l'entretien sur le déroulement de la carrière. L'évaluation des besoins de formation fait partie des fonctions du personnel dirigeant. Les travailleurs de l'office sont également encouragés à exprimer personnellement leur intérêt pour diverses formes de développement des compétences.

ÉVALUATION

La formation interne des inspecteurs a été examinée par des évaluateurs externes à plusieurs reprises par le passé et la nouvelle formation intégrée destinée au personnel de surveillance est en cours d'évaluation (en 2005). Cette évaluation est menée en partie au niveau interne et en partie par des évaluateurs externes.

ANNEXE 4

OFFICE SUÉDOIS DE L'ENVIRONNEMENT DU TRAVAIL



ANNEXE 5 - SLOVÉNIE

- 1 -

ORGANISATION DE L'INSPECTION DU TRAVAIL DE LA RÉPUBLIQUE DE SLOVÉNIE

1 1 Implication des services ministériels centraux et locaux et d'autres entités

1 1 1 Quelle est la place de l'Inspection du travail dans l'organisation centrale du gouvernement?

L'Inspection du travail de la République de Slovénie [*Inspektorat Republike Slovenije za delo - IRSD*] (ci-après dénommée l'Inspection ou l'IRSD) a été créée en tant qu'organisme administratif du ministère du travail, de la famille et des affaires sociales pour contrôler l'application des lois, règlements, conventions collectives et lois générales qui régissent les relations syndicales, les salaires et autres revenus, l'emploi des travailleurs en Slovénie et à l'étranger, leur participation à la gestion, les grèves et la sécurité au travail. Sauf disposition légale contraire, telles sont les missions de l'Inspection du travail.

Outre ses activités de contrôle, l'Inspection fournit aux travailleurs une assistance spécialisée en veillant à l'application de la législation et en coopérant avec les autres services, bureaux, administrations, institutions, etc. liés à l'inspection. L'Inspection du travail de la République de Slovénie a été créée sous la forme d'un organisme administratif du ministère du travail, de la famille et des affaires sociales pour contrôler l'application des lois et autres règlements ainsi que des lois générales régissant deux domaines importants :

les relations syndicales et la santé et la sécurité au travail. Ces tâches et l'autorité qu'elles

nécessitent sont précisées dans 160 sources légales nationales, dans les recommandations et directives européennes et dans les autres conventions applicables.

1 1 2 L'Inspection fait-elle partie d'un ministère d'État particulier ?

En vertu de la loi sur l'organisation et les compétences des ministères, l'Inspection du travail est un organisme du ministère du travail, de la famille et des affaires sociales.

1 1 3 Les autorités locales de l'État ont-elles un rôle à jouer au niveau régional et local dans le contrôle de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail ?

Non. L'Inspection du travail est un service de niveau national. Les autorités locales de l'État au niveau régional et local ne jouent aucun rôle dans le contrôle de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail.

1 1 4 Existe-t-il d'autres organismes responsables de la santé et de la sécurité au travail, par exemple autres ministères, compagnies d'assurance ou associations ?

L'Inspection des mines est chargée du contrôle de la santé et de la sécurité au travail dans le secteur de l'exploitation minière et dans les entreprises qui effectuent des travaux de construction souterrains en utilisant les méthodes du secteur minier. Ce contrôle est effectué conformément à la législation sur l'industrie minière et à la réglementation en vigueur.

Les autorités navales de la République de

Slovénie sont chargées du contrôle des navires et des embarcations utilisés à des fins commerciales, à l'exception des chalutiers.

L'Inspection de la navigation aérienne contrôle le travail des équipages.

Une base juridique a été créée pour les nouveaux organismes institutionnels chargés de la santé et de la sécurité au travail, c'est-à-dire le Conseil pour la santé et la sécurité au travail et la Chambre pour la santé et la sécurité au travail. Ces deux organismes sont déjà opérationnels.

Les compagnies d'assurance ont un impact indirect tout à fait significatif sur la santé et la sécurité au travail, en particulier lorsqu'elles délivrent des demandes d'indemnités aux travailleurs pour que ceux-ci puissent couvrir leurs frais, lorsque les employeurs n'appliquent pas les mesures de sécurité.

Les chambres des métiers et de commerce, qui procurent à leurs membres une assistance professionnelle en matière de santé et de sécurité au travail, ont également un impact limité.

1 | 2 Accords dans différents secteurs industriels

1 | 2 | 1 L'Inspection du travail est-elle responsable de tous les secteurs industriels ou bien existe-t-il d'autres inspections, par exemple pour les mines, les installations nucléaires, l'agriculture ?

Comme cela a été mentionné ci-dessus, l'Inspection est responsable de tous les secteurs industriels, à l'exception de ceux qui suivent :

- l'industrie minière : conformément à la législation minière, l'Inspection des mines est responsable du contrôle de l'application de la loi sur les mines, le travail minier et les travaux de construction souterrains qui utilisent des méthodes de l'industrie minière ;

- la navigation : les autorités de la République de Slovénie sont responsables du contrôle de l'application de la loi sur les navires et les embarcations utilisés à des fins commerciales, à l'exception des chalutiers ;
- le personnel aérien : l'Inspection de la navigation aérienne est responsable de l'application de la loi sur le travail des équipages.

1 | 2 | 2 Quels sont les accords de coordination entre l'Inspection du travail et d'autres organismes d'inspection éventuels ?

L'IRSD coopère avec d'autres organismes d'inspection slovènes conformément à la ZIN, qui fixe les modalités de coordination du travail des divers organismes. Un conseil d'inspection a été créé à cette fin sous la forme d'un organe de travail interdépartemental permanent. Les membres de ce conseil sont les hauts responsables de toutes les inspections, les directeurs des inspections et les représentants d'autres organismes d'inspection.

- 2 -

RESPONSABILITÉS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

2 | 1 Santé et sécurité

2 | 1 | 1 Quelles sont les principales responsabilités de l'Inspection du travail en matière de santé et de sécurité ?

Les responsabilités de l'Inspection sont stipulées dans la loi sur la santé et la sécurité au travail, dans la loi sur les relations de travail et dans plusieurs autres dispositions réglementaires. En plus de ses activités de contrôle, l'Inspection fournit également aux travailleurs une assistance spécialisée en veillant à l'application de la législation et en coopérant avec d'autres services d'inspection, administrations, institutions, etc.

2 | 1 | 2 La loi couvre-t-elle tous les secteurs industriels ?

La loi sur la santé et la sécurité au travail couvre tous les secteurs industriels.

2 | 1 | 3 L'Inspection du travail peut-elle contrôler les activités des travailleurs indépendants et du secteur public ?

L'Inspection du travail exerce aussi un contrôle sur les activités des travailleurs non salariés et du secteur public (police, armée, administration pénitentiaire, etc.).

2 | 1 | 4 Les inspecteurs surveillent-ils les effets des activités industrielles sur la santé et la sécurité des personnes vivant à proximité ?

Le ministère de l'environnement et de l'aménagement du territoire est responsable du contrôle de ces effets et de la réalisation d'inspections dans ce domaine.

2 | 2 Divers

2 | 2 | 1 L'Inspection du travail s'occupe-t-elle d'autres domaines, comme le temps de travail, les salaires, les contrats de travail, les relations de travail ? Combien de temps consacre-t-elle à ces activités par rapport à celui qu'elle consacre à la santé et la sécurité ?

Comme cela a été mentionné plus haut, l'Inspection supervise l'application des lois, règlements, conventions collectives et dispositions générales qui régissent les relations syndicales, les salaires et autres revenus, l'emploi des

travailleurs en Slovénie et à l'étranger, la participation de ceux-ci à la gestion de l'entreprise et les grèves.

L'Inspection du travail consacre à ces activités à peu près le même temps qu'elle consacre à la santé et à la sécurité.

- 3 -

STRUCTURE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

3 | 1 Structure du siège de l'Inspection du travail

3 | 1 | 1 Comment le siège de l'Inspection du travail est-il organisé ? Comment le contrôle de la gestion est-il hiérarchisé depuis le siège jusqu'à l'échelon local ?

L'Inspection est dirigée par un inspecteur du travail en chef (appelé ci-après l'inspecteur en chef). Celui-ci représente l'Inspection et organise et coordonne le travail des inspecteurs. Conformément aux responsabilités qui lui ont été conférées, il est chargé de veiller à la légitimité, à l'efficacité du travail de l'Inspection ainsi qu'à la mise en œuvre de normes élevées de qualité.

Les inspecteurs agissent dans le cadre d'inspections qui sont organisées pour différents domaines administratifs. L'Inspection de la santé et de la sécurité au travail contrôle la santé et la sécurité, alors que l'Inspection des relations de travail contrôle les relations de travail. Le 1er août 2004, un troisième organisme administratif, l'Inspection des affaires sociales, a été créé pour contrôler la protection sociale. Ces trois organismes ont chacun un directeur à leur tête.

Les fonctions et les responsabilités des inspections consistent à planifier, organiser et gérer le travail, et à contrôler le secteur dont elles sont

responsables, en réalisant des documents, en rassemblant des éléments de preuve et en rédigeant des rapports sur les lieux de travail, en élaborant des dossiers généraux, en participant à la préparation des actes législatifs et en contrôlant et dirigeant les activités d'inspection dans tous les domaines.

Les inspections ont créé des services conjoints pour gérer diverses tâches auxiliaires et complémentaires (coordination et formation des inspecteurs, personnel dirigeant et affaires financières, informatique, analyses, statistiques).

Certaines inspections recrutent des inspecteurs du travail directement impliqués dans le contrôle de la santé et de la sécurité au travail et dans les relations syndicales, et qui travaillent dans les unités régionales de l'Inspection. Dans tout le pays, 14 unités régionales sont opérationnelles. Bien que l'Inspection soit partagée entre deux zones d'inspection (deux inspections), chaque inspecteur n'est pas limité à une seule zone mais il est responsable d'une part du contrôle de la santé et de la sécurité au travail et d'autre part des relations de travail.

Chaque inspection est composée de plusieurs départements de contrôle spécialisés. L'inspection chargée de la santé et sécurité au travail possède trois départements qui contrôlent les domaines suivants :

- la santé au travail,
- la sécurité sur les lieux de travail permanents,
- la sécurité sur les lieux de travail temporaires et mobiles.

L'Inspection des relations syndicales possède un service spécialisé chargé du contrôle du secteur public.

En 2004 ; l'Inspection occupait 109 travailleurs : 62 femmes (57 %) et 47 hommes, d'une moyenne d'âge de 46 ans. La même année, environ 140 000 établissements, représentant à peu près 840 000 salariés, ont fait l'objet d'inspections.

Les deux inspections comptent à peu près le même nombre d'inspecteurs, de sorte que toutes deux effectuent quasiment la même quantité de travail. Bien que les inspecteurs soient char-

gés de contrôler non seulement les relations syndicales mais aussi la santé et la sécurité au travail, la plupart ont tendance à couvrir un domaine particulier (par exemple, les juristes se chargent des relations syndicales et les techniciens de la santé et sécurité au travail).

3 | 1 | 2 La stratégie globale est-elle élaborée par le siège ?

La gestion des inspections garantit l'application uniforme de la politique d'inspection. À l'intérieur de leur domaine d'activité, les inspecteurs effectuent leur mission en toute indépendance.

3 | 1 | 3 Le siège se charge-t-il de préparer des conseils et des instructions techniques pour les inspecteurs et d'élaborer des normes d'inspection ?

La responsabilité des instructions et des conseils aux inspecteurs est principalement du ressort de la direction des inspections. Les départements spécialisés des différentes inspections sont chargés de préparer les campagnes d'inspection ciblées et coordonnées. Ils fournissent une assistance professionnelle aux inspecteurs et veillent à examiner et à expliquer en détail les instructions qui régissent les procédures que ces inspecteurs doivent respecter.

3 | 1 | 4 Le cas échéant, comment ces normes sont-elles contrôlées ?

Des contrôles périodiques du travail des inspecteurs indiquent si leurs activités de contrôle sont réalisées dans le respect des normes prédéfinies et convenues. Ces contrôles consistent pour la plupart en un examen des rapports et en une vérification de la quantité de travail effectué. Parfois des contrôles sont également menés sur la base de plaintes que les parties engagées dans la procédure ont pu recevoir concernant le travail d'un inspecteur.

3 | 2 Structure des bureaux de l'Inspection agissant sur le terrain

3 | 2 | 1 L'Inspection du travail est-elle organisée sur une base géographique ?

L'IRSD est un organisme d'inspection simple organisé selon la description qui en est donnée au paragraphe 3.1.1.

Les inspecteurs du travail qui contrôlent directement la santé et la sécurité au travail et les relations de travail sont employés par les inspections concernées et font partie des unités régionales.

3 | 2 | 2 Combien de bureaux existe-t-il sur le terrain ?

Il y a 14 bureaux sur le terrain (unités régionales).

3 | 2 | 3 Combien de grades d'inspecteurs existe-t-il ? Les inspecteurs effectuent-ils tous le même type de travail ?

Quarante inspecteurs sont employés par l'Inspection de la santé et de la sécurité au travail et quarante autres par l'Inspection des relations de travail. Deux autres travaillent pour l'Inspection des affaires sociales. Leur hiérarchie comporte trois grades (niveau I (le plus élevé), II et III) mais cela est sans incidence sur le contenu de leur travail.

3 | 2 | 4 Les inspecteurs couvrent-ils tous les aspects du travail dans une région définie ou se spécialisent-ils dans des secteurs industriels particuliers ?

Tous les inspecteurs, quel que soit leur grade et leur appartenance ou non aux unités régionales d'inspection, effectuent l'intégralité de leurs mis-

sions de contrôle lorsqu'ils visitent des entreprises. Ils sont appelés inspecteurs généralistes.

L'Inspection de la santé et de la sécurité au travail est constituée de trois départements spécialisés où travaillent 10 inspecteurs sur un total de 40 personnes. Ces inspecteurs sont, jusqu'à un certain point, à la fois généralistes et spécialistes.

Ils sont généralistes dans la mesure où ils effectuent des inspections complètes pour certaines entreprises, mais ils sont également spécialistes pour les motifs suivants :

- ils inspectent surtout les entreprises les plus grandes d'un secteur donné (par exemple, la construction, le textile, l'agriculture, le transport, etc.) ;
- ils ont acquis une spécialisation et suivi une formation approfondie pour le secteur qu'ils inspectent (ex., la construction, le textile, l'agriculture, le transport, etc.) ;
- ils disposent d'une connaissance spécialisée des risques qui existent sur le lieu de travail (substances dangereuses, électricité, protection contre les explosions, manutention manuelle de charges, bruit et vibrations, radiations, etc.) ;
- ils connaissent le maniement de divers équipements de travail (appareils de sécurité, appareils à pression, engins de levage, équipements de protection individuelle, etc.).

Ils travaillent également sur d'autres projets professionnels (par exemple en fournissant une assistance spécialisée à d'autres inspecteurs, aux employeurs, salariés et autres) et sont engagés dans des activités de contrôle conjoint au sein de l'inspection concernée.

L'Inspection des affaires sociales a été créée cette année et n'emploie que deux inspecteurs. Elle ne dispose pas encore de départements spécialisés ni de représentants au sein des unités régionales d'inspection. Pour l'instant elle fonctionne de manière indépendante.

- 4 -

ASSISTANCE SPÉCIALISÉE POUR LES INSPECTEURS DU TRAVAIL

4 | 1 Assistance disponible au sein de l'organisation

4 | 1 | 1 Y a-t-il des experts et du personnel spécialisé dans les bureaux locaux pour aider les inspecteurs dans leur travail ?

Un docteur en médecine travaille au siège de l'IRSD. Au sein de l'Inspection de la santé et de la sécurité au travail, il dirige le département spécialisé dans le contrôle de la santé au travail. D'autres agents spécialisés travaillent également au siège et font partie des départements spécialisés. Aucun médecin ni aucun autre spécialiste n'est employé dans les unités d'inspection régionales.

4 | 1 | 2 Le contrôle des lieux de travail implique-t-il des mesures et des prélèvements d'échantillons atmosphériques ?

Les inspecteurs ne procèdent à aucune mesure ni ne prélèvent d'échantillons atmosphériques au cours de leurs contrôles sur place.

4 | 1 | 3 Existe-t-il des laboratoires aux niveaux régional et local ? De quels outils les inspecteurs disposent-ils ?

L'Inspection ne possède aucun laboratoire. En général les inspecteurs ne prélèvent pas leurs échantillons eux-mêmes ni n'évaluent un environnement de travail sur place. S'ils l'estiment nécessaire, ils demandent aux entreprises de le faire et de leur envoyer un exemplaire de leur rapport.

4 | 2 Assistance d'organismes extérieurs

4 | 2 | 1 L'Inspection fait-elle appel à des établissements de recherche externes, des laboratoires privés ou des universités ?

Si l'Inspection a besoin d'informations ou de compétences spécifiques sur une matière précise, elle peut faire appel à un établissement de recherches externe.

- 5 -

POUVOIRS DES INSPECTEURS DU TRAVAIL

5 | 1 Quels pouvoirs sont accordés aux inspecteurs du travail ?

Au cours d'une enquête, un inspecteur a le droit d'examiner les moyens de production, les locaux, l'environnement de travail, les sites, la comptabilité, les contrats, rapports et autres documents en possession de l'employeur. Il établit l'identité des personnes qui travaillent pour l'entreprise et accomplit les autres tâches prescrites par la loi.

L'employeur ou son mandataire doit garantir que l'inspecteur effectuera son travail sans rencontrer d'obstacle.

L'inspecteur a le droit d'accéder aux locaux de l'entreprise, aux sites, aux équipements et autres installations où se pratiquent des activités commerciales ou non, sans préavis et à toute heure de la journée de travail.

Si, pendant une inspection, l'inspecteur juge utile de visiter des locaux d'habitation privés où se déroule une activité commerciale ou non, et

que l'entreprise ou l'un de ses travailleurs s'y oppose, l'inspecteur doit requérir une autorisation d'inspecter lesdits locaux auprès du tribunal compétent.

Un inspecteur peut, pour une durée maximale de huit jours, saisir tout document utile à l'évaluation de la situation réelle d'une entreprise s'il pense avoir constaté une violation flagrante des droits des travailleurs ou s'il soupçonne l'existence d'atteintes graves aux lois, aux règlements, aux conventions collectives ou à toute autre disposition générale en vigueur.

Si un inspecteur prévoit ou s'attend à une résistance physique alors qu'il mène une inspection, il est en droit d'exiger une assistance policière.

Le mandat de l'inspecteur est certifié par sa carte d'identité officielle et par son badge.

5 | 2 S'agit-il de pouvoirs réglementaires ?

Oui.

5 | 3 Quelles sanctions formelles les inspecteurs peuvent-ils appliquer lorsqu'ils constatent une infraction à la loi ou l'existence d'un danger ?

L'inspecteur rédige un rapport d'inspection qui doit comporter les informations suivantes :

- le jour et l'heure d'inspection,
- l'entreprise,
- la situation identifiée,
- les mesures prises et leur base juridique,
- la saisie de documents conformément à l'article 13 de la loi sur l'inspection du travail.

Le rapport d'inspection est envoyé à l'employeur après l'inspection.

À la suite de son enquête, l'inspecteur a le droit et le devoir d'ordonner à l'employeur d'agir, de s'abstenir de le faire ou de mettre en œuvre une

mesure dans le délai qu'il fixe et d'appliquer les lois, les règlements, les conventions collectives et toute autre disposition générale relevant de sa compétence.

Dans des cas d'extrême urgence, l'injonction mentionnée au paragraphe précédent peut être donnée oralement par l'inspecteur. Celui-ci délivre une injonction écrite à l'entreprise dans les huit jours suivant l'inspection.

Si l'inspecteur a la preuve que les droits des travailleurs n'ont pas été respectés, il peut différer l'exécution de la décision finale (par l'employeur) jusqu'à ce qu'elle devienne juridiquement contraignante, sous réserve des droits, obligations et responsabilités des travailleurs.

L'inspecteur délivre cette décision écrite dans un délai de trois jours après l'inspection.

Cette décision peut être délivrée oralement s'il y a risque de dommage irréversible. Dans ce cas, l'inspecteur fait suivre une décision écrite dans un délai de trois jours.

Si la décision finale implique l'interruption d'une relation de travail individuelle, l'inspecteur avise les autorités compétentes qu'une infraction a été commise en matière de relations de travail et de sécurité sociale, il envoie la décision de suspension au Bureau de l'emploi et de la santé ainsi qu'au Bureau des pensions et de l'assurance invalidité.

Si, pendant une enquête, un inspecteur découvre qu'une loi ou un règlement spécifique dont il contrôle l'application n'a pas été respecté, il a le droit et l'obligation :

- d'interdire l'activité de l'entreprise afin de remédier aux irrégularités et déficiences qu'il a constatées ;
- d'agir comme le prévoit la législation pénale ;
- d'avertir les autorités qu'une infraction a été commise ;
- de recommander à l'autorité compétente de prendre des mesures particulières ;
- de prendre d'autres mesures ou d'entreprendre d'autres démarches autorisées par la législation.

Si l'inspecteur découvre que la partie soumise à l'inspection a obtenu un avantage financier ses

activités illégales, il propose que l'organisme habilité saisisse le gain perçu. Si la législation concernée a été violée par un autre organisme d'inspection, l'inspecteur du travail rédige un rapport sur la situation et l'envoie, en même temps que ses propositions sur les dispositions à prendre, à l'autre organisme d'inspection habilité. La législation slovène prévoit également des mesures spécifiques, telle que l'interdiction temporaire des activités de production, la saisie de documents ou d'autres objets, d'autres mesures d'interdiction ainsi que des dispositions destinées à protéger les droits de tierces parties.

- 6 -

MÉTHODES DE FONCTIONNEMENT DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

6 | 1 Élaboration d'objectifs nationaux

6 | 1 | 1 Qui est chargé de l'élaboration des priorités et objectifs nationaux ? Comment ces priorités et ces objectifs sont-ils déterminés ?

Le ministère du travail, de la famille et des affaires sociales est responsable de l'élaboration de priorités et d'objectifs nationaux, conjointement avec le ministère de la santé. Ces priorités et objectifs sont exposés dans le Programme national sur santé et la sécurité au travail, qui a été établi en 2003 et qui expose la stratégie à suivre dans ce domaine.

Le ministère du travail, de la famille et des affaires sociales contrôle et évalue la situation actuelle de la santé et de la sécurité au travail. Sur cette base, il imagine des solutions en vue de normaliser la santé et la sécurité au travail, il entreprend l'élaboration du programme national et supervise sa mise en œuvre, il amorce le travail préparatoire aux nouvelles lois et aux autres dispositions réglementaires en la matière, il rend

des avis spécialisés et dirige les activités de publication.

L'Inspection exécute ses tâches dans le respect de la législation, des règlements et du programme de travail ratifié par le ministre sur proposition de l'inspecteur en chef. Ce programme comprend des activités d'inspection ordinaires, des opérations spéciales et ciblées concernant tous les aspects du contrôle et d'autres tâches spécialisées. Les activités de contrôle de l'Inspection lui permettent de prendre la mesure de la situation actuelle dans un certain domaine et d'évaluer jusqu'à quel point les règlements sont appliqués. Parallèlement, les conclusions de l'inspecteur jouent un rôle important dans l'élaboration de nouveaux règlements. L'Inspection dirige la procédure de premier niveau, tandis que le ministre prend des décisions concernant les plaintes, les décisions et les injonctions écrites de l'inspecteur.

Le choix d'une question prioritaire dans le domaine concerné dépend des inspecteurs, de leurs rapports, des rapports des unités régionales et du rapport annuel sur le travail de l'Inspection. Ces documents exposent des critères tels que l'évolution du nombre d'infractions et d'accidents sur le lieu de travail, l'absence d'inspection des établissements concernés pendant une période étendue, etc.

6 | 1 | 2 Comment les objectifs sont-ils exprimés ?

Dans la pratique, les objectifs sont exprimés sous la forme de mesures spéciales préparées à l'avance et qui peuvent être appliquées en fonction des éléments suivants :

- le secteur d'activité de l'entreprise,
- la taille de l'entreprise,
- les risques particuliers,
- un territoire spécifique,
- les exigences portant sur l'équipement de travail
- les exigences portant sur l'équipement de protection individuel,
- les exigences portant sur la surveillance du marché,

- le contrôle des personnes habilitées à exécuter des tâches spécialisées dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail,
- etc.

Les activités de contrôle de ce type peuvent durer plusieurs semaines, voire un an, et peuvent se répéter au cours de l'année.

6 | 1 | 3 Les inspecteurs sur le terrain sont-ils consultés lors de l'élaboration des objectifs nationaux ?

Les inspecteurs des unités régionales sont familiarisés avec la stratégie nationale et les objectifs de contrôle pendant l'année de référence. Ces matières leur sont présentées à l'occasion de réunions annuelles conjointes qui réunissent tous les inspecteurs. Les résultats des enquêtes et l'efficacité de l'Inspection au cours l'année précédente sont également présentés lors de cette réunion. D'autres réunions spécialisées pour les inspecteurs peuvent être organisées si nécessaire.

La direction des inspections (l'inspecteur en chef et les directeurs) se rend chaque année dans plusieurs unités régionales afin d'avoir un aperçu de la situation dans une région particulière.

6 | 1 | 4 Quelle flexibilité est accordée aux régions pour insérer les priorités régionales et locales dans les plans d'action ?

Dans la planification de leur travail, les unités régionales prennent en considération les éléments suivants :

- les actions conjointes planifiées de l'Inspection et des activités des inspecteurs pris individuellement,
- les actions conjointes planifiées avec d'autres institutions du secteur public,
- la planification des réunions,
- les formations et les stages, etc.,

- les spécificités et les besoins locaux,
- la réalisation d'activités qui ne peuvent être prévues ou programmées à l'avance (accidents, risques, plaintes, actions non planifiées, etc.).

6 | 1 | 5 Quel est le degré de cohérence des normes d'inspection et de l'application des procédures d'exécution ?

Les mesures suivantes contribuent à la cohérence des normes d'inspection :

- l'élaboration attentive d'instructions concernant les objectifs à atteindre, l'efficacité du travail de l'Inspection, des inspections et des enquêteurs,
- la formulation des dispositions et instructions écrites concernant les différentes activités d'inspection,
- la détermination des délais et de l'étendue de certaines activités d'inspection,
- l'organisation d'un plan de travail annuel pour chaque inspecteur,
- le contrôle du travail des inspecteurs par leurs supérieurs.

6 | 1 | 6 Quels systèmes contrôlent les progrès réalisés dans le cadre des programmes de travail convenus ?

En 2004, l'Inspection a commencé à contrôler la santé et la sécurité au travail en utilisant une nouvelle méthode: celle des échantillons représentatifs. Cette méthode repose sur un échantillonnage aléatoire de 1500 employeurs. La représentativité de l'échantillon est déterminée par la branche d'activité et le nombre de travailleurs occupés. Les entreprises sont choisies au hasard dans le registre des entreprises, qui est géré par l'Agence publique de données. La dizaine d'indicateurs en matière de santé et de sécurité (évaluation du risque, examen médical, formation, équipement de sécurité, etc.) a été présentée dans le questionnaire spécifique à cet aspect.

6 | 2 | 2 Inspections proactives à des fins de mise en œuvre

6 | 2 | 1 Combien de temps les inspecteurs consacrent-ils à cette tâche ?

Les inspecteurs passent 55 % de leur temps de travail total à inspecter des entreprises. Une portion de 88 % de ce temps est consacrée à des inspections proactives des conditions de travail. Elles sont organisées comme indiqué plus haut (Méthodes de fonctionnement de l'Inspection du travail).

En 2003, les inspecteurs ont réalisé environ 6 800 inspections proactives des conditions de travail.

6 | 2 | 2 Comment les entreprises à contrôler sont-elles sélectionnées ?

Les entreprises sont sélectionnées en fonction des facteurs suivants:

- les résultats de l'évaluation des risques menée par l'employeur dans le cadre d'une déclaration de sécurité,
- le domaine d'activité de l'entreprise,
- la taille de l'entreprise,
- l'objectif de l'inspection,
- l'avis de l'inspecteur.

6 | 2 | 3 Des informations sont-elles disponibles concernant les lieux de travail pour aider les inspecteurs à identifier ceux qui doivent attirer leur attention ?

Chaque entreprise doit élaborer et appliquer une déclaration écrite de sécurité, qui précisant la

manière dont la santé et la sécurité sur le lieu de travail doivent être garanties ainsi que les mesures concrètes à prendre. Si un nouveau risque survient ou si le niveau de risque évolue, la déclaration de sécurité doit être revue en conséquence.

Ce document identifie et évalue les risques par rapport à la santé et à la sécurité sur le lieu de travail et à l'environnement de travail auxquels il se rapporte.

Si ces dispositions ne sont pas mises en œuvre, l'inspecteur peut délivrer une injonction écrite.

6 | 2 | 4 Des campagnes d'inspection spéciales sont-elles organisées dans des secteurs industriels particuliers ?

Chaque année, l'Inspection mène une dizaine de campagnes (actions) spéciales dont certaines sont toujours planifiées et mises en œuvre dans des secteurs industriels spécifiques.

6 | 2 | 5 Les inspecteurs utilisent-ils des questionnaires, des formulaires ou d'autres aide-mémoire pour effectuer les inspections proactives ?

Des aide-mémoire spéciaux sont à la disposition des inspecteurs (de la santé et de la sécurité au travail et des relations de travail). Ils portent sur les inspections dans leur ensemble et sur leurs fondements juridiques.

6 | 2 | 6 Quel est le type de rapport rédigé à la suite d'une inspection ?

Les rapports sont rédigés par écrit. Des séries de formulaires de référence ont été élaborés à divers titres. Les rapports sont rédigés conformément à la loi sur l'inspection du travail et à la loi sur les procédures juridiques, afin d'étayer la prise de décisions.

6 | 2 | 7 Le rapport est-il rempli manuellement ou électroniquement ?

Les rapports écrits peuvent être complétés manuellement ou électroniquement, en fonction du matériel disponible dans l'entreprise inspectée ou à l'endroit où l'inspection est effectuée. Peu d'inspecteurs disposent d'un ordinateur portable et rédigent donc leurs rapports manuellement. Par ailleurs, l'usage de portables s'avérant compliqué sur le terrain, il paraît plus opportun de rédiger les rapports à la main. Néanmoins, chaque inspecteur dispose d'un ordinateur personnel à son bureau et peut donc recopier son rapport sur support électronique.

6 | 2 | 8 Le contenu des rapports sert-il à déterminer les priorités à venir ?

Les inspecteurs pris individuellement et l'ensemble des unités régionales rédigent des rapports mensuels et annuels sur la base des observations effectuées et de tous les rapports rédigés pendant les visites d'inspection.

Avec les rapports des campagnes spéciales, ils permettent de déterminer les activités et les priorités à venir.

6 | 3 Inspections réactives

6 | 3 | 1 Combien de temps est-il consacré à cette tâche ?

Pour compléter les informations mentionnées au paragraphe 6.2.1, les inspections réactives, c'est-à-dire celles qui sont effectuées à la suite de réclamations ou d'accidents, représentent 20 % du temps prévu pour les inspections.

6 | 3 | 2 Par quel système les accidents et les cas de maladies professionnelles sont-ils signalés à l'inspection ?

L'employeur doit immédiatement signaler à l'Inspection du travail tout accident mortel ou toute blessure qui a entraîné une incapacité de travail d'au moins trois jours consécutifs pour le travailleur concerné. Il doit également signaler tout accident collectif ou toute situation à risque ou encore toute maladie professionnelle reconnue officiellement.

Les employeurs doivent immédiatement signaler les accidents mortels à l'autorité compétente (la police).

Est considéré comme situation à risque, au sens de l'article 27, paragraphe 1, de la loi sur la santé et la sécurité au travail, tout événement susceptible de provoquer ou ayant provoqué des dégâts matériels importants, de mettre ou ayant mis en danger la santé d'un travailleur, ou encore de provoquer une blessure qui empêcherait l'employé de travailler.

L'employeur observe cette obligation en complétant un formulaire spécial disponible sur l'internet et en l'envoyant (par courrier postal, télécopie, courrier électronique, etc.) à l'unité d'inspection régionale compétente. L'unité ou le siège régional qui réceptionne le formulaire importe peu, puisque le document est de toute manière diffusé en interne. Au cours de la phase ultime de la procédure, le formulaire aboutit toujours au département de l'Inspection où toutes les données sont numérisées. C'est sur la base de ce formulaire qu'est prise la décision de lancer une enquête.

6 | 3 | 3 L'obligation de signalement s'étend-elle à tous les secteurs industriels ?

La notification des accidents est une obligation non seulement pour tous les secteurs industriels, mais également pour toutes les entreprises slovènes (y compris la police, l'armée, les administrations pénitentiaires, les services publics, etc.).

6 | 3 | 4 Sur quels critères les inspecteurs se basent-ils pour sélectionner les accidents à examiner ?

En 1978, une loi spéciale sur le secteur public concernant les critères de sélection des accidents à examiner a été adoptée. Des enquêtes sont menées en cas d'accidents mortels, d'accidents graves et collectifs et de risques majeurs.

6 | 3 | 5 Les inspecteurs sont-ils impliqués dans les enquêtes sur les maladies professionnelles ou bien ces cas sont-ils traités par du personnel médical ?

Dans les enquêtes sur les cas de maladie professionnelle, les inspecteurs du travail coopèrent avec le médecin de l'Inspection.

6 | 3 | 6 Quel est le principal objectif de l'enquête selon l'Inspection du travail ?

Les conclusions tirées des cas d'accidents du travail figurent dans le rapport annuel de l'Inspection. Les raisons principales des accidents, telles qu'elles sont exposées dans le rapport, sont les suivantes :

- une organisation et des méthodes de travail inappropriées,
- le non-respect des mesures en faveur de la sécurité au travail,
- la non-utilisation des équipements de protection individuelle,
- la distraction et le manque de concentration des travailleurs.

Il s'agit là de quelques-uns des principaux constats sur lesquels sont basées les enquêtes en matière d'accidents sur le lieu de travail.

6 | 3 | 7 L'Inspection a-t-elle reçu beaucoup de plaintes concernant la santé et la sécurité au travail ?

Chaque année, une centaine de plaintes concernant la santé et la sécurité au travail sont déposées par des travailleurs.

6 | 3 | 8 Font-elles toutes l'objet d'une enquête ?

Toutes les plaintes font l'objet d'une enquête, à l'exception de celles qui ne relèvent pas des attributions des inspections du travail ou qui sont clairement injustifiées. Si le nombre de plaintes est relativement peu élevé, elles feront sans difficulté l'objet d'une enquête.

6 | 3 | 9 Dans le cas contraire, comment s'effectue la sélection ?

Voir le paragraphe 6.3.8. ci-dessus.

6 | 3 | 10 Quelle est la procédure pour examiner les plaintes et informer le plaignant des conclusions de l'enquête ?

La procédure d'examen des plaintes et la prise consécutive de mesures sont identiques aux procédures qui régissent les visites d'inspection ordinaires. Le demandeur est informé par écrit des résultats de l'enquête et des mesures prises par la suite.

6 | 3 | 11 Les inspecteurs sont-ils impliqués dans d'autres tâches réactives concernant la santé et la sécurité ?

Nos inspecteurs ne sont pas impliqués dans d'autres tâches réactives majeures concernant la santé et la sécurité au travail.

6 | 4 Collecte d'information et conseil

6 | 4 | 1 En dehors des inspections proactives, combien de temps les inspecteurs consacrent-ils à conseiller les employeurs, les travailleurs et d'autres personnes en matière de santé et de sécurité ?

Chaque semaine, chaque unité d'inspection régionale réserve deux périodes de deux heures chacune aux personnes désireuses d'obtenir des informations concernant le travail et les responsabilités de l'Inspection. Un inspecteur au moins est présent au bureau au cours de ces périodes.

6 | 4 | 2 Dans quelle mesure les inspecteurs sont-ils impliqués dans la collecte d'informations destinées à améliorer la base de connaissances de l'Inspection et à alimenter les délibérations sur les priorités des futurs programmes de travail annuels ?

L'implication des enquêteurs travaillant pour les unités d'inspection régionales est fondée sur leurs rapports d'enquête mensuels et annuels ainsi que sur des réunions communes qui se tiennent régulièrement et à différents niveaux.

6 | 4 | 3 L'Inspection du travail s'implique-t-elle dans la collecte, l'analyse et la production de données statistiques dans les domaines de la santé et de la sécurité ?

En Slovénie, les employeurs doivent immédiatement signaler à l'Inspection tous les accidents mortels ou autres survenus au travail et susceptibles d'entraîner une absence de plus de trois jours consécutifs. L'Inspection enquête sur tous les accidents signalés correspondant à ces critères. Des campagnes d'inspection spéciales sont organisées dans des secteurs particuliers, non seulement dans l'industrie mais aussi dans les secteurs de la santé, de l'enseignement, etc. Les enquêtes sur les maladies professionnelles ne sont pas encore bien circonscrites, car les frais de contrôle ne l'ont pas été. Ces maladies doivent donc être déclarées à l'Inspection. Faute d'une méthode de contrôle, l'Inspection ne dispose pas en ce moment de données statistiques fiables à leur sujet. Seul un petit nombre de cas sont notifiés chaque année. Les victimes

sont elles-mêmes priées de signaler les diagnostics qu'elles subissent (premier et deuxième niveau), ce qui constitue un obstacle au système d'information des maladies professionnelles.

Les données relatives aux accidents du travail sont classées conformément à la méthodologie ESAW. L'Inspection du travail est chargée de soumettre ces chiffres à Eurostat. Elle a mis au point une nouvelle formule de déclaration en conformité avec la méthodologie ESAW. Ce formulaire peut être téléchargé directement sur l'internet et complété par les employeurs.

6 | 4 | 4 Dans quelle mesure les inspecteurs participent-ils à l'élaboration de conseils et d'informations pour les industries sous forme d'affiches, de brochures ou de prospectus ?

Les inspecteurs produisent également des brochures d'orientation et du matériel pédagogique. Cette tâche est confiée aux inspecteurs des départements spécialisés et des unités régionales.

6 | 5 Relations avec les partenaires sociaux

6 | 5 | 1 Quels sont les accords de consultation avec les partenaires sociaux aux niveaux national, régional, local et des entreprises ?

Le dialogue avec les partenaires sociaux sur les questions de santé et de sécurité est national et s'effectue via le Conseil tripartite socio-économique et le Conseil quadripartite pour la santé et la sécurité au travail.

Le Conseil examine et adopte des avis et recommandations concernant les questions suivantes :

- le Programme national,

- la situation dans le domaine de la santé, de la sécurité et des services médicaux, la stratégie et la mise en œuvre d'une politique uniforme de prévention des accidents du travail et des maladies et des accidents professionnels ou liés au travail,
- les bases de données spécialisées utiles à l'élaboration des lois et autres règlements sur la santé et la sécurité au travail,
- les documents des organisations internationales en matière de santé et de sécurité au travail.

Le Conseil est composé de 15 membres: quatre experts, quatre représentants des organisations patronales, quatre représentants des syndicats de tout le pays et trois représentants du gouvernement slovène.

- 7 -

RECRUTEMENT AU SEIN DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

7 | 1 Critères de sélection initiale Qualifications et expérience requises

En vertu de la loi sur l'inspection du travail, un inspecteur doit être titulaire d'un diplôme universitaire en droit, en sciences économiques, en médecine ou de tout autre diplôme paramédical ou d'ingénieur; il doit prouver une expérience professionnelle de cinq années et réussir l'examen professionnel réservé aux inspecteurs. Tous les trois ans, les inspecteurs doivent également passer un test de compétence professionnelle.

7 | 1 | 2 Quel est le système de recrutement ?

Les nouveaux inspecteurs sont recrutés sur la base d'un avis de candidature public concernant tous les organismes du secteur public.

7 | 1 | 3 Y a-t-il un examen écrit ou une combinaison entre un examen et un entretien ?

Les candidats sont interrogés par un jury de trois personnes, habituellement composé d'un inspecteur en chef, du directeur de l'organisme recruteur, du responsable de l'unité régionale (si les candidats seront appelés à y travailler) ou du directeur/représentant d'une autre inspection.

7 | 1 | 4 Quelles sont les qualités recherchées chez les postulants ?

En plus d'une formation universitaire et d'une expérience professionnelle, un candidat au poste d'inspecteur doit aimer travailler au contact de la clientèle, il doit être prêt à enquêter sur le terrain, en faisant montre notamment d'un bon esprit d'équipe et de la personnalité appropriée à ce type d'emploi.

7 | 1 | 5 L'expérience préalable en entreprise est-elle nécessaire ?

Une expérience préalable en entreprise est souhaitable mais non obligatoire.

7 | 2 Plans de carrière possibles pour les inspecteurs (des informations sont nécessaires concernant les voies que les inspecteurs peuvent suivre pour progresser dans leur carrière à l'Inspection ou au ministère).

L'évolution des inspecteurs dans leur carrière est régie par la loi sur le secteur public, qui prévoit les dispositions dans ce domaine pour l'ensemble des agents du secteur public.

- 8 -

FORMATION DES INSPECTEURS DU TRAVAIL DU TRAVAIL

Un inspecteur a le droit et l'obligation d'améliorer ses compétences en permanence et de suivre des formations en rapport avec son emploi, conformément au programme de l'Inspection.

8 | 1 Formation des inspecteurs récemment nommés

Compte tenu de la petite taille de notre service d'inspection (nous engageons environ un à deux nouveaux inspecteurs chaque année), aucune formation spéciale n'est proposée aux inspecteurs récemment nommés. Ils acquièrent les connaissances dont ils ont besoin pour passer l'examen professionnel en suivant la formation quotidienne dispensée aux inspecteurs, en bénéficiant des conseils de leurs supérieurs et en apprenant sur le tas jusqu'à ce qu'ils soient reçus à l'examen professionnel.

8 | 1 | 1 Quels sont le contenu et la durée de la formation dispensée aux inspecteurs récemment nommés ?

La formation dure environ une année. Pendant cette période, ou parallèlement à l'examen professionnel, l'inspecteur récemment nommé est également invité à suivre la formation et à présenter l'examen concernant les procédures légales (la formation est organisée par une institution du secteur public, car la demande en provenance d'autres organismes de ce secteur est importante pour ce type de formation).

8 | 1 | 2 Qui est responsable de la formation ?

L'inspecteur en chef, les directeurs des organismes d'inspection et les administrateurs des unités régionales sont responsables de l'organisation de cette formation.

8 | 2 Formation pour les inspecteurs déjà en activité

Les inspecteurs en activité suivent le programme de formation de l'organisme d'inspection en même temps que les cours ordinaires qui sont donnés trois fois par an à tous les inspecteurs. D'autres cours sont organisés pendant l'année pour répondre à des besoins spécifiques. Nos inspecteurs participent également (de manière active ou passive) à divers séminaires, conférences et autres réunions professionnelles organisés par d'autres organismes en Slovénie ou à l'étranger.

Chaque inspecteur doit subir un test de compétence professionnelle tous les trois ans. Le premier test doit avoir lieu au cours de la première année de sa nomination ou dans un délai maximal de trois ans après l'examen professionnel.

8 | 2 | 1 Qui est responsable de l'organisation de la formation des inspecteurs déjà en activité ?

L'inspecteur en chef et les directeurs des inspections sont responsables de l'organisation de la formation des inspecteurs déjà en activité.

8 | 2 | 2 Qui évalue les besoins en formation, pour décider du niveau de compétences des personnes et préconiser des recommandations concernant la formation indispensable pour remédier aux faiblesses et renforcer les points forts ?

Les agents de chaque inspection agréée sont libres de déterminer de quel type de formation ils ont besoin et de faire des suggestions quant à la formation des inspecteurs, mais les décisions finales ne relèvent que de l'inspecteur en chef et/ou des directeurs des inspections.

La formation délivrée aux inspecteurs tient compte notamment des éléments suivants :

- les nouvelles stratégies en matière de politique d'inspection,
- les nouvelles méthodes d'inspection,
- la nouvelle législation,
- les nouvelles découvertes et prescriptions techniques (normes, etc.),
- le renouvellement des connaissances,
- l'échange d'expériences,
- la présentation d'objectifs et de plans nouveaux pour un contrôle ciblé,
- la présentation des conclusions et des

résultats des opérations de contrôle ciblé,
• etc.

8

2

3

Comment la formation est-elle évaluée ?

L'efficacité de la formation est évaluée sur la base de contrôles écrits et de l'examen des connaissances des inspecteurs qui a lieu tous les trois ans. Elle est déterminée indirectement par une évaluation des compétences et de l'efficacité du travail de l'inspection dans son ensemble et de chaque inspecteur en particulier.

ANNEXE 6



De meilleures conditions de sécurité, de santé et de productivité sur le lieu de travail en Europe

L'Agence européenne
pour la sécurité et la santé au travail



L'AGENCE EUROPÉENNE
POUR LA SÉCURITÉ
ET LA SANTÉ AU TRAVAIL

FR

BIENVENUE À L'AGENCE

Le domaine de la santé et de la sécurité au travail est l'un des plus importants de l'Union européenne (UE) en matière de politique sociale. C'est aussi celui qui présente les plus grands défis: en effet, en Europe, toutes les cinq secondes, un travailleur est impliqué dans un accident lié au travail, et, toutes les deux heures, un travailleur décède à la suite d'un accident du travail.

Les ressources et l'expertise nécessaires pour aborder les différents problèmes de sécurité et de santé au travail (SST) et pour accroître la sensibilisation au niveau du lieu de travail dépassent celles dont dispose un seul État membre. C'est la raison pour laquelle, en 1996, l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail a été fondée: afin de recueillir, d'analyser et de promouvoir les informations relatives à la SST. La **mission** de l'Agence est d'améliorer la sécurité, la santé et la productivité sur les lieux de travail et, en particulier, de promouvoir une **culture de la prévention** efficace en Europe.

L'**Agence**, située à Bilbao, en Espagne, emploie un personnel spécialisé en matière de SST, de communication et d'administration publique. Au niveau national, un réseau de «points focaux», normalement les organisations pilotes en matière de SST, représente l'Agence. Les points focaux opèrent par l'intermédiaire de réseaux tripartites constitués de représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs. Cette structure **tripartite** se reflète également dans la composition du conseil d'administration de l'Agence.

HANS-HORST KONKOLEWSKY, directeur de l'Agence «Notre objectif est de promouvoir une véritable culture de prévention au travail. Pour ce faire, nous nous efforçons de sensibiliser l'opinion en Europe aux risques principaux de sécurité et de santé au travail et de fournir les informations nécessaires pour gérer ces risques de manière efficace. Conjointement avec notre réseau tripartite, nous avons créé le premier point de référence en Europe en matière d'information sur la sécurité et la santé au travail et organisé la plus grande campagne annuelle de SST dans la région. Notre message est clair — un bon niveau de santé et de sécurité au travail, c'est une bonne affaire pour tous ! »



VLADIMÍR SFPIDLA, commissaire chargé de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances « Les défis de la globalisation et de la société vieillissante ont pesé sur le modèle social européen. Afin de garantir sa viabilité pour les générations futures, l'Europe doit construire les fondements d'une croissance dynamique et durable en créant des emplois de qualité. Envisagées sous cet angle, des conditions de travail saines et sûres sont une exigence non seulement humanitaire mais également économique. L'Agence a pour mission de créer un lien entre l'objectif stratégique dont il est question et la véritable sensibilisation au niveau des entreprises en Europe. »



SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL AU SEIN DE L'UNION EUROPÉENNE

L'ARTICLE 137 du traité sur l'Union européenne constitue la base légale de la politique de l'UE en matière de santé et de sécurité au travail, donnant autorité à l'UE pour légiférer dans ce domaine. La directive 89/391/CEE ou « directive-cadre » définit les principes généraux pour une bonne prévention en matière de santé et de sécurité au travail.

D'autres législations européennes dans le secteur traitent des questions spécifiques de SST, telles que les substances chimiques, le bruit, la grossesse, etc. Les objectifs et les priorités de la politique européenne sont précisés dans la stratégie communautaire sur la santé et la sécurité au travail.



FAIRE PASSER LE MESSAGE

L'Agence utilise tout un éventail de moyens de communication pour faire passer le message de la sécurité et de la santé: qu'il s'agisse de campagnes directes ou de publications en ligne.

Son objectif clé a toujours été de maintenir **un contact direct avec les citoyens et les lieux de travail** à travers toute l'Europe. Pour atteindre ceux-ci, l'Agence a recours à des campagnes

de sensibilisation telles que la Semaine européenne de la sécurité et de la santé au travail.

La Semaine européenne est officiellement annoncée au printemps, avec un point culminant en octobre, lorsque les partenaires de la campagne de l'Agence organisent de nombreuses activités et événements à travers toute l'Europe. Ils optent tous pour un thème identique sélectionné chaque année. Parmi les thèmes choisis les années précédentes figurent notamment les substances dangereuses, les accidents, le stress et le bruit.

Avec plus de 30 participants et près de 4 millions de documents informatifs distribués en 20 langues, la Semaine européenne est devenue la plus grande campagne annuelle de sensibilisation pour de meilleures conditions de santé, de sécurité et de productivité au travail.

Pour en savoir davantage, consultez le site :
<http://osha.eu.int>

MATIÈRE À RÉFLEXION

En complément des services internet, l'Agence produit une série de **publications** : que ce soit des fiches signalétiques, des magazines ou des rapports techniques plus détaillés sur des sujets spécifiques. Le portfolio de publications de l'Agence, rédigé par des experts et des praticiens, est en croissance constante et couvre les questions les plus pressantes relevant de la santé et de la sécurité au travail.

Des résumés de nos rapports sont disponibles dans toutes les langues de l'UE. Les publications de l'Agence peuvent être téléchargées gratuitement à partir de notre site internet ou commandées auprès de l'Office des publications officielles des Communautés européennes.

Pour en savoir davantage, consultez le site :
<http://osha.eu.int>



BONNES PRATIQUES

Le partage des bonnes pratiques est au centre de nos efforts vers l'élaboration d'une véritable

culture de prévention en Europe. Les bonnes pratiques sont des solutions qui ont été mises en œuvre avec succès au niveau du lieu de travail. Elles peuvent être adaptées à d'autres entreprises et à d'autres pays, et, grâce à leurs aspects pratiques et concrets, elles peuvent contribuer à améliorer la sécurité et la santé au travail d'une manière rentable.

Le site internet de l'Agence, avec ses milliers de liens, est votre porte d'accès à des informations fiables en matière de bonnes pratiques provenant du monde entier et couvrant un large éventail de thèmes et de secteurs.

DE LA RECHERCHE AUX BONNES PRATIQUES

L'Agence surveille, collecte et analyse des découvertes scientifiques, des informations statistiques ainsi que des mesures de prévention appliquées par des États membres individuellement ou des entreprises.

La mission de l'Agence n'est pas seulement d'identifier et de rassembler les informations les plus pertinentes en matière de SST mais également de les rendre facilement accessibles à ses divers groupes cibles – notamment, les représentants et responsables en matière de sécurité, les employeurs, les experts du secteur, les partenaires sociaux et les décideurs politiques.

Les personnes directement impliquées dans le secteur de la santé et de la sécurité au travail peuvent consulter notre section en ligne « **bonnes pratiques** » et trouver des directives, des exemples d'évaluation de risques et des études de cas de solutions.

Les experts ou responsables politiques en matière de SST peuvent avoir accès à la mise à jour des stratégies et programmes de SST les plus récents par l'intermédiaire de la section « **systèmes** », et l'**Observatoire du risque** vous préparera à de futurs défis en fonction de l'émergence de nouveaux risques.

Pour en savoir davantage, consultez le site :
<http://osha.eu.int>

OBSERVATOIRE DU RISQUE

L'évolution démographique ainsi que les changements au niveau de l'organisation du travail, des processus de travail et des méthodes de production induisent de nouveaux types de risques et exigent de nouvelles solutions. Ces changements rapides ont été identifiés dans la stratégie communautaire comme un défi clé à relever par l'UE.

Pour aider à relever ces défis, l'Agence met sur pied un Observatoire du risque. Il s'agit d'une structure de collecte et d'analyse de données visant à fournir aux responsables politiques et professionnels de la SST une perception de l'impact de l'évolution du monde du travail sur la santé et la sécurité au travail.

La mission de l'Observatoire est de stimuler le débat entre la communauté SST et les responsables politiques et, par conséquent, d'aider à la conception de futures mesures de prévention.

S'INFORMER PAR UN SIMPLE CLIC

Êtes-vous à la recherche d'informations sur une question spécifique de SST dans un secteur déterminé: par exemple, comment aborder la question de la sécurité sur un petit bateau de pêche ou comment éviter au personnel hospitalier les maux de dos provoqués par le soulève-

ment de charges? Ou bien vous vous intéressez en général à la législation européenne en matière de SST? Peut-être préférez-vous chercher des informations par secteur ou type de risque ?

Le site internet de l'Agence est le moyen le plus facile d'accéder à l'information que vous recherchez. Basé sur la technologie la plus avancée de l'internet, il peut notamment être personnalisé en fonction de vos exigences en matière de thèmes, de langues et de pays. Il vous est aussi loisible d'accéder directement à tout un éventail de fonctionnalités, notamment :

- les secteurs, tels que la construction, l'éducation, les pêcheries, les soins de santé ;
- les risques, tels que les substances dangereuses, les accidents, le stress lié au travail et les troubles musculo-squelettiques;
- les groupes prioritaires, y compris les personnes handicapées, les femmes, les jeunes travailleurs, les PME.

Toutes ces informations ainsi que d'autres seront disponibles sur le nouveau site internet de l'Agence.

Grâce aux partenaires d'Europe et d'autres continents, ce site est désormais l'une des sources les plus importantes en matière d'expertise de SST et représente une plate-forme exhaustive d'informations.

Pour en savoir davantage, consultez le site :

<http://osha.eu.int>

Et trouvez l'information dont vous avez besoin !

- Accès à une source riche d'informations en matière de SST, notamment les bonnes pratiques, la législation, la recherche, etc.



- Recherche avancée, pour que votre recherche soit plus spécifique et le résultat plus précis

- Enregistrez-vous en ligne et personnalisez le site pour l'adapter à vos préférences.

- Nouvelles européennes et internationales en matière de SST accessibles sur votre ordinateur en vous abonnant à notre bulletin périodique.

- Davantage d'informations sur l'Agence proprement dite, sur son réseau et son fonctionnement.



En vue de promouvoir l'amélioration, notamment du milieu de travail, pour protéger la sécurité et la santé des travailleurs, tel que prévu par le traité et par les programmes d'action successifs relatifs à la sécurité et à la santé sur le lieu de travail, l'Agence a pour objectif de fournir aux instances communautaires, aux États membres et aux milieux intéressés les informations techniques, scientifiques et économiques utiles dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail.

POINTS DE CONTACT NATIONAUX POUR VOTRE RÉGION

Des renseignements supplémentaires sur les projets d'information de l'Agence et autres initiatives peuvent être obtenus sur son site internet :
<http://osha.eu.int>.

En ce qui concerne les détails sur les projets et développements au niveau national, veuillez contacter le point focal dans votre pays.

BELGIQUE

SPF Emploi, travail et concertation sociale
Rue Ernest Blerot 1
B-1070 Bruxelles
Tél. (32-2) 233 42 28
Fax (32-2) 233 42 52
E-mail: focalpoint@meta.fgov.be
Internet: <http://be.osha.eu.int>

FRANCE

Robert PICCOLI
Ministère de l'emploi, du travail
et de la cohésion sociale
DRT
39-43 quai André-Citroën
F-75902 Paris Cedex 15
Tél. (33) 144 38 26 41
E-mail: robert.piccoli@drtravail.gouv.fr
Internet: <http://fr.osha.eu.int/>

LUXEMBOURG

Paul WEBER
Inspection du travail et des mines (ITM)
3 rue des Primeurs
L-2361 Strassen
BP 27
L-2010 Luxembourg
Tél. (352) 478 61 50
E-mail: paul.weber@itm.État.lu
Internet: <http://lu.osha.eu.int/>

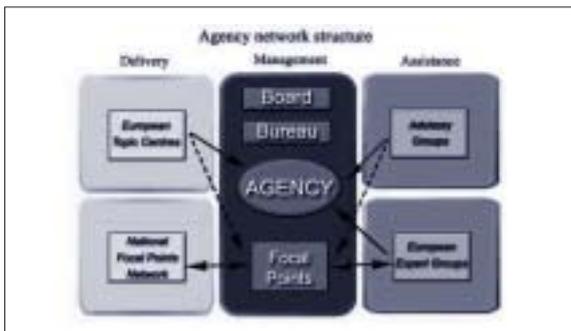
ANNEXE 7

L'AGENCE EUROPÉENNE POUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET SES RÉSEAUX



THE EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK AND ITS NETWORKS

Jesper Bejer



Key Areas of Activity

- Network development - building the links
- Information services
communicating knowledge
- Information projects - developing knowledge

Cooperation with the Member States

Organized in a focal point network:

- Focal points
- National focal point networks
- Expert groups network

Focal points

What is a focal point ?

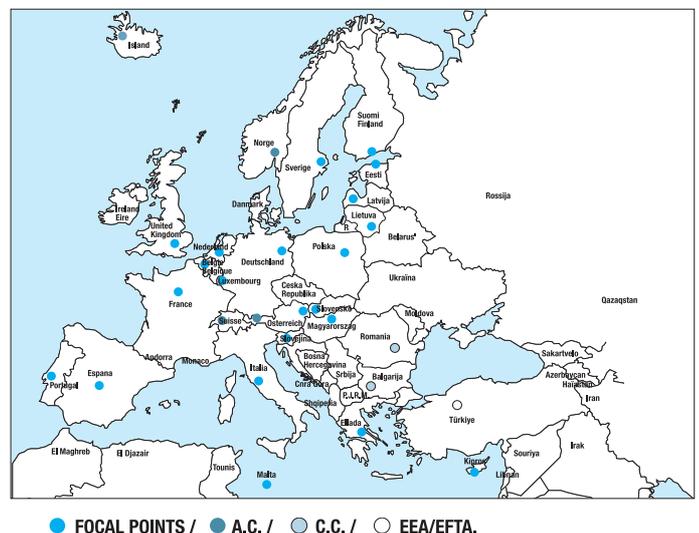
The competent national authority – or another national institution designated by the national authority, which:

- ...shall coordinate and/or transmit the information to be supplied at national level to the Agency
- Agency regulation art 4

In practice: The Agency representative at the Member State level, but not 'employed' by the Agency.

Beyond the Member States
33 focal points:

- 25 Member State focal points (on the basis of regulation)
- 4 EFTA/EEA focal points
- 2 Candidate Country focal points
- 2 Accession Country focal points
+ social partner representatives



How is the focal point network managed?

As focal points are not formally part of the Agency, incentives such as:

- Commitment
- Involvement
- Legitimacy
- Benefits for all become vital

Mutual adjustment of expectations (Agency – focal points – host organisations)

Tools:

- Basic requirements defining how focal point and Agency cooperation is to be organized
- Cooperation agreements
- Grants
- Involvement in planning processes to make Agency priorities match national priorities
- Tools to facilitate the planning of focal point work
- Visibility of focal point work

What are the benefits (acc to FOPs)?

- The added value to national safety and health work through information exchange
- The transfer of knowledge as regards the setting up of information systems on occupational safety and health
- The high level of information in the network makes it possible to avoid duplication of efforts
- The Agency contribution to creating a European occupational safety and health culture

The 2G Agency Network (1)

Basic Requirements:

- Definition of Focal Point and Network tasks and performance measures
- Focal Point work-plan
- Agency subsidy to support national Web-site and/or EW

National networks :

- Focal Points to set up tripartite national networks incl. social partners and main national information providers (>600)
- National network to be involved in Focal Point and Agency information activities (web-site, EW, projects)

European Expert Groups Assist the Agency in providing information and feed-back to its work programme

- Ad-hoc basis:
- Risk Observatory
- Internet
- OSH and Young People
- Catering, hotels and restaurants

Consultations

- Provide information for Agency information activities
- Quality assurance of Agency products
- Language checking

Websites

- Manage the national focal point web-site
- One web-site per FOP – all following a similar structure
- National portal to European OSH information
European portal to national OSH information

European Week campaigning

- Organise and manage the campaign at the national level
- Campaign activities in all of EU

ANNEXE 8

ACTIVITÉ DE L'AGENCE EUROPÉENNE SUR LES SUBSTANCES DANGEREUSES



THE ACTIVITY OF THE EUROPEAN AGENCY'S FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK ON DANGEROUS SUBSTANCES

Emmanuelle Brun - Risk Observatory Unit

Substances dangereuses

Situation en Europe

- 6 % des travailleurs EU manipulent des produits dangereux.
- 22 % sont exposés à des fumées et des vapeurs pendant > 25 % du temps de travail. *
- 400 millions de produits chimiques produits/an, 100 000 substances différentes destinées à la vente enregistrées en UE.
- Données toxicologiques nécessaires pour environ 20 000 substances utilisées sur les lieux de travail.

* *Enquête européenne 2000, Fondation européenne*

Exposition aux agents cancérigènes

- 32 millions de travailleurs (23%) exposés (UE15) (aux 139 cancérigènes inclus dans CAREX)
- + 22 millions exposés aux **cancérigènes groupe 1** selon classification IARC
- Agents les plus courants :
 - **Rayons solaires** : 9.1 millions d'exposés >75 % du temps de travail
 - **Fumée de cigarette** : 7.5 millions d'exposés >75 % du temps de travail
 - **Silice cristalline** : 3.2 millions d'exposés
 - **Échappements diesel** : 3 millions
 - **Radon** : 2.7 millions
 - **Poussières de bois** : 2.6 millions

Cancers professionnels

- 35 000 à 45 000 décès / an (UE-15) * ... mais seulement 1499 cas reconnus ** (UE-12 ; exception : France, Allemagne, Grèce)
- Coûts des cancers professionnels :
 - décès : > 70 milliards d'euros par an
- Au niveau mondial (OMS, 2000) :
 - Cancers des poumons : 102 000 décès / 969 000 DALYs
 - Mésothéliomes malins : 43 000 décès / 564 000 DALYs
 - Leucémies : 7 000 décès / 101 000 DALYs

* *CAREX*

** *Eurostat 2001*

Substances dangereuses : Activités

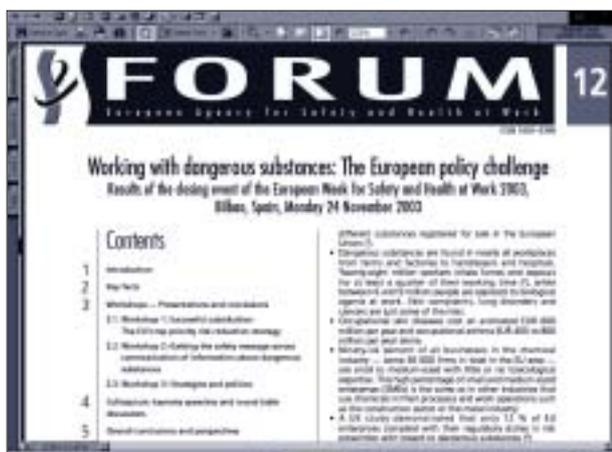
- Semaine européenne 2003 : activités et produits
- Bonnes pratiques : Site web
- Campagne d'information du CHRIT sur l'amiante
- Recherche : Observatoire des risques

Semaine européenne 2003

Substances dangereuses - Prudence !

- Octobre 2003 : campagne européenne décentralisée,

- En partenariat :
Agence, Points focaux, Partenaires sociaux, institutions EU, présidence EU,
- EU, Association Européenne de Libre-Echange (AELE) & Pays candidats,
- Support financier :
mis à disposition par l'Agence,
- Prix de les bonnes pratiques,
- Cérémonie de clôture.



Messages clés

- La plupart des postes de travail sont concernés
- Ne pas oublier d'inclure les substances générées par les procédés de travail (poussières, fumées, micro-organismes)!
- La substitution est possible
- L'évaluation des risques est indispensables
- L'information doit être communiquée jusqu'aux postes de travail
- L'information doit être communiquée sous forme de guide pratique pour employeurs et travailleurs
- Conseils pratiques et liens vers des solutions pratiques

Matériel d'information (1)

6 fiches d'information:

- Les substances dangereuses sur le lieu de travail,
- Élimination et substitution des substances dangereuses sur le lieu de travail,

- Diffusion d'informations sur les substances dangereuses sur le lieu de travail,
- Substances respiratoires allergisantes,
- Sensibilisants cutanés,
- Agents biologiques.



Fiches 33/35 : Introduction et Diffusion d'information sur les SD

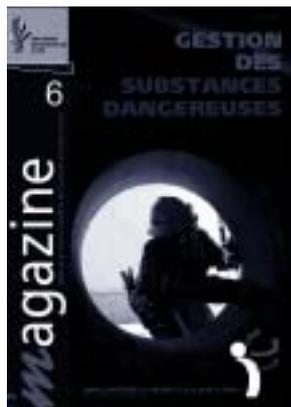
- Une législation solide,
- Hiérarchie des mesures de maîtrise des risques, l'élimination et la substitution étant les priorités,
- Inclure les substances générées pendant les procédés de travail,
- Valeurs Limites d'Exposition Professionnelle au niveau EU et dans les Etats Membres,
- Check-liste des informations reçues pour les travailleurs,
- Check-liste pour une bonne communication entre l'employeur et les travailleurs,
- Etiquetage et Fiches de Données de Sécurité.

Fiche 34 : Élimination et Substitution

- Élimination et substitution au sommet de la hiérarchie des mesures de contrôle de la législation européenne,
- Par où commencer ?
- Guides en matière de substitution,
- Avantages de la substitution,
- Le système danois MAL-KODE : Un outil pratique en matière de substitution.

Matériel d'information (2)

- Rapport : Etudes de cas de mesures de communication réussies relatives à la transmission d'informations sur les substances dangereuses
- Low-cost interventions : Substituting and eliminating hazardous chemicals and procedures (Greece)
- GISBAU : Support for the safe use of chemicals in the construction industry (Germany)
- Evaluation of biological risks in the meat processing industry in Brittany (France)
- Magazine : Gestion des substances dangereuses
- Site web :
Base de données d'informations multilingues
<http://ew2003.osha.eu.int>



Bonnes Pratiques - Cancérogènes



http://osha.europa.eu/good_practice/risks/dangerous_substances/carcinogens

Site web : Information sur les Bonnes pratiques – Substances Dangereuses

- Information sur les VLEPs.
- Exemples de Bonnes pratiques :
 - Liens vers l'information des États Membres,
 - Études de cas,
 - Par secteur,
 - Liste A-Z,
 - Inclut : Évaluation des risques ,
 - Formation,
 - Agents biologiques.
- Aide pour les PME : Évaluation des risques, Élimination ou Substitution, Communication avec les travailleurs, etc.
- Questions fréquemment posées.



Information sur les bonnes pratiques pour secteur

- Agriculture :
http://osha.eu.int/good_practice/sector/agriculture
- Construction :
http://osha.eu.int/good_practice/sector/construction/
- Éducation :
http://osha.eu.int/good_practice/education/
- Pêche :
http://osha.eu.int/good_practice/sector/fisheries/
- Secteur santé :
http://osha.eu.int/good_practice/sector/healthcare/



Good Practice OEL Activities

- FAQs on OEL in Occupational Safety and Health Systems
- FAQs on types of OEL
- Summary of MS information incl. Internet links to Organizations
- Non-MS information
- Preparation of EU Indicative limit values
- Non Internet Sources Reference Information



Asbestos – activities of the Agency

- Participation in the Dresden conference 2003
- Good Practice information updated:
 - Asbestos section under “Dangerous substances”. 130 links to information from 23 MS(AT, BE, DE, DK, ES, SF, FR, GR, IE, IT, LUX, NL, PT, SE, CZ, EE, LT, LV, MT, PL, SV, SK, UK), BG, RO, AU, CAN, US , ILO, WHO and the EU
 - Asbestos section under “Construction”
- Factsheet on Asbestos
- Campaign Webpage for the 2006 SLIC campaign
 - Advertising in NEWS-line and on the Agency's Webpage
- Newsletter distribution to nearly 30 000 subscribers
- Inclusion of the guide in Good practice information

Asbestos Good Practice



http://osha.europa.eu/good_practice/risks/dangerous_substances/
http://osha.europa.eu/good_practice/sector/construction/

Asbestos Factsheet in 20 languages



SLIC Asbestos campaign Webpage



<http://osha.europa.eu/campaigns/asbestos>

SLIC campaign in the Agency's Newsletter



Agency's report: Gender issues in safety and health at work

- Estimates that 1% of cancers in women is work-related are based on [research in the 70s among men](#)
 - > Do not reflect changes in the participation of women in the labour market!
- Need for gender-specific occupational cancer research:
 - Gender differences in metabolism, genetics, and other biological factors
 - Gender differences in jobs and tasks within similar jobs
 - Risks of gynecological cancers cannot be studied among men
 - Participation in recently developed industries (e.g. semiconductor industry) not previously studied
 - Possible exposure and modifying factors from home responsibilities

Challenge: Anticiper les risques

Stratégie communautaire de santé et de sécurité 2002-2006 :

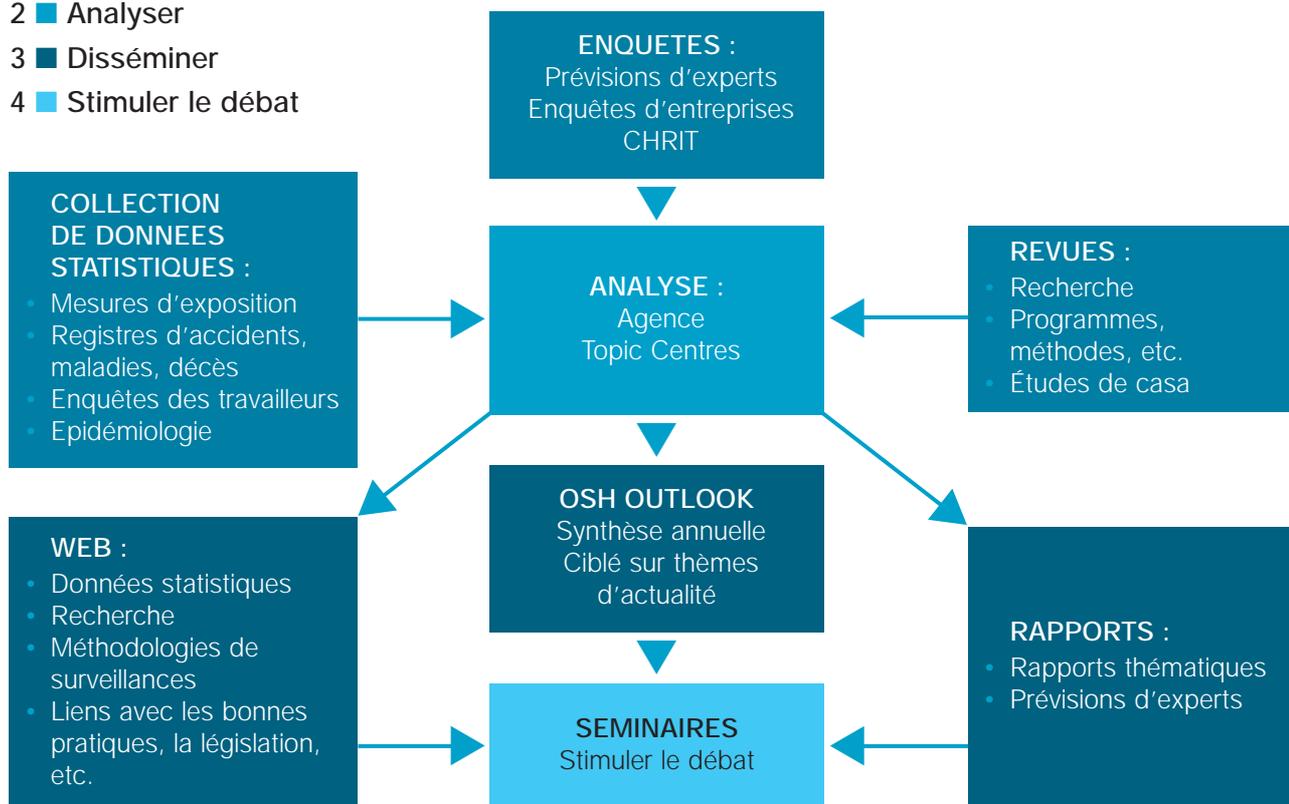
- Met en avant le besoin de "développer une véritable culture de prévention des risques permettant de mieux les anticiper et les contrôler"
- Demande à l'Agence de "jouer un rôle moteur dans ces actions de sensibilisation et d'anticipation"
- Demande à l'Agence de "[créer un observatoire des risques](#)" afin de fournir des informations prospectives aux stratégies

Objectifs de l'observatoire

- Fournir une [vue globale de la SST](#) en Europe (pas de comparaisons entre pays)
- Identifier [les tendances et changements](#) (exposition, groupes à risques, effets,)
- [Anticiper](#) les risques émergents afin de mieux cibler les ressources et de permettre des interventions plus efficaces
- Identifier des domaines/thèmes [ou plus d'information](#) est nécessaire

Fonctionnement:

- 1 ■ Collecter
- 2 ■ Analyser
- 3 ■ Disséminer
- 4 ■ Stimuler le débat



Collecte de données statistiques

- Effets :
 - réalisé : Atteintes auditives, Stress, Troubles musculosquelettiques, Absentéisme
 - à venir : Maladies de peau, Problèmes respiratoires, Mortalité et Invalidité liées au travail
- Conditions de travail :
 - réalisé : Exposition au bruit, Travail répétitif, Cadence de travail, Temps de travail

- à venir : Vibrations, Positions de travail, Manutention

- Groupes : Jeunes travailleurs
- Secteurs : Agriculture, Hotels/Restaurants

Qu'est ce qu'un risque émergent ?

À la fois nouveau et croissant:

«Nouveau» signifie que:

- ce risque n'existait pas auparavant ou
- un problème de longue date est désormais un «risque» à cause de l'évolution de la perception de la société ou de nouvelles connaissances scientifiques.

Un risque est « croissant » si :

- le nombre de dangers entraînant ce risque est croissant,
- la probabilité d'exposition à ces dangers est croissante ou
- l'effet du danger sur la santé des travailleurs est de pire en pire



Risques chimiques émergents

- Invités = 152 / Réponses :
1ère étape : 54 / 3ème : 49
- Nanoparticules et nanotechnologies, particules ultra-fines (VM=4,60)
- Travailleurs sous-contractés plus vulnérables aux risques chimiques (nettoyage, maintenance) (VM=4,34)
- Difficulté de contrôler les risques chimiques dans les PME (VM=4,39)
- Exposition aux substances dangereuses dans le traitement des déchets (VM=4,11)
- Exposition dermale aux substances dangereuses (VM=4,11)
- Manque d'informations sur les reprotoxiques (VM=3,85)

Carcinogènes

- Epoxy resins (MV=4.14): in adhesives, paints, coatings, and composites with glass fibre, carbon fibre. In: construction, electronics industry, manufacturing of composite products
- Diesel exhaust (MV=4.02)
- Isocyanates (MV=4.02), also during thermal/chemical degradation, grinding or welding of products containing PU
- Man-made mineral fibers (MV=3.96) (e.g. refractory ceramic fibers)
- Construction sector (MV=3.96): crystalline silica, silica dust, diesel exhaust, epoxy resins, isocyanates
- Cristalline silica (MV=3.51)
- Asbestos (MV=3.36)
- Wood dust (MV=3.29)

Agents biologiques

- Responsible for at least 15% of cancers worldwide (aflatoxin B1 produced by fungus *Aspergillus flavus*, Hepatitis B, Wood dust)
- 1900 cases of recognised occupational diseases (2001, EU-15)
- In France in 2003:
2.6 million workers (15% of the workforce) exposed to biological agents in their jobs
> 50% employed in health and social work also in the agriculture, manufacture of food products, services to individuals and households, research and development, and sanitation activities

Risques biologiques émergents

- Invités = 109
Réponses : 1ère étape : 32 / 3ème : 36
- Épidémies globales (grippe aviaire, etc.) (MV = 4.51)
- Manque d'information, difficulté d'évaluation des risques (MV = 4.06)
- Pathogènes résistants aux antibiotiques (Methicillin Resistant *Staphylococcus Aureus*) (MV = 3.97)

- Qualité de l'air en intérieur :
 - Maintenance des systèmes d'air conditionné: légionnelles, brucelloses (MV = 3.92)
 - Moisissures (MV=3.78)
- Traitement des déchets : microbes, moisissures, endotoxines, etc. (MV = 3.89)
Endotoxines (recyclage, élevage) (MV = 3.81)
- Mycotoxines (3.47) : traitement des déchets, alimentaire, travaux "humides"

Revue de programmes Priorités de recherche

- Objectifs :
 - Identifier les priorités d'action et de recherche
 - Encourager la coopération entre institutions de recherche pour rendre la SST plus transparente au niveau politique et préparer une réponse aux programmes (7ème PC)
- Rapport : Substances dangereuses, TMS, Environnement psychosocial, Management SST
- Séminaire d'experts les 1-2 Décembre 2005
- Liste de priorités communiquée à la commission EU
- Propositions de projets pour le 7ème Programme Cadre

Carcinogens - Agency activities

- Research priorities in the EU input to the 7th Framework research programme

Carcinogens identified as a priority!



Propositions de projets pour PC7

- Poussières de bois
- Bruit et substances ototoxiques
- Nanotechnologies
- Développement de modèles et de bases de données d'exposition pour l'évaluation des expositions professionnelles.

Activités de l'Observatoire des risques

- Rapport sur les cancérigènes (2007).
- Rapport sur les agents biologiques-épidémies globales (2006).
- Rapport sur les ultraviolets (2006).
- Collection de données sur les problèmes de peau et les maladies respiratoires (2007).
- OSH-outlook :
 - Agents cancérigènes,
 - Rayons ultraviolets,
 - Maladies de la peau.

Carcinogens - Agency activities

- 2007 Risk observatory study carcinogens in the EU:
 - Monitoring of exposure to carcinogens and occupational cancers, and figures
 - Relevant (national) prevention and control policies to address risks re. to carcinogens
 - Link to relevant (EU, national) legislation on DS and specific regulations on carcinogens
 - Advantages/drawbacks of different approaches
 - Research priorities, how to organise efficient research on OSH and carcinogens
 - Emerging issues?

Carcinogens - Agency RO project

- Information related to specific occupations or substances

- pesticides, solvents, mineral oils, metals and metal compounds, dusts and fibres, crystalline silica, drugs and pharmaceuticals, and
- biological agents
- carcinogenic substances produced in the workplace such as wood dust, combustion products, diesel exhaust and welding fumes
- agriculture, manufacturing (e.g. of wood and metal), waste treatment, health care settings, incl. home care, cleaners and workers in maintenance tasks (e.g. asbestos or dry-cleaning), construction, incl. ship-building
- Gender dimension

Visit our Webpages

- http://osha.eu.int/good_practice/risks/dangerous_substances
- http://osha.eu.int/good_practice/risks/ds/oel/
- <http://ew2003.osha.eu.int/>
- <http://osha.eu.int/research/rtopics/rds/>
- <http://riskobservatory.osha.eu.int/>
- <http://riskobservatory.osha.eu.int/risks/chemical>

Thank you for your attention!



Co-opération

- Etude de cas :
sur des professions, des carcinogènes particuliers, des pratiques visant à réduire l'exposition, la surveillance, application de la réglementation, sensibilisation/information

Coopération CHRIT

- Objectif :
 - Accéder aux informations de 1ère main des Services Nationaux d'Inspections du Travail (SNIT)
 - Observation des postes de travail et de leurs évolutions
- Méthode :
Cataloguer et décrire les systèmes SNIT pour
 - Identifier et anticiper les risques nouveaux
 - Définir des priorités de recherche et d'action
 - Réaliser des campagnes d'information, etc.
- Coopérer à long terme avec l'Agence sur l'Observatoire des Risques ?

An example - Exposure to wood dust

- Kauppinen et al., 2006
1.2 million exposed workers (33 %), mostly construction carpenters. highest exposure levels in construction and furniture industry.
- Due to limited exposure data there was considerable uncertainty in the estimates concerning construction woodworkers.
About 560 000 workers (16% of the exposed) may be exposed to a level exceeding 5 mg/m³.

Infographie réalisée par :
CIAO PANTONE LYON
04 72 74 04 49

Décembre 2006