Tous concernés par le risque routier professionnel

Figurant parmi les priorités du Plan régional santé au travail 2, la lutte contre les risques routiers a fait l'objet d'une convention entre la Direccte et la CGPME entre juillet 2014 et juillet 2015. L'objectif : accompagner les PME et les TPE dans une meilleure prise en compte de ces risques pour davantage de prévention. Explications.

Dans la région Nord - Pas-de-Calais, le risque routier professionnel est la première cause de décès au travail et les accidents routiers liés au travail diminuent moins vite que les autres motifs de déplacement.
Au sein des entreprises, la gestion du risque routier ne doit pas se réduire à gérer un parc automobile mais doit, plus globalement, prendre en compte les déplacements de tous les salariés avec la tenue des documents obligatoires.
C'est dans ce contexte que la CGPME a souhaité engager une action destinée à informer les entreprises et à les accompagner concrètement dans leur démarche d'une meilleure gestion d'un risque professionnel qui inclut les trajets entre le domicile et le lieu de travail ainsi que les déplacements dans le cadre d'une activité professionnelle.

L'information en premier lieu

7 réunions de sensibilisation au risque routier ont été organisées à Armentières, Douai, Dunkerque, Lille, Valenciennes et Maubeuge. Animées par des professionnels de la prévention routière, elles ont permis de rappeler aux entreprises la réglementation, leurs obligations en la matière et de leur présenter les différentes possibilités pour mettre en œuvre une démarche de prévention au sein de leur entreprise. Sur les 50 entreprises qui ont participé à ces réunions, la plupart ne se sentaient pas concernée par le risque routier car elles n'y associent pas la dimension « trajet domicile-travail ».
Elles ont également pu prendre connaissance, lors de ces réunions, des nombreux outils à leur disposition : intégration du risque routier dans le règlement intérieur, évaluation du risque dans le Document unique, mise en place d'une organisation pour gérer les déplacements à l'intérieur de l'entreprise, outil d'analyse des accidents, charte d'engagement avec la Préfecture et la Carsat, contrat CODE avec la Carsat, formation des salariés, amélioration technique des véhicules…

Un accompagnement personnalisé

C'est pour mettre en œuvre les outils les plus adaptés à leur situation que la CGPME a proposé, dans le cadre de cette convention avec la Direccte, un accompagnement personnalisé à une vingtaine d'entreprises. Des rencontres individuelles ont été organisées, permettant d'établir un diagnostic et de proposer un accompagnement spécifique : il s'agit d'agir pour identifier les facteurs de risque propres à l'entreprise de manière à établir les plans d'actions correspondants.

De ces différents échanges, il ressort une difficulté pour les entreprises à envisager la prévention du risque routier dans sa globalité et les accompagnements ont permis aux chefs d'entreprise de s'interroger sur l'organisation du travail et s'orienter vers une gestion des déplacements plus structurée intégrée dans un plan de prévention.

Des chiffres éloquents

Le risque routier professionnel représente près de 80 000 accidents pris en charge chaque année par le régime général de la Sécurité sociale. Il est à l'origine de 400 morts, soit 50 % des accidents du travail mortels et environ autant de blessés graves avec invalidité physique permanente.
Le coût social d'un mort est estimé à 1,5 million d'euros.
Dans le Nord - Pas-de-Calais, on relève, en 2012, 77 morts sur la route, dont la moyenne d'âge est située pour 80 % entre 24 et 59 ans.
Depuis cinq ans en moyenne, chaque jour travaillé est entaché de 18 accidents faisant 22 blessés dont 8 d'entre eux sont hospitalisés et 1 décède.

pour en savoir plus

http://www.cgpme-nord.fr/actions/actions_en_cours.php

https://www.carsat-nordpicardie.fr/index.php?option=com_content&view=article&id=150:la-prevention-du-risque-routier-professionnel&catid=11:risques-professionnels&Itemid=151

http://www.inrs.fr/risques/routiers/ce-qu-il-faut-retenir.html

http://www.ameli.fr/employeurs/prevention/le-risque-routier.php

Direccte Nord - Pas-de-Calais
Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
Les Arcades de Flandre • 70 rue Saint-Sauveur
BP 456 - 59021 LILLE Cedex
Tél. 03 20 96 48 60 • Fax. 03 20 52 74 63

Lettre de la Direccte - pôle Travail
décembre 2015 ■ numéro 11

Responsable de publication : Brigitte Karsenti
ISSN 2257-1000 - Dépôt légal à parution

Auteurs : Direccte et Camille Jaunet (La clé des mots)
Crédits photos : Fotolia : Laurine45, lightpoet, sculpies, manipulateur, Gordon Saunders, Olivier Le Moal, xy ; 123rf : mlaimy27feb ; Direccte
Maquette et mise en page : Pierre Guérin graphiste
Imprimeur : Qualit'imprim - 59560 Comines

Repères 4
Favoriser la croissance et l'égalité des chances

Relations du travail 5
Pour un dialogue social modernisé

Santé-sécurité
Le PRST 2 à l'heure du bilan 6

Santé au travail : un contrat d'objectifs avec le secteur bancaire 7

Tous concernés par le risque routier professionnel 8

LA LETTRE DE
L'INSPECTION DU TRAVAIL
Nord - Pas-de-Calais

Alors que la fusion des régions s'approche, nous publions cette dernière *Lettre de l'inspection du travail* au format « Nord - Pas-de-Calais ». Nous avons la conviction de pouvoir l'enrichir avec la mise en valeur des expériences de la Picardie pour rendre compte, dans une publication unique, du Système d'inspection du travail (SIT) aux dimensions du Nord - Pas-de-Calais Picardie.

Le SIT poursuit sa mue vers une organisation renforcée et encore plus professionnelle avec 22 contrôleurs des deux régions devenus inspecteurs en 2015, la mise en place d'outils collaboratifs avec la nouvelle application *WIkIT*, une meilleure connaissance des territoires avec les portraits d'unités de contrôle. Nous resterons en 2016 mobilisés sur la prévention des risques professionnels, les risques BTP de chutes de hauteurs, la vérification des conditions d'application du détachement, le risque amiante, les risques SEVESO, les conditions d'emploi des publics les plus fragilisés et une approche plus collective des TPE.

L'élaboration du PRST3 permettra d'intégrer aussi une approche des risques émergents, notamment les nanoparticules, thématique dont la présentation a été fort appréciée lors de la journée régionale santé-sécurité du 18 juin 2015.

L'ensemble des acteurs de la prévention sera associé à cette construction et à cette déclinaison, qu'il s'agisse de nos 200 agents de contrôle ou des partenaires institutionnels (OPPBTP, CARSAT, MSA, ARACT, services de Santé au travail) qui contribuent à son efficacité.

Nous serons attentifs à la rénovation du dialogue social issu de la loi Rebsamen et à l'engagement des partenaires sociaux et des instances représentatives du personnel. Le colloque CHSCT du 25 novembre 2015, organisé par la Direccte avec le soutien de l'ARACT, a permis de projeter le rôle essentiel de ces relais dans le portage territorial des politiques de prévention.

Jean-François BÉNEVISE
Directeur régional
de la Direccte Nord - Pas-de-Calais

Direccte Nord - Pas-de-Calais
Direction régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
Pôle Politique du travail

DOSSIER

Les nanomatériaux, un risque émergent ?

Nanotubes, nanoparticules, nanotechnologie… sont autant de termes qui traduisent l'usage de plus en plus fréquent dans l'industrie, de matériaux, qui à la taille nanométrique, détiennent des caractéristiques particulières intéressantes. Des substances qui pour certaines ne sont pas dépourvues de risques pour la santé des personnes qui les manipulent. Tour de la question.

Cap sur l'infiniment petit

Plonger dans l'univers nanométrique c'est s'approcher de l'atome d'hydrogène, du virus de la polio ou de l'hélice d'ADN. C'est considérer des particules infiniment petites, de la taille du nanomètre, c'est-à-dire du milliardième de mètre (10^{-9} m). Des particules qui occupent une place de plus en plus grande dans notre quotidien, qu'elles soient produites intentionnellement ou non. En effet, les nanoparticules peuvent être d'origine naturelle – éruptions volcaniques, feux de forêt ou encore tempêtes de sable – ou, le plus souvent, d'origine humaine. Ils sont dans ce cas manufacturés ou générés par la tabagie, les fumées de soudage ou encore la circulation automobile.
Défini dans le cadre d'une recommandation européenne publiée en octobre 2011 (2011/696/CE), un nanomatériau, quelle que soit son origine,

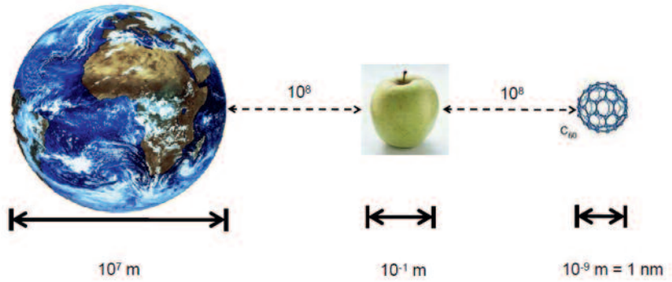
est composé au moins à 50 % de particules d'une dimension entre 1nm et 100nm.
« *Il existe deux catégories de nanomatériaux : les matériaux nanostructurés, c'est-à-dire dont la structure interne ou la structure superficielle est à échelle nanométrique et les nano objets tels que les nanofibres, ou les nanotubes,* explique Guillaume Picot, ingénieur de prévention à la Direccte Nord - Pas-de-Calais. *D'une façon générale, plus la taille des particules décroît, plus le rapport entre la surface et le volume est grand et plus les propriétés de surfaces deviennent prépondérantes. Ainsi, pour un même matériau, la réactivité sera différente à l'échelle des nanoparticules.* »

Une utilisation croissante dans l'industrie

C'est parce que leurs propriétés sont particulières que l'utilisation des nanoparticules s'est fortement développée dans l'industrie depuis quelques décennies. Agroalimentaire, cosmétique, industrie pharmaceutique, aéronautique, BTP ou encore industrie automobile fabriquent de plus en plus de produits dont les performances sont améliorées grâce aux nanomatériaux qu'ils contiennent. « *Le dioxyde de titane a par exemple la propriété de faciliter la décomposition des matières organiques*, poursuit Guillaume Picot. *Il est donc de plus en plus utilisé dans la fabrication de vitrages ou de ciments autonettoyants. Il est également réputé pour absorber les rayonnements UV, d'où son usage dans les crèmes cosmétiques. De même, l'argent à l'échelle nanométrique a des propriétés biocides, c'est-à-dire qu'il détruit les bactéries. De plus en plus de textiles, pansements, peintures ou encore boîtes en plastique contiennent du nano-argent.* »
Autre matériau utilisé par les industriels, le dioxyde de silicium (SiO_2), connu pour ses propriétés antiagglomérantes et anti-mousses. « *L'industrie alimentaire intègre le SiO_2 dans la fabrication de sel ou de produits en poudre, sous l'appellation additif E551*, précise Guillaume Picot. *Le SiO_2 est également présent dans certains carburants.* » Enfin, les nanotubes de carbone sont connus pour leur grande résistance mécanique –100 fois plus importante que l'acier –, leur conductivité thermique et électrique, avec moins d'échauffement que le cuivre. Ces nanotubes entrent de plus en plus fréquemment dans la composition du béton, des pâles d'éolienne, des pneumatiques, des batteries, des cellules photovoltaïques ou encore des peintures.

> *Les nanomatériaux sont considérés comme des agents chimiques dangereux si l'on peut mettre en évidence un risque, en raison des propriétés physico-chimiques, chimiques ou toxicologiques lié à leur utilisation ou à leur présence sur le lieu de travail.*

Présentation de l'échelle nanométrique



Il y a la même différence d'échelle entre une pomme et un nanomètre et entre une pomme et la Terre.

Quels effets sur la santé ?

Si les nanotechnologies sont largement utilisées dans le monde industriel, leur effet sur la santé reste encore à approfondir.
« *Nous disposons de travaux sur les effets liés aux particules ultra-fines (PUF)*, indique le docteur Brigitte Sobczak, médecin inspecteur régional du travail à la Direccte Nord - Pas-de-Calais. *Nous savons ainsi que les pollutions atmosphériques ou les fumées ont des conséquences respiratoires et cardio-vasculaires. Par contre, il y a peu de résultats liés aux expositions aux nanoparticules manufacturées.* »
Des particules dont la toxicité dépend de multiples paramètres et dont les propriétés physico-chimiques diffèrent pour une même substance.
Ce qui est établi, c'est que les nanoparticules pénètrent principalement dans l'organisme par inhalation et se déposent, du fait de leur petite taille, dans les voies aériennes profondes. Si certaines poussières sont éliminées par les macrophages, d'autres, des nano-objets comme les nanotubes de carbone ne le sont pas et leur accumulation dans les alvéoles pulmonaires peut provoquer des inflammations pouvant conduire au développement de certaines pathologies pulmonaires.
Leur petite taille entraîne également une grande volatilité et une grande persistance dans l'air. Elle leur permet aussi de traverser les tissus (translocation) et d'atteindre le cerveau via le nerf olfactif, pour certaines d'entre elles.
Enfin, l'hypothèse d'un passage par voie cutanée est actuellement à l'étude.
« *En 2009, le Haut Conseil de santé publique a rendu un avis concernant les nanotubes de carbone*, poursuit le Dr Sobczak. *Il indique notamment les risques de biopersistance, d'inflammation et de fibrose pulmonaires prouvées expérimentalement. Des risques qui rappellent ceux de l'amiante…* »
De même, le dioxyde de titane (TiO_2) peut être à l'origine de fibroses pulmonaires qui sont réversibles à l'arrêt de l'exposition. Il a été classé comme cancérogène 2B (peut-être cancérogène) par le Centre international de recherche contre le cancer (CIRC).

Si les risques sont difficiles à caractériser, c'est parce qu'il est complexe d'identifier les entreprises utilisant ou produisant de telles particules et d'obtenir leur accord pour mener des études. Le recueil des données est donc incomplet. « *En janvier 2015 s'est déroulé un congrès de pneumologues à Lyon*, ajoute le Dr Sobczak. *Ces derniers ont indiqué travailler de plus en plus sur cette problématique à partir des informations qu'ils recueillent auprès de leurs patients. Cela peut être une autre voie pour progresser dans les connaissances.* »

Quelles mesures de prévention ?

S'il n'existe pas actuellement de réglementation spécifique aux nanomatériaux, aux nanoparticules ou aux particules ultra-fines (PUF), le Code de l'environnement définit cependant la notion de substance à l'état nanoparticulaire, fabriquée intentionnellement : il prévoit à ce titre une obligation de déclaration de telles substances, au-delà de 100 g par an, par les fabricants, les importateurs et les distributeurs.
« *Les nanomatériaux sont considérés comme des agents chimiques dangereux si l'on peut mettre en évidence un risque, en raison des propriétés physico-chimiques, chimiques ou toxicologiques lié à leur utilisation ou à leur présence sur le lieu de travail*, indique Gael Fages, inspecteur du travail à la Direccte Nord - Pas-de-Calais. *Il existe actuellement deux principaux modes d'exposition aux nanomatériaux dans les entreprises : l'un lié à la production de PUF (soudage, ponçage, combustion…) ; l'autre lié à la production ou à l'utilisation intentionnelle de nanomatériaux. De ce fait, il est nécessaire d'évaluer le risque lié à la présence de nanomatériaux produits, utilisés ou rejetés, même pour ceux qui ne sont pas classés ou étiquetés dangereux.*
Actuellement, compte tenu des données scientifiques encore incertaines et des effets sur la santé très variables selon la taille, la forme et les caractéristiques physico-chimiques du nanomatériau, il n'existe pas de méthode d'évaluation normalisée de l'exposition et aucune généralisation n'est possible en matière de prévention. Aussi, l'employeur doit rechercher le niveau d'exposition le plus bas possible pour ses salariés, en utilisant des produits de substitution, en modifiant les modes opératoires, en limitant les opérations particulièrement exposantes ou encore en mettant en œuvre des protections collectives ou individuelles. »

En effet, les nanomatériaux sont le plus souvent, d'origine humaine. Ils sont dans ce cas manufacturés ou générés par la tabagie, les fumées de soudage ou encore la circulation automobile.

Pour en savoir plus

- Rapport 2014 de l'ANSES sur les nanomatériaux :
www. anses.fr/sites/default/files/documents/AP2012sa0273Ra.pdf
http://www.sante.gouv.fr/impact-sanitaire-des-nanomateriaux-et-des-nanotechnologies-une-preoccupation-des-pouvoirs-publics.html
http://www.encyclo-ecolo.com/Nanoparticules

Favoriser la croissance et l'égalité des chances

Après une gestation de plusieurs mois, la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, dite loi Macron a été adoptée définitivement le 9 juillet 2015 à l'Assemblée nationale. Destinée à renforcer la vitalité de l'économie française, elle comprend plusieurs mesures concernant le droit du travail et le dialogue social. Explications.

La justice prud'homale réformée

C'est pour raccourcir les délais de traitement des dossiers que la procédure et les instances prud'homales évoluent. Ainsi, le bureau de conciliation et d'orientation devient un pivot essentiel de la procédure avec la charge de mettre en état le dossier de jugement et d'orienter les parties. Il peut également être amené à juger l'affaire si, lors de l'audience de conciliation, une des deux parties est absente, ceci pour éviter de différer le jugement.
Une procédure accélérée est instaurée, permettant de passer devant un bureau de jugement en formation restreinte, qui statuera dans un délai de 3 mois. Enfin, il est créé un "vrai" statut du défenseur syndical, qui assiste ou représente le salarié ou l'employeur devant les prud'hommes.
Cette réforme des prud'hommes sera finalisée dans les mois à venir avec la définition d'un barème d'indemnités accordées en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Les règles d'ouverture des commerces simplifiées

La loi a souhaité simplifier les règles régissant la possibilité, pour les commerçants d'ouvrir le dimanche et en soirée. Désormais, l'ouverture sera possible le dimanche et toute l'année pour les commerçants situés en zone touristique internationale, dans une douzaine de grandes gares et dans les zones touristiques et les zones commerciales, qui seront déterminées en fonction de leur potentiel économique à ouvrir le dimanche. Dans toutes ces zones, seules les entreprises couvertes par un accord pourront employer des salariés le dimanche. L'accord devra notamment déterminer les contreparties applicables aux salariés.
Les autres commerçants auront la possibilité d'ouvrir jusqu'à 12 dimanches par an (cinq aujourd'hui) après l'accord du maire et éventuellement de l'intercommunalité.

Les procédures de licenciement collectif sécurisées

Pour consolider les dispositions de la loi de sécurisation de l'emploi de 2013, la loi Macron prévoit que les entreprises devant établir un Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) pourront fixer le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements par accord collectif ou par document unilatéral, et, dans ce dernier cas, à un niveau qui ne peut être inférieur à celui des zones d'emploi où est située l'entreprise.
En outre, les moyens affectés au PSE seront proportionnés aux moyens dont dispose l'entreprise et non plus à ceux du groupe auquel elle appartient. Enfin, l'annulation du feu vert administratif pour insuffisance de motivation n'aura pas d'incidence sur la validité du licenciement.

De nouveaux pouvoirs pour l'inspection du travail

La réforme de l'inspection du travail [cf. *Lettre de l'Inspection du travail* n° 9] prévoyait l'extension des pouvoirs des agents de contrôle, par exemple la possibilité d'arrêter certains travaux dangereux pour les salariés ou de déclencher des amendes administratives. Dans cet objectif, la loi Macron habilite le gouvernement à prendre, par ordonnance, des mesures renforçant le rôle de surveillance et de sanction dévolu au système d'inspection du travail.

Pour en savoir plus

http://www.economie.gouv.fr/loi-macron-croissance-activite-egalite-chances-economiques-mesures

Pour un dialogue social modernisé

Promulguée au Journal officiel le 18 août 2015, la loi relative au dialogue social et à l'emploi, dite loi Rebsamen a pour objectifs principaux de renforcer le dialogue social au sein des entreprises et de favoriser l'emploi. Rappel des principales évolutions.

Encourager le dialogue social

Parmi les mesures phares de la loi, les entreprises d'au moins 300 salariés auront la possibilité, par un accord collectif majoritaire de regrouper au sein d'une seule instance le CE, les DP et le CHSCT. Les entreprises de 50 à 299 salariés peuvent, quant à elles mettre en place une délégation unique du personnel incluant DP, CE et CHSCT.
Dans la même démarche de rationalisation, la loi prévoit le regroupement des consultations du CE, à compter du 1er janvier 2016, en trois thématiques : la situation économique et financière de l'entreprise, sa politique sociale et ses orientations stratégiques. Quant aux négociations obligatoires d'entreprise, elles seront réorganisées : une négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et la répartition de la valeur ajoutée ; une négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de la vie au travail ; une négociation triennale sur la gestion des emplois et des parcours professionnels pour les entreprises d'au moins 300 salariés.
Pour ce qui concerne les TPE, des commissions paritaires interprofessionnelles régionales représenteront, à partir du 1er juillet 2017, les salariés et les employeurs. Elles auront des missions de conseil, d'information, de médiation et de gestion d'activités sociales et culturelles.
Afin de valoriser l'engagement syndical, de nouveaux droits sont accordés aux représentants des salariés : garantie, pour les salariés dont les heures de délégation dépassent 30 % de leur temps de travail annuel, d'une progression salariale identique à celle de leurs collègues ; entretiens professionnels de début et de fin de mandat ; reconnaissance des compétences acquises pendant le mandat.

Afin de valoriser l'engagement syndical, de nouveaux droits sont accordés aux représentants des salariés

Faire progresser le principe d'égalité entre les femmes et les hommes

Parmi les dispositions prévues par la loi figurent la représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes aux élections professionnelles, la parité dans les commissions régionales des TPE, dans les conseils de prud'hommes et parmi les administrateurs salariés ou encore le droit à une expertise dédiée à l'égalité professionnelle…

Favoriser l'emploi

De nombreuses mesures concernent aussi l'emploi. Par exemple, la création au 1er janvier 2017, du compte personnel d'activité permettra de sécuriser les parcours professionnels en rassemblant par exemple, le compte personnel de formation, le compte pénibilité, le compte épargne temps, la mutuelle ou encore les droits rechargeables à l'assurance chômage…
Par ailleurs, pour développer l'apprentissage, l'aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire dans les entreprises de moins de 250 salariés sera pérennisée et la période pendant laquelle le contrat peut être rompu librement sera fixée à 45 jours de formation pratique effectués en entreprise. En matière de lutte contre le chômage de longue durée, l'accès au contrat de professionnalisation sera élargi et sa durée prolongée. Enfin, une prime d'activité, créée au 1er janvier 2016, fusionnera le RSA "activité" et la prime pour l'emploi.
Pour ce qui concerne les intermittents du spectacle, la loi Rebsamen sécurise le régime d'assurance chômage en l'inscrivant dans le code du travail et prévoit la révision des conditions d'emploi pour les intermittents du spectacle.

Des mesures relatives au droit du travail

Parmi les autres dispositions de la loi Rebsamen figurent : la possibilité de renouveler deux fois les CDD et contrats de mission sans dépasser 18 mois ; la reconnaissance, à titre expérimentale du CDI intérimaire jusqu'au 31 décembre 2018 ; la codification de la lutte contre les agissements sexistes ou encore la non généralisation du CV anonyme pour les entreprises d'au moins 50 salariés.

pour en savoir plus

http://travail-emploi.gouv.fr/actualite-presse,42/breves,2137/la-loi-relative-au-dialogue-social,18862.html

Le PRST 2 à l'heure du bilan

6 axes prioritaires, 120 actions : le Plan régional santé travail 2 (PRST 2) élaboré en 2011 dans le cadre du Comité régional de la prévention des risques professionnels poursuivait une démarche collective de prévention du capital santé des salariés. En 2015, plusieurs réunions de travail ont fait le point sur les actions entreprises pour dégager les orientations d'un 3e plan.

« *Le PRST 2 a permis de renforcer les partenariats entre les différents acteurs régionaux de la prévention et de la santé au travail*, souligne Cécile Delemotte, directrice adjointe du pôle Travail à la Direccte Nord - Pas-de-Calais. *En effet, toute démarche de prévention s'appuie nécessairement sur un travail d'équipe. Une réelle dynamique a été lancée : chacun intervenant dans son domaine mais en complémentarité et autour de thématiques partagées.* » Avec un fil conducteur : mobiliser l'entreprise pour qu'elle devienne actrice en matière de prévention.

Un travail collectif autour de six axes

Au premier plan dans l'accompagnement des entreprises, les services de santé au travail (SST) ont apporté une aide essentielle aux PME et TPE dans l'accompagnement de leur démarche d'évaluation des risques (axe 1). Pour prévenir les principales pathologies (axe 2), une action a visé spécifiquement les garages et l'exposition des salariés aux HAP[1], substances cancérogènes, mutagènes ou toxiques. Y étaient associés, les services de santé au travail, les organisations professionnelles, la Direccte et la Carsat[2] [cf. *Lettre de l'Inspection du travail* n° 1]. En parallèle, les CPOM[3] signés entre les SST la Direccte et la Carsat ont permis aux signataires de s'engager sur des objectifs communs autour de la prévention de ces pathologies. En ce qui concerne la prévention des accidents du travail (axe 3), l'OPPBTP[4] a proposé un accompagnement adapté aux entreprises du BTP. De son côté, la MSA[5] a conduit, en lien avec l'inspection du travail, une action autour des risques phytosanitaires dans l'agriculture. Pour contribuer au maintien dans l'emploi (axe 4), des dispositifs visent à améliorer les orientations proposées aux personnes atteintes de pathologies : charte régionale signée en 2014 par l'ensemble des partenaires sociaux ; réseau régional STME[6]… En matière de pilotage régional (axe 5), l'implication des partenaires sociaux s'est traduite à travers la gouvernance paritaire des instances régionales de prévention des risques professionnels. De plus la pluridisciplinarité des SST a été confortée par la réforme de 2012 et continue d'être encouragée notamment par les CPOM. Enfin, la formation et les outils de suivi et de diagnostic de la santé travail (axe 6) se développent et se structurent progressivement. À titre d'exemple, une convention a été signée en 2014 avec les établissements d'enseignement agricoles [cf. *Lettre de l'Inspection du travail* N° 10].

« *L'ensemble des acteurs a souligné les avancées liées au travail collaboratif. La dynamique va se poursuivre dans un 3e plan qui sera formalisé dans le courant 2016* » conclut Cécile Delemotte.

1- Hydrocarbures aromatiques polycycliques
2- Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail
3- Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens
4- Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics
5- Mutualité sociale agricole
6- Santé travail et maintien dans l'emploi

PRST 2 : les axes de travail

1/ Encourager les entreprises à être actrices de la prévention et de la santé au travail
2/ Prévenir les principales pathologies liées au travail
3/ Prévenir les risques d'accidents du travail et mener des actions ciblées dans les secteurs à risques
4/ Limiter l'impact des problèmes de santé sur l'emploi
5/ Améliorer l'efficacité du système de prévention en région
6/ Développer la connaissance et les compétences en santé au travail

Une déclinaison des orientations nationales

Directement issus des orientations figurant dans les Plan santé travail nationaux, les plans régionaux y incluent les spécificités locales. Fruit d'une étroite concertation entre les acteurs régionaux en matière de santé et de sécurité au travail – SST, Carsat, Direccte, OPPBTP, MSA… –, ils visent, à partir d'un état des lieux partagé et des priorités nationales, à définir les principaux axes de travail pour améliorer la santé des salariés en milieu professionnel.

pour en savoir plus

Les orientations du PST 3
http://travail-emploi.gouv.fr/actualitepresse,42/communiques,2138/validation-des-orientations-du,18410.html

Santé au travail : un contrat d'objectifs avec le secteur bancaire

La Direccte Nord - Pas-de-Calais et la Carsat Nord-Picardie ont signé, le 6 octobre 2015, un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens avec le service de santé au travail inter-banques (SSTIB Lille).

Cette troisième signature en région répond aux objectifs de la loi du 20 juillet 2011 sur la réforme de la santé au travail qui prévoit la signature de contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM) entre les services interentreprises de santé au travail, les Direccte et les Carsat. L'enjeu est une coordination plus fine entre les acteurs de la santé au travail en région pour améliorer l'action de prévention des acteurs concernés.

Le CPOM signé avec le secteur bancaire propose une approche "offre de service" liée aux différents métiers du secteur bancaire et à leurs particularités :

- évaluation et prévention du risque acoustique en centre d'appels auprès d'une population de conseillers en ligne ;
- prévention des troubles musculosquelettiques ;
- prévention des risques psychosociaux ;
- prévention de la désinsertion professionnelle et maintien dans l'emploi.

Pour Brigitte Karsenti, directrice régionale adjointe, chef du pôle Travail de la Direccte Nord - Pas-de-Calais, « *ce contrat intègre la contribution du service à la dynamique régionale de prévention des risques professionnels* ».

pour en savoir plus

la santé et la sécurité au travail :
http://www.travailler-mieux.gouv.fr/
La loi du 20 juillet 2011 : **http://travail-emploi.gouv.fr/textes-reglementaires,1651/annee-2011,2069/loi-no-2011-867-du-20-juillet-2011,13783.html**
Le site de la CARSAT Nord-Picardie :
https://www.carsat-nordpicardie.fr/

KIOSQUE

Le dossier de la négociation collective

Bilan des accords d'entreprises en région Nord - Pas-de-Calais de 2007 à 2013

Cette étude parue le 22 septembre 2015 dresse, à l'aube d'une importante refonte du dialogue social en France, le panorama de la négociation collective dans les entreprises de la région Nord - Pas-de-Calais.
L'analyse porte sur une période de 7 ans, de 2007 à 2013, tout en rappelant le contexte historique et législatif préludant à la conclusion des accords d'entreprise. En effet, la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi réorganise la négociation autour de trois thèmes obligatoires et modifie le régime de négociation avec les représentants du personnel. Ce bilan vise à mieux faire connaître le paysage de la négociation collective en région à la veille d'importants changements qui seront mis en œuvre à compter du 1er janvier 2016.

La santé au travail

L'influence du tissu économique sur la fréquence des accidents du travail

Parue le 11 juin 2015, cette étude fait apparaitre que, historiquement, la fréquence des accidents du travail en région Nord - Pas-de-Calais se maintient au-dessus de la moyenne nationale.
En 2013, cette sur-sinistralité atteint un niveau inédit de +2,9 points. Les particularités économiques d'une région marquée par des industries nécessitant une main d'oeuvre autrefois importante (mines, textile, sidérurgie) sont souvent citées comme facteurs explicatifs.
Cette analyse démontre que le tissu économique explique en réalité seulement un quart de la sur-sinistralité régionale. Les problématiques propres de santé au travail demeurent donc très prégnantes dans le Nord - Pas-de-Calais.
Chaque secteur contribue à aggraver ou améliorer la situation régionale par sa spécificité économique et la fréquence de ses accidents du travail. L'étude identifie ces secteurs à risques dont la sinistralité au travail est singulière, à l'échelle de la région, mais également des départements et des zones d'emploi.

POUR RECEVOIR LA LETTRE

Vous pouvez retrouver la *Lettre régionale de l'inspection du travail* sur le site internet de la Direccte : **www.nord-pas-de-calais-picardie.direccte.gouv.fr** > Politiques du travail-relations-sociales

Si vous souhaitez nous contacter, vous abonner à cette lettre ou abonner d'autres personnes de vos relations, envoyez un mel à : **nordpdc.pole-travail@direccte.gouv.fr**