

La prévention des risques professionnels en 2016

Des résultats contrastés selon les secteurs et les risques

En 2016, environ un tiers des établissements ont pris au moins une mesure pour prévenir les risques psychosociaux dans les trois années précédentes. Ce pourcentage a progressé entre 2013 et 2016, en particulier dans les trois fonctions publiques (État, territoriale, hospitalière) et dans les établissements privés de plus de 50 salariés. En revanche, moins de mesures ont été prises concernant les risques physiques et chimiques dans la fonction publique d'État et dans le secteur privé, surtout dans les établissements de moins de 50 salariés.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels demeure peu présent dans la fonction publique d'État et dans les collectivités territoriales ainsi que dans les très petits établissements, mais il est presque systématique au-delà de 50 salariés ; en 2016, il intègre les risques psychosociaux plus souvent qu'en 2013, particulièrement dans les trois fonctions publiques.

Les établissements où certains salariés sont soumis à des objectifs chiffrés, ou bien à un dispositif informatique de suivi de l'activité, déclarent plus souvent des salariés exposés à des risques psychosociaux. Il en va de même pour les établissements avec des changements organisationnels récents.

Au-delà de 10 % de salariés exposés, les actions menées par les employeurs sont significativement plus nombreuses aussi bien en cas de risques physiques que de risques psychosociaux.

Les employeurs sont tenus de prévenir les risques professionnels auxquels sont exposés leurs salariés. Depuis 2001, ils doivent élaborer un document unique d'évaluation des risques (DUER) identifiant les risques encourus sur le lieu de travail et l'actualiser annuellement (encadré 1). Outre l'affichage de consignes de sécurité, l'installation d'équipements de protection collective et la mise à disposition d'équipements de protection individuelle (EPI), ils peuvent dispenser des formations spécifiques à la santé et à la sécurité au travail. Ils doivent, par ailleurs, assurer

une visite avec un médecin du travail quand les salariés sont exposés à des risques, notamment chimiques. Le volet « employeur » de l'enquête Conditions de travail-Risques psychosociaux de 2016 permet d'appréhender les pratiques de prévention au niveau de l'établissement, que ce soit dans le secteur privé ou le secteur public (encadré 2).

Un document unique d'évaluation des risques intégrant plus souvent les risques psychosociaux

Malgré l'obligation légale, seuls 45 % des employeurs interrogés en 2016 ont élaboré ou actualisé un DUER au cours des 12 mois précédant l'enquête (graphique 1). Parmi les établissements de moins de 10 salariés du secteur privé, qui représentent les trois quarts des établissements et emploient 17 % des salariés, seulement 38 % ont un DUER actualisé.

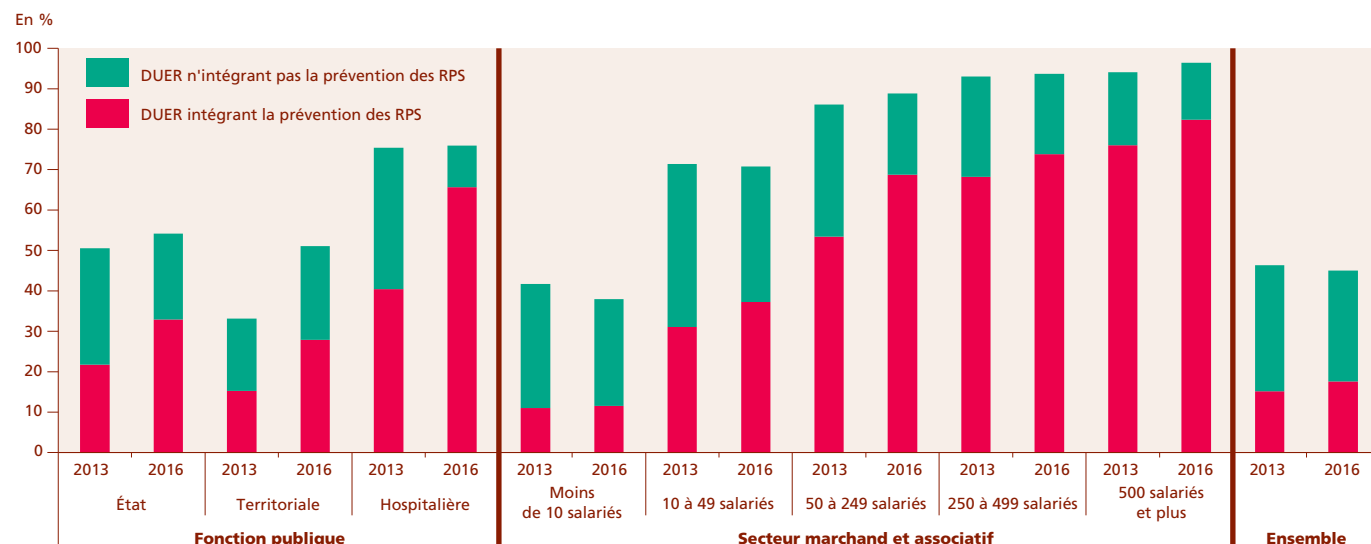
Dans les établissements de 50 salariés ou plus du secteur privé, où les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sont obligatoires, en 2016, plus de 90 % des établissements ont actualisé un DUER dans les 12 derniers mois. La législation exige en outre la mise à jour du DUER après chaque accident du travail. De fait, les établissements indiquent beaucoup plus souvent en disposer et l'avoir porté à la connaissance de leur personnel lorsqu'ils déclarent également des accidents du travail.

Dans la fonction publique d'État et dans les collectivités territoriales, le DUER n'est présent et actualisé que dans un établissement sur deux. Il l'est, en revanche, trois fois sur quatre dans les établissements de la fonction publique hospitalière (FPH), du fait notamment des risques chimiques et biologiques encourus par le personnel.

En 2016, le DUER – quand il existe – intègre la question des risques psychosociaux (RPS) dans près de 40 % des cas contre 30 % en 2013. Cette augmentation intervient dans tous les secteurs d'activité et toutes les tailles d'établissement, y compris dans les établissements du secteur privé de moins de 10 salariés (les « très petits établissements ») où cette proportion passe de 22 % à 30 % en trois ans. Dans la fonction publique hospitalière et dans les établissements de 250 salariés ou plus, plus de 80 % des DUER intègrent les RPS en 2016.

Graphique 1

Établissements ayant élaboré ou mis à jour leur DUER au cours des 12 derniers mois



Lecture : en 2016, dans la fonction publique d'État, 54 % des établissements ont actualisé leur DUER ; 33 % des établissements y intègrent la prévention des risques psychosociaux.

Champ : établissements d'un salarié et plus, hors fonction publique hospitalière de moins de 10 agents.

Sources : enquête Conditions de travail de 2013 et enquête Conditions de travail et Risques psychosociaux de 2016 ; volets « employeurs ».

Recul de la prévention des risques physiques dans la fonction publique d'État et dans les petits établissements du secteur privé

En 2016, 48 % des employeurs ont mis en œuvre des mesures de prévention des risques physiques au cours des 12 derniers mois, soit 9 points de moins qu'en 2013 (graphique 2). Moins d'établissements ont mis en place des actions nouvelles de prévention qu'en 2013 (37 % en 2016 contre 43 % en 2013) ou même simplement poursuivi les actions antérieures (11 % en 2016 contre 14 % en 2013). Cette baisse s'observe surtout dans les établissements privés de petite taille et dans la fonction publique d'État.

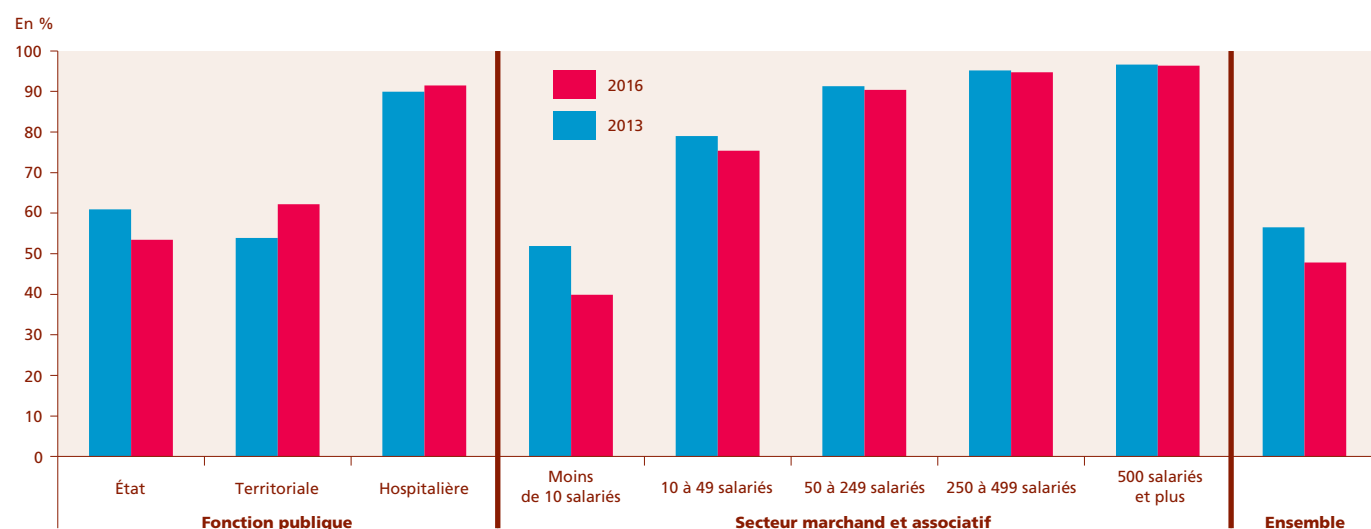
En 2016, les employeurs n'ayant entrepris aucune action de prévention (52 %) sont surreprésentés

dans le commerce et dans les « autres services », secteurs où les très petits établissements sont nombreux. La prévention est, au contraire, plutôt active dans les établissements privés de 50 salariés ou plus et dans la fonction publique hospitalière et les cliniques privées (graphique 2).

Quand les établissements prennent des mesures nouvelles, il s'agit le plus souvent de mise à disposition de nouveaux équipements de protection individuelle (EPI), de formation à la sécurité du personnel (près de 17 % chacune) ou de la modification des locaux, des produits utilisés ou des équipements de travail (15 %). Moins d'un établissement sur dix a modifié l'organisation du travail ou élaboré un nouveau plan de prévention des risques professionnels en 2016.

Graphique 2

Actions de prévention contre les risques physiques dans les 12 derniers mois



Lecture : dans le secteur privé de moins de 10 salariés, la part des établissements ayant entrepris des actions de prévention au cours des 12 mois précédant l'enquête est passée de 52 % en 2013 à 40 % en 2016.

Champ : établissements d'un salarié et plus, hors fonction publique hospitalière de moins de 10 agents.

Sources : enquête Conditions de travail de 2013 et enquête Conditions de travail et Risques psychosociaux de 2016 ; volets « employeurs ».

Tableau 1

Les 10 secteurs d'activité ayant le plus de salariés en surveillance médicale renforcée (SMR) en 2016

	Part des salariés en SMR		Exposition en 2016 de 10% des salariés ou plus à...			
	2013	2016	... un risque chimique	... au travail de nuit	... au travail en équipes alternantes	... au travail à la chaîne ou répétitif
1 Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution.....	60,4	32,3	24,9	13,5	14,2	2,3
2 Fabrication de matériels de transport.....	31,6	20,3	14,6	7,2	16,1	6,7
3 Fonction publique hospitalière.....	13,5	15,5	9,8	42,7	41,5	5,3
4 Fabrication d'autres produits industriels.....	24,0	14,3	17,9	6,5	14,9	7,5
5 Secteur hospitalier privé lucratif.....	27,9	10,9	4,4	28,0	27,4	2,2
6 Hébergement et restauration.....	5,2	10,8	6,1	22,2	5,6	4,7
7 Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines.....	11,9	8,4	7,0	2,0	8,2	5,8
8 Construction.....	10,1	8,4	17,9	0,8	0,3	0,7
9 Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien.....	7,3	6,7	7,8	4,0	1,1	2,2
10 ESPIC ou hospitalier associatif.....	20,1	6,4	7,1	31,3	29,3	3,8
Ensemble des secteurs.....	8,4	6,3	7,6	6,7	4,0	2,8

Lecture : c'est dans le secteur des industries extractives qu'il y a le plus de salariés en surveillance médicale renforcée : 60 % en 2013, 32 % en 2016 ; le risque chimique concerne, en 2016, 10 % de salariés ou plus pour 24,9 % des établissements de ce secteur.

Champ : établissements d'un salarié et plus, hors fonction publique hospitalière de moins de 10 agents.

Sources : enquête Conditions de travail de 2013 et enquête Conditions de travail et Risques psychosociaux de 2016 ; volets « employeurs ».

Une surveillance médicale renforcée surtout dans l'industrie et les hôpitaux

Dans l'industrie, la proportion de salariés en surveillance médicale renforcée (SMR, encadré 1) est particulièrement élevée dans le domaine des industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution, ou dans l'industrie des matériels de transport (tableau 1). Dans la fonction publique, ce sont les hôpitaux qui ont le plus de salariés en SMR. La proportion de salariés en SMR est plus élevée dans les établissements qui signalent des pénibilités physiques (notamment équipes alternantes, travail à la chaîne ou répétitif, travail de nuit). Par rapport à 2013, le nombre de salariés en SMR est en baisse, surtout dans l'industrie et dans le secteur hospitalier du privé.

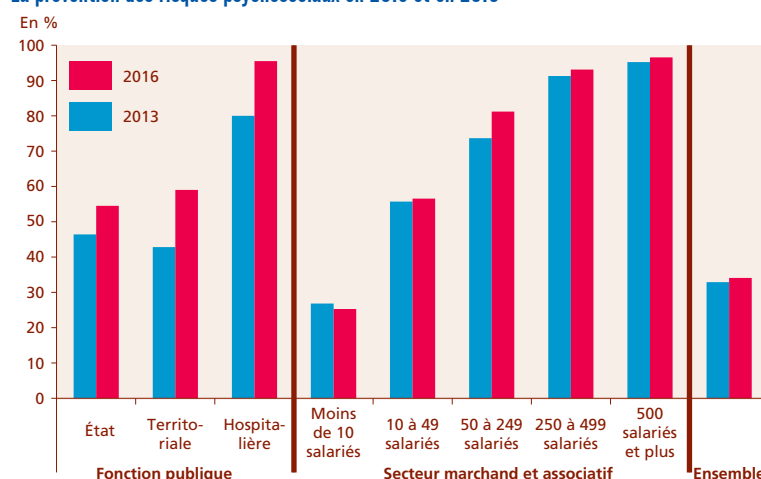
Une prévention des risques psychosociaux en hausse dans la fonction publique

Environ un tiers des établissements ont pris au moins une mesure pour prévenir les risques psychosociaux au cours des trois années précédant l'enquête de 2016 (graphique 3a). Les mesures prises peuvent être d'ordre individuel (procédures de signalement de salariés en situation de risque, de salariés ayant des conduites addictives, assistance aux salariés de manière confidentielle) ou collectif (aménagement des horaires, modification de l'organisation du travail, mise en œuvre de procédures de résolution des conflits). Un troisième type de mesure contre les risques psychosociaux, moins fréquent, est la formation spécifique des salariés ou des managers à la prévention.

Dans les trois versants de la fonction publique, les mesures de prévention des risques psychosociaux se sont intensifiées entre 2013 et 2016. Dans le secteur privé, les établissements de 50 salariés ou plus ont également accru leur effort de prévention en 2016, surtout dans ceux de 50 à 250 salariés, où la part des établissements ayant mis en œuvre des

Graphique 3a

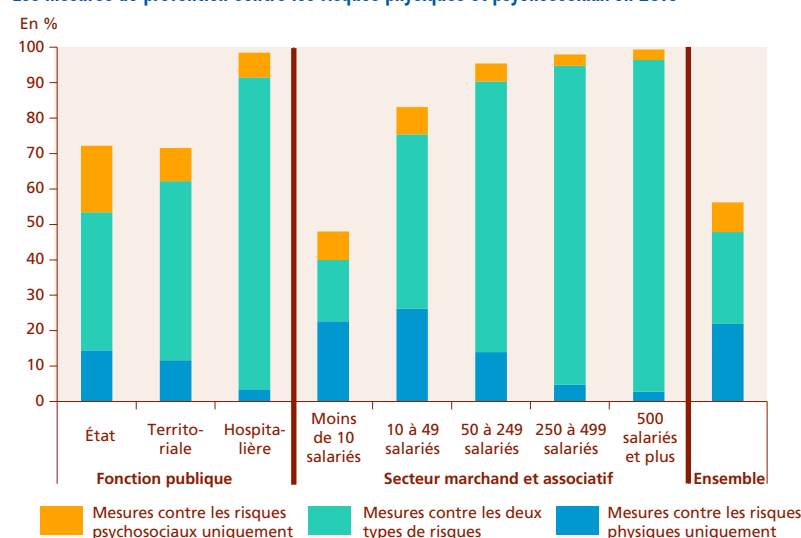
La prévention des risques psychosociaux en 2013 et en 2016



Lecture : 95 % des établissements publics hospitaliers ont réalisé une action de prévention contre les RPS en 2016, ils étaient 80 % à l'avoir fait en 2013.

Graphique 3b

Les mesures de prévention contre les risques physiques et psychosociaux en 2016



Lecture : 56 % des établissements ont réalisé une action de prévention des risques dont 22 % uniquement contre des risques physiques, 8 % uniquement contre des RPS et 26 % contre les deux types de risque.

Champ : établissements d'un salarié et plus, hors fonction publique hospitalière de moins de 10 agents. Sources : enquête Conditions de travail de 2013 et enquête Conditions de travail et Risques psychosociaux de 2016 ; volets « employeurs ».

FOCUS La prévention des risques psychosociaux dans les établissements exposants

En 2016, 29 % des employeurs déclarent qu'au moins 1 salarié sur 10 est exposé à un des huit risques psychosociaux (RPS) suivants : la nécessité de travailler dans l'urgence, des tensions avec le public, la clientèle, les patients ou les usagers, une charge de travail trop importante, des horaires de travail imprévisibles, un risque ressenti de perdre son emploi, le sentiment de ne pas pouvoir faire un travail de qualité, des tensions avec la hiérarchie ou encore des tensions entre collègues.

Ces établissements qui déclarent des RPS pour plus de 10 % de leurs effectifs (qu'on appellera ici « établissements exposant aux RPS ») sont surreprésentés dans l'administration publique (44 % dans le secteur enseignement, santé humaine et action sociale), dans le secteur de l'information et de la communication et celui des transports et entreposage. Ils le sont dans une moindre mesure dans le secteur des activités financières et d'assurance et celui des activités scientifiques et techniques. C'est le secteur de la construction qui semble le moins concerné avec seulement 10 % d'établissements exposant aux RPS.

Un document d'évaluation plus présent et qui intègre plus souvent les RPS

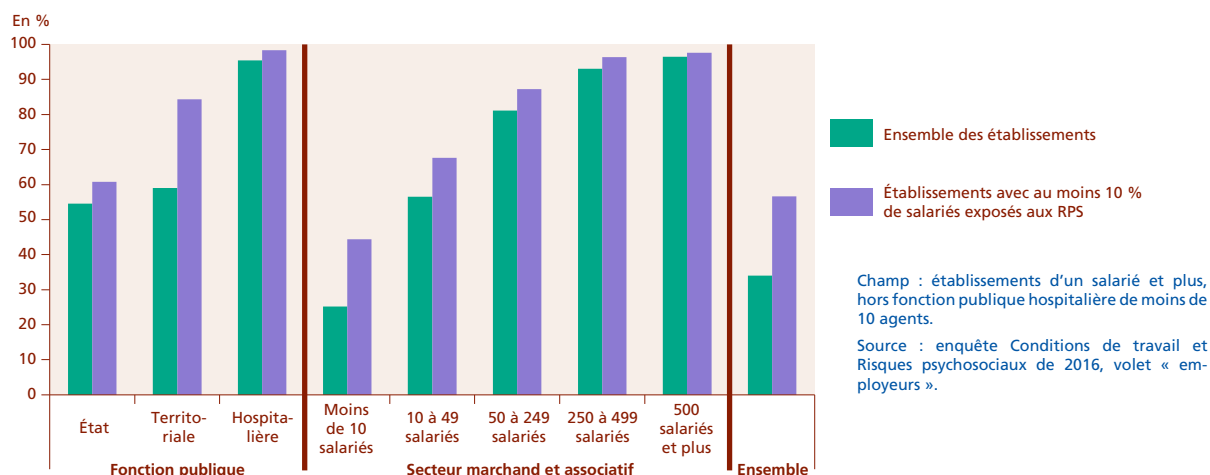
Parmi les établissements exposant aux risques psychosociaux, 56 % disposent d'un DUER actualisé (14 points de moins dans les autres établissements) et les RPS y sont deux fois plus souvent mentionnés. Paradoxalement, le DUER y est pourtant un peu moins souvent porté à la connaissance des salariés.

Des actions de prévention plus nombreuses, surtout dans les petits établissements et les collectivités territoriales

Ces établissements exposant aux RPS déclarent plus que les autres avoir mis en place une ou plusieurs procédures pour prévenir ces difficultés (graphique A). Les mesures classiques comme l'assistance aux salariés de manière confidentielle ou l'aménagement des horaires y sont les plus souvent adoptées ; néanmoins, elles sont aussi assez souvent adoptées dans les établissements qui ne déclarent pas ou très peu de risques psychosociaux. En revanche, les mesures spécifiques aux RPS sont rares, qu'il s'agisse de signalements de salariés en situation de risque, de procédures de résolution des conflits, d'enquêtes qualitatives ou quantitatives sur les risques psychosociaux, de formation spécifique des managers ou des salariés, de changements organisationnels préventifs, ou encore d'audits ou d'expertises de cabinets spécialisés.

Comme pour les risques physiques, les très petits établissements du secteur privé déclarent peu d'actions de prévention des risques psychosociaux. Néanmoins, dès lors qu'un de leurs salariés est exposé, ils sont beaucoup plus actifs en la matière. Ce surcroît de prévention est aussi observé dans les collectivités territoriales, dont deux établissements sur trois emploient moins de 10 salariés.

Graphique A - Part des établissements ayant pris au moins une mesure contre les risques psychosociaux



Des facteurs aggravant les risques psychosociaux ?

Les changements organisationnels importants (de type restructuration, changement d'équipe de direction, déménagement) contribuent très vraisemblablement à l'exposition des salariés/agents aux risques psychosociaux. En effet, les directions qui signalent de tels changements déclarent deux fois plus souvent avoir des salariés exposés aux RPS (tableau A).

Les objectifs chiffrés, qu'ils soient au niveau individuel ou au niveau de l'équipe, vont aussi de pair avec l'exposition aux risques psychosociaux. Les employeurs qui déclarent que leurs salariés doivent atteindre des objectifs chiffrés signalent deux fois plus souvent que leur établissement comporte des RPS. Le suivi informatique de l'activité des salariés est lui aussi largement corrélé avec les expositions aux RPS.

Tableau A

Part des établissements déclarant des expositions à des RPS de leurs salariés selon le nombre de changements organisationnels, de la pratique du suivi informatique des salariés et de l'existence d'objectifs chiffrés

	Exposition à des RPS		Ensemble
	Moins de 10 % de salariés	10 % de salariés ou plus	
Part des établissements	74	26	100
Aucun changement organisationnel important*	81	19	100
Un changement organisationnel	64	36	100
Deux changements organisationnels.....	55	45	100
Trois changements organisationnels et plus	42	58	100
Établissements pratiquant le suivi informatique des salariés.....	60	40	100
Établissements ne pratiquant pas le suivi informatique des salariés	75	25	100
Existence d'objectifs chiffrés pour au moins une partie des salariés	56	44	100
Pas d'objectifs chiffrés au sein de l'établissement	79	21	100

* Parmi une fusion, une acquisition, une diversification des activités, une cessation d'activité/un recentrage, un changement d'équipe de direction, une restructuration ou un déménagement.

Lecture : 19 % des établissements où il n'y a pas de changements organisationnels importants déclarent que plus de 10 % de leurs salariés sont exposés aux RPS. Cette part passe à 58 % quand il y a plus de deux changements.

Champ : établissements de 10 salariés et plus du secteur marchand et associatif.

Source : enquête Conditions de travail et Risques psychosociaux de 2016 ; volet « employeurs ».

actions contre les RPS est passée de 74 % à 81 %, contrairement aux très petits établissements (TPE) où cette part est passée de 27 % à 25 %.

Les employeurs font plus souvent de la prévention des risques psychosociaux quand ils déclarent que certains de leurs salariés y sont exposés (focus). De plus, il est assez rare que les employeurs fassent de la prévention uniquement contre les RPS. Dans la majorité des cas, la prévention concerne aussi bien les risques physiques que les risques psychosociaux (graphique 3b).

Une prévention accrue en cas d'exposition des salariés à des risques professionnels

Lorsque les employeurs estiment que certains de leurs salariés sont exposés à des risques professionnels physiques ou psychosociaux, ils disposent beaucoup plus souvent d'un document unique d'évaluation des risques actualisé. Quand des salariés sont exposés à des RPS, le DUER intègre plus souvent ces risques, sans doute parce que ces derniers font aussi souvent l'objet de propositions des représentants du personnel sur les conditions de travail.

L'existence d'un DUER actualisé et de mesures de prévention est plus fréquente lorsque les employeurs indiquent que les risques (physiques ou psychosociaux) concernent plus de 10 % de leurs salariés ou agents (tableau 2). Dans le secteur privé, en 2016, les substitutions de produits ou d'équipements dangereux par des équipements ou produits moins dangereux ont été plus de quatre fois plus fréquentes dans les établissements déclarant plus de 10 % de salariés exposés à des risques physiques, et encore deux fois plus fréquentes quand il y a eu des accidents du travail dans l'établissement l'année précédant l'enquête.

Concernant les risques psychosociaux, alors qu'en moyenne 4 % des établissements ont introduit des changements organisationnels en prévention de ce type de risques, cette proportion passe à 10 % parmi les établissements déclarant que plus de 10 % de leurs salariés sont exposés aux RPS.

Des conseils en prévention surtout mobilisés par les grands établissements du secteur privé

En matière de prévention de la santé et la sécurité au travail, tout employeur peut bénéficier de conseils en s'adressant soit à un organisme extérieur, soit à un service de santé au travail, à l'inspection du travail ou celle des installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE), à une Carsat (1), à l'INRS (2), à une organisation patronale ou encore à l'Aract (3) (encadré 1). En 2016, 35 % des employeurs ont pris des conseils au cours des 12 derniers mois auprès d'un de ces organismes, soit deux points de moins qu'en 2013.

Les établissements de 250 salariés ou plus du secteur privé et de la fonction publique hospitalière

Tableau 2
Expositions aux risques et prévention en 2013 et 2016

En %

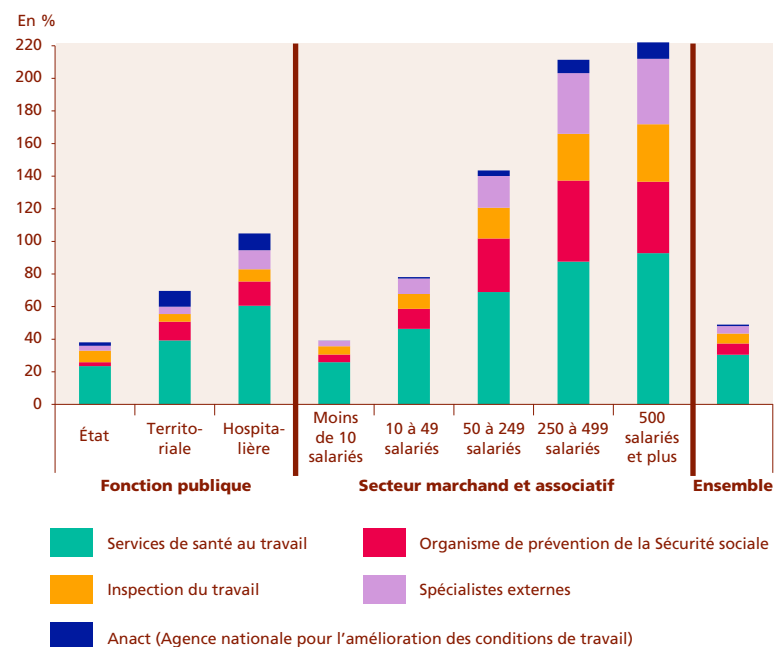
	Exposition à des risques					
	2016			2013		
	Moins de 10 % de salariés	10 % de salariés ou plus	Ensemble	Moins de 10 % de salariés	10 % de salariés ou plus	Ensemble
Risques physiques						
Part des établissements	71,8	28,2	100,0	75,5	24,5	100,0
Part des établissements disposant d'un DUER récent	38,7	61,1	45,0	40,2	61,2	46,3
Part des établissements ayant entrepris une action sur les 12 derniers mois	40,0	68,3	47,9	46,7	80,3	56,5
Part des établissements ayant entrepris une action nouvelle (pas seulement une poursuite d'actions antérieures)	29,4	56,8	37,1	34,1	63,0	42,5
Risques psychosociaux						
Part des établissements	73,8	26,2	100,0	66,7	33,3	100,0
Part des établissements disposant d'un DUER intégrant les RPS	16,4	30,0	20,0	11,5	22,6	15,2
Au moins une action de prévention des RPS (y compris changement organisationnel préventif)	26,1	56,6	34,1	21,8	55,2	32,9

Lecture : en 2016, 28,2 % des établissements déclarent que 10 % ou plus de leurs salariés sont soumis à des risques physiques. Parmi ces établissements, 61,1 % disposent d'un DUER actualisé dans les 12 derniers mois.

Champ : établissements d'un salarié et plus, hors fonction publique hospitalière de moins de 10 agents.

Sources : enquête Conditions de travail de 2013 et enquête Conditions de travail et Risques psychosociaux de 2016 ; volets « employeurs ».

Graphique 4a
Conseils en prévention : répartition entre les organismes sollicités



Lecture : le pourcentage peut dépasser les 100 %, car les bâtons donnent le pourcentage cumulé des sollicitations des différents organismes. Par exemple, les établissements de 500 salariés et plus ont sollicité en moyenne 2,2 organismes.

Champ : établissements d'un salarié et plus, hors fonction publique hospitalière de moins de 10 agents.

Source : enquête Conditions de travail et Risques psychosociaux de 2016, volet « employeurs ».

(1) La Carsat est la Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail, branche régionale de la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (Cnam-TS).

(2) Institut national pour la recherche en santé au travail, organisme rattaché à la Direction des risques professionnels de la Cnam-TS.

(3) Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail.

en bénéficiant plus souvent, même si la fonction publique hospitalière a réduit ses sollicitations entre 2013 et 2016. La fonction publique territoriale et les établissements du privé de moins de 250 salariés ont eux aussi réduit leurs demandes de conseils auprès de ces organismes.

Les services de santé au travail sont les plus sollicités. Ils sont suivis par les organismes de prévention de la Sécurité sociale tels que l'INRS ou les Carsat, puis l'inspection du travail et l'inspection des installations classées. L'agence nationale et les agences régionales pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT/ARACT) font l'objet de moins de sollicitations du fait de leur nombre restreint ; elles sont particulièrement mobilisées par les collectivités territoriales et les établissements de la fonction publique hospitalière. Dans le secteur privé, plus l'établissement est de grande taille, plus il sollicite d'organismes différents (graphique 4a).

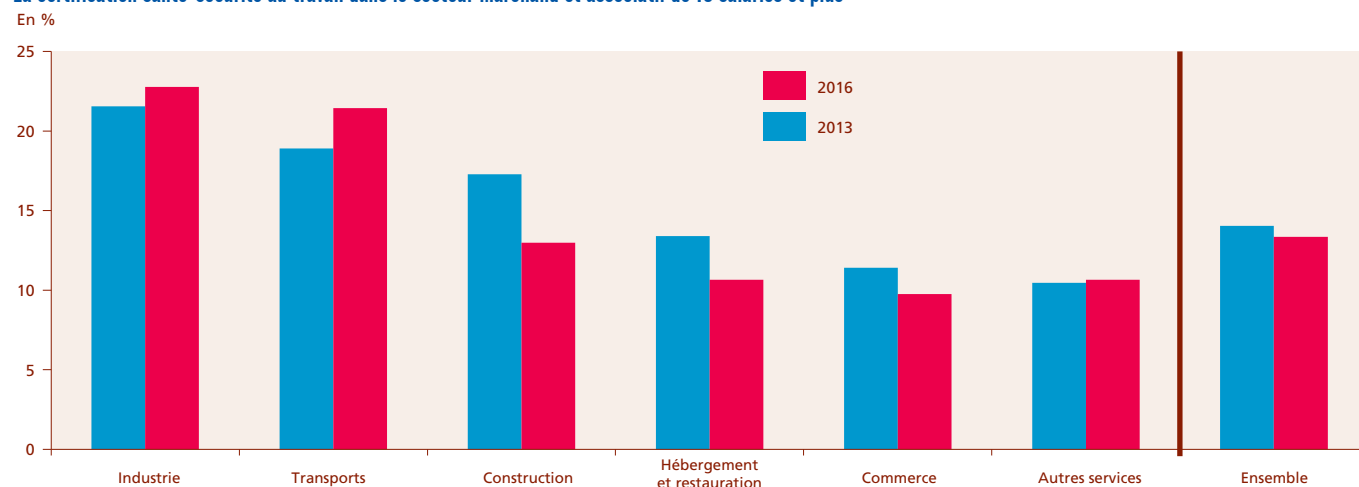
Le recours au conseil en prévention augmente avec l'exposition perçue par les employeurs. Lorsqu'elles estiment qu'au moins 10 % de leurs salariés sont exposés à des risques physiques, les directions d'établissement sollicitent deux fois plus souvent les institutions pour des conseils en prévention (graphique 4b).

Des certifications de santé et de sécurité essentiellement établies dans les établissements de 250 salariés ou plus

En 2016, 8 % des établissements du secteur marchand et associatif et 5 % de ceux de la fonction publique d'État et territoriale (4) disposent de normes de management de la santé et de la sécurité, telles la BS8800, la OHSAS 18001 ou l'ILO/OHS 2001 (5). Dans le secteur privé de 10 salariés et plus, ces certifications sont présentes dans environ 13 % des établissements en 2013 et 2016 (graphique 5). Elles ont fortement augmenté dans les transports et l'industrie, secteurs qui étaient déjà les plus

Graphique 5

La certification santé-sécurité au travail dans le secteur marchand et associatif de 10 salariés et plus



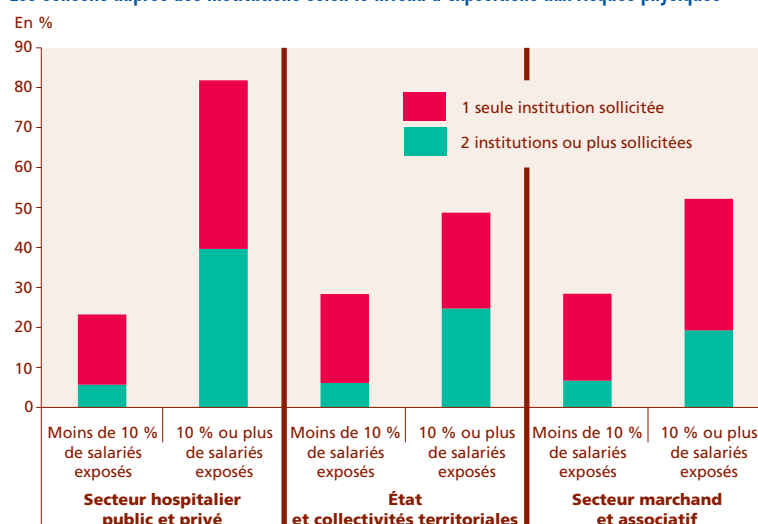
Lecture : en 2016, dans l'industrie, 23 % des établissements utilisent des normes de management de la santé-sécurité au travail.

Champ : établissements de 10 salariés et plus du secteur marchand et associatif, hors agriculture.

Sources : enquête Conditions de travail de 2013 et enquête Conditions de travail et Risques psychosociaux de 2016 ; volets « employeurs ».

Graphique 4b

Les conseils auprès des institutions selon le niveau d'expositions aux risques physiques



Lecture : dans le secteur hospitalier, 23 % des établissements qui déclarent moins de 10 % de salariés exposés prennent des conseils en prévention auprès des institutions, ils sont 82 % à le faire quand ils déclarent 10 % ou plus de salariés exposés.

Champ : établissements d'un salarié et plus, hors fonction publique hospitalière de moins de 10 agents.

Source : enquête Conditions de travail et Risques psychosociaux de 2016 ; volet « employeurs ».

Tableau 3

Part des établissements qui font de la prévention des risques non professionnels

En %

	Ensemble des établissements	Selon les expositions à...			
		... des risques physiques		... des risques psychosociaux	
		Moins de 10 % des salariés ou NSP*	10 % des salariés ou plus	Moins de 10 % des salariés ou NSP*	10 % des salariés ou plus
Secteur hospitalier	30,3	26,0	31,6	29,8	30,5
État et collectivités territoriales ..	5,2	3,1	8,4	2,8	7,7
Secteur marchand et associatif....	7,1	5,7	10,8	5,6	11,9
Ensemble	7,0	5,5	10,7	5,4	11,4

* NSP : ne sait pas.

Lecture : 7,0 % des établissements déclarent faire de la prévention contre des risques non professionnels. Ce taux est de 10,7 % pour les établissements qui déclarent 10 % ou plus de salariés exposés à un risque physique et de 5,5 % pour les autres.

Champ : établissements d'un salarié ou plus, hors fonction publique hospitalière de moins de 10 salariés ; France entière.

Sources : enquête Conditions de travail et Risques psychosociaux de 2016 ; volets « employeurs ».

(4) Informations non disponibles pour le secteur hospitalier.

(5) British Standards (BS), Occupational Health and Safety Assessment Series (OHSAS) ou International Labour Organization/ Occupational Health and Safety (ILO/OHS).

labellisés en 2013. Le secteur de la construction, qui était aussi parmi les plus labellisés, ainsi que le secteur hébergement et restauration sont beaucoup moins concernés en 2016 par les normes de santé-sécurité.

Les établissements avec plus de 10 % de leurs salariés exposés à des risques physiques disposent plus souvent de ce type de certification et depuis plus longtemps, ce qui suggère une prise en compte du risque anticipée par ces employeurs.

Des risques non professionnels pris en compte par certains employeurs

La prise en compte des risques sur la santé est confirmée par l'intérêt que portent certains employeurs à la santé de leurs salariés, en dehors des risques professionnels. En 2016, 7 % des employeurs ont pris des initiatives pour protéger

la santé de leurs salariés vis-à-vis de risques non professionnels (par exemple, tabac, obésité, etc.) (tableau 3). Cette part est nettement supérieure en cas d'expositions des salariés à des risques professionnels. En effet, les employeurs sont un peu plus de 10 % à prendre de telles initiatives quand ils jugent plus d'un salarié sur dix exposés à des risques physiques ou psychosociaux, et 17 % quand les deux types de risques se cumulent. C'est le secteur hospitalier qui est le plus impliqué dans ce type de démarche (30 % des établissements), avec une prédominance de la lutte contre le tabagisme et les mesures d'ordre psychique. Le secteur marchand et les collectivités territoriales font moins de prévention en dehors des risques professionnels et restent plutôt dans des mesures générales d'information ou d'accompagnement particulier de certains de leurs salariés.

Selma AMIRA (Dares).

Pour en savoir plus

[1] Rapport du collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail (2011), « Mesurer les facteurs psychosociaux de risques au travail pour les maîtriser », avril.

Mauroux A. (2018), « Quels liens entre les usages professionnels des outils numériques et les conditions de travail ? », *Dares Analyses* n° 029, juin.

Coutrot T. (2018), « Travail et bien-être psychologique, l'apport de l'enquête CT-RPS 2016 », *Document d'études* n° 217, mars.

Coutrot T. (2019), « Les salariés utilisent-ils les outils de prévention des risques professionnels ? », *Dares Analyses* n° 028, juin.

Mauroux A, Hallépée S. (à paraître) « Le télétravail permet-il d'améliorer les conditions de travail des cadres ? », *Insee références* sur le numérique.

Accès à l'enquête Conditions de travail et Risques psychosociaux : édition 2016

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/enquetes-de-a-a-z/article/risques-psycho-sociaux-rps-edition-2015-2016>

Encadré 1 – Obligations et ressources des employeurs dans la prévention des risques professionnels

Tous les employeurs d'au moins un salarié sont tenus de rédiger un document unique d'évaluation des risques professionnels (décret du 5 novembre 2001). Le DUER est un inventaire exhaustif et hiérarchisé des risques auxquels peuvent être exposés les salariés. Il doit préconiser des actions visant à réduire les risques, voire à les supprimer. Il doit faire l'objet de réévaluations régulières (au moins une fois par an) et à chaque fois qu'une unité de travail a été modifiée. Il doit être revu après chaque accident du travail.

Il n'y a pas de modèle prédéfini. Il doit être mis sur support papier ou numérique à disposition des salariés, des délégués du personnel, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), de la médecine du travail, des inspecteurs des accidents du travail et des maladies professionnelles de la Sécurité sociale, des agents des services de la prévention des organismes de Sécurité sociale, et du procureur de la République en cas d'accident du travail.

Au moment de l'enquête, lorsque les salariés sont exposés à des risques spécifiques (produits cancérigènes, rayonnements ionisants, bruit, travail de nuit...), ils sont soumis à une surveillance médicale renforcée (SMR) par les services de santé au travail. Cela consiste en des examens médicaux plus approfondis ou plus fréquents, des examens complémentaires spécifiques ou une surveillance accrue des postes et conditions de travail. Le médecin du travail reste juge du contenu de la surveillance médicale renforcée, en tenant compte des recommandations de bonnes pratiques existantes. En outre, certaines situations personnelles de risques sont aussi soumises à la SMR : il s'agit des jeunes de moins de 18 ans, des personnes en situation de handicap et des femmes enceintes. La périodicité des visites par le médecin du travail est de 2 ans ; elle peut être portée à 4 ans par dérogation, si intervient dans l'intervalle une visite intermédiaire (au bout de 2 ans) réalisée par un professionnel de santé (médecin collaborateur ou infirmier en santé-travail).

Au 1^{er} janvier 2017, le suivi individuel renforcé (SIR) remplace la SMR, et la périodicité de 4 ans avec une visite intermédiaire devient la norme.

Afin d'assurer le suivi individuel de l'état de santé des salariés, l'employeur doit organiser ou adhérer à un service de santé au travail. Ces services sont organisés sous la forme soit d'un service autonome, soit d'un service de santé au travail interentreprises (SSTI). Au-dessous de 500 salariés, l'employeur doit adhérer à un SSTI. Lorsque l'effectif atteint ou dépasse 500 salariés, le choix d'un service autonome de groupe, d'entreprise ou d'établissement est laissé à l'employeur.

Suite de l'encadré 1 page suivante...

...suite et fin de l'encadré 1

Les acteurs de prévention

L'employeur veille à la sécurité et la santé physique et mentale de son personnel, et doit s'appuyer sur un service interne de prévention ou au moins un « salarié compétent en matière de prévention des risques professionnels » qu'il désigne. Le CHSCT, émanation du comité d'entreprise (CE), analyse les risques professionnels et les conditions de travail dans l'entreprise, vérifie le respect des règles par des inspections et des enquêtes, développe la prévention et étudie les causes des accidents du travail et des maladies professionnelles. Le CHSCT est obligatoire dans les établissements occupant 50 salariés ou plus.

Les ordonnances Travail du 22 septembre 2017 fusionnent l'ensemble des institutions représentatives du personnel (les délégués du personnel DP, le comité d'entreprise (CE) et le CHSCT) dans une instance appelée comité social et économique (CSE). Celui-ci, pour les entreprises de plus de 50 salariés, doit avoir quatre fois par an dans l'ordre du jour des questions portant sur la santé et la sécurité au travail. Pour les entreprises de plus de 300 salariés, une commission santé-sécurité-conditions de travail (CSSCT) peut être créée.

Les entreprises peuvent mettre en place **un service autonome de santé au travail** (en interne) ou recourir à **un service inter-entreprises** dont les médecins du travail et les intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) suivent les salariés de l'entreprise adhérente. Dans les Directions régionales chargées du travail (Dirrecte), **les inspecteurs et contrôleurs du travail** contribuent au respect de la législation du travail sur la santé et la sécurité.

Les institutions spécialisées en matière de prévention sont l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS), les Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat, ex-Cram), l'OPPBT (Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics) et les Agences régionales du réseau de l'Anact.

Les ingénieurs-conseils ou les contrôleurs de sécurité des services prévention des organismes de sécurité sociale (et le technicien en prévention pour les caisses de la Mutualité sociale agricole) peuvent enquêter en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, réaliser des mesures physiques ou chimiques, préconiser des changements techniques ou organisationnels, et même informer sur les incitations financières (aides financières simplifiées, contrats de prévention, ristournes, majoration du taux de cotisation accidents du travail après procédure d'injonction, organisation de formations...).

Des organismes de contrôle technique vérifient la conformité réglementaire et l'état de conservation des équipements de travail. Les syndicats patronaux, les chambres consulaires (la Chambre du commerce et de l'industrie, la Chambre des métiers...) et les sociétés de consultants privés sont aussi des sources possibles de conseil pour les employeurs.

Encadré 2 – Le volet « employeurs » de l'enquête Conditions de travail depuis 2013

De 1978 à 2005, les enquêtes Conditions de travail étaient réalisées par l'Insee pour la Dares tous les 7 ans dans le cadre des enquêtes complémentaires à l'enquête Emploi. Depuis 2013, elles sont autonomes et comportent désormais un volet « employeurs » où les responsables d'établissements sont interrogés sur les politiques managériales en matière de conditions, d'organisation du travail et de prévention des risques professionnels.

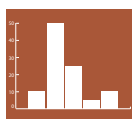
L'enquête sur les conditions de travail et les risques psychosociaux en 2016 fait suite à celle de 2013 et instaure désormais un suivi de l'observation des risques professionnels en général et psychosociaux en particulier, comme le préconisait le collège d'expertise sur les risques psychosociaux [1]. À la différence du volet « individus » de ce dispositif d'enquête qui alterne entre un focus sur les risques professionnels physiques et un sur les risques psychosociaux, le questionnaire du volet « employeurs » traite l'ensemble des risques de façon identique tous les 3 ans.

Pour le volet « employeurs » de l'enquête, deux échantillons d'établissements sont interrogés (via le même questionnaire papier ou Internet) : les employeurs des salariés interrogés (en excluant les établissements de moins de 10 salariés pour des raisons de confidentialité) et un échantillon aléatoire d'établissements d'un salarié ou plus. On peut ainsi exploiter soit l'enquête couplée « salariés-employeurs » sur le champ des établissements de 10 salariés ou plus, soit le seul volet « employeurs », représentatif de tous les établissements de France de toutes tailles d'établissement et de tous secteurs.

Le questionnaire d'enquête est décliné en trois modèles afin d'interroger spécifiquement le secteur marchand et associatif, le secteur hospitalier (public et privé) et le reste de la fonction publique (État et collectivités territoriales). Les questions sur les risques professionnels (y compris les risques psychosociaux) et sur les mesures de prévention sont communes aux trois questionnaires.

La présente étude se fonde sur les réponses exploitables des deux vagues : 14 200 établissements en 2013, 13 400 en 2016.

Données des graphiques
et tableaux
accessibles au format excel



DARES RÉSULTATS est édité par le ministère du travail.

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares),

39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr>

(Rubrique Études, Recherches, Statistiques de la Dares)

Directrice de la publication : **Selma Mahfouz**

Rédactrice en chef : **Magali Madeira**

Secrétariat de rédaction : **Joris Aubrespin-Marsal, Marie Avenel, Hadrien Baer, Thomas Cayet**

Maquettistes : **Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali**

Conception graphique et impression : ministère du travail.

Réponse à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr

Abonnement aux avis de parution de la Dares :

(<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/avis-de-parution/article/abonnement>)

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD.

ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.