

**Lundi 3 septembre 2018**

## **Charlotte Lecocq : "Les entreprises vivent la prévention comme un empilement d'obligations"**

03/09/2018



La députée LREM Charlotte Lecocq défend une profonde réforme organisationnelle du système de santé au travail. Selon elle, il est incontournable d'en revoir "le pilotage" si l'on veut avancer en matière de prévention, car la "boussole commune" qu'est le PST 3 n'est pas mise en œuvre. Suppression du document unique, risque de créer une usine à gaz, refonte de la tarification AT-MP... Elle répond à nos

questions sur les propositions du rapport.

Charlotte Lecocq vient de rendre un rapport à Matignon – sur lequel elle a travaillé avec Henri Forest, ex-CFDT, et le consultant en management Bruno Dupuis. Elle défend une refonte profonde du système de santé au travail.  
► **Lire aussi** : Le rapport Lecocq écrit le scénario du big-bang de la santé au travail

**Vous constatez que la prévention des risques professionnels est un enjeu que les entreprises ne s'approprient que très peu ou difficilement. Comment l'expliquez-vous ?**

**Charlotte Lecocq** : Les entreprises vivent la prévention comme un empilement d'obligations auxquelles il faut répondre, et ne voient pas que c'est un enjeu de performance, une dynamique dans laquelle s'engager avec un retour sur investissement. Ils ne sont ainsi pas dans la démarche d'élaborer un plan de prévention qu'ils mettraient en œuvre avec un plan d'action et des objectifs prioritaires.

De plus, nous avons constaté que les petites entreprises manquent de ressources en matière de prévention, alors même que ces ressources existent. Les TPE-PME ne savent pas vers qui se tourner face à la multitude d'acteurs, elles sont perdues.

**La solution que vous proposez passe avant tout par une refonte assez radicale de la gouvernance de la santé au travail. Comment cela va-t-il, selon vous, permettre d'améliorer la prévention ?**

**Charlotte Lecocq** : Les partenaires sociaux et les différents acteurs de la santé au travail se sont remarquablement mobilisés pour construire un PST 3 (plan santé au travail) qui insiste sur la prévention primaire. Aujourd'hui, on a une boussole commune et elle est pertinente.

► **Lire aussi** : Le PST 3 a l'ambition de donner un "nouveau souffle" à la politique de santé au travail

En revanche, on a un problème de pilotage pour déployer de façon opérationnelle ce PST 3. La multiplicité des acteurs, répartis dans de nombreuses structures, nuit à l'efficacité du système, engendre des doublons, quand ce ne sont pas des contradictions.

Ce manque de coordination est particulièrement problématique dans le cas des SSTI (services de santé au travail interentreprises) : il n'existe aucune instance nationale permettant de les piloter, et donc de s'assurer leur participation à une stratégie nationale de prévention.

Ces dernières années, on a aussi vu arriver de nombreux acteurs privés. Et c'est très bien ainsi, car les besoins sont importants. Mais là encore l'État a un rôle à jouer pour garantir aux entreprises la qualité des prestations auxquelles elles ont recours, et éviter des dérives.

**Que répondez-vous à ceux qui craignent que cette refonte revienne à créer une usine à gaz, notamment car l'on ne part pas d'une page blanche et qu'il faudra composer avec les ressources déjà existantes ?**

**Charlotte Lecocq :** C'est une crainte qui peut se comprendre. On a en effet déjà vu des exemples où l'on a créé une super-structure qui s'est révélée peu opérationnelle. Mais pour moi, l'usine à gaz, c'est la situation actuelle, avec une multiplicité d'acteurs, sans pilotage.

C'est un gros chantier en perspective, la transformation ne se fera pas en un claquement de doigts – à partir du moment où l'ambition sera validée, je pense que l'on peut aboutir en 18 à 24 mois. Il faudra soigneusement préfigurer la future structure et identifier toutes les compétences en présence.

Je tiens à être très claire : le but est d'unir les forces, de regrouper tout le monde sous une même bannière pour gagner en visibilité. Il s'agit de mieux organiser les moyens, pas de limiter les moyens investis.

**Vous dites qu'en France, le ratio prévention / réparation n'est pas bon, car on consacre beaucoup plus de moyens à la réparation qu'à la prévention. Cela signifie-t-il qu'il faut diminuer les sommes allouées à la réparation ? Ou bien augmenter les cotisations pour renforcer l'enveloppe consacrée à la prévention ?**

**Charlotte Lecocq :** Ni l'un ni l'autre. On ne dit pas qu'il faut revenir en arrière sur ce qui est acquis en terme de réparation, ni qu'il faut augmenter les cotisations vers la branche AT-MP. Il s'agit d'enclencher une logique vertueuse : en augmentant les moyens de la prévention, le coût de la réparation diminue, ce qui permettra d'augmenter d'autant les moyens de la prévention, et ainsi de suite. Certes, il faut d'abord amorcer la pompe. C'est pour cela que nous recommandons d'utiliser tout de suite une partie de l'excédent de la branche AT-MP pour impulser la dynamique.

**Vous souhaitez privilégier un système de bonus-malus pour la tarification AT-MP des entreprises. Quel serait l'équilibre entre la part mutualisée, collective, et la part individuelle qui dépend de la sinistralité de l'entreprise ? Faut supprimer complètement la part collective ?**

**Charlotte Lecocq :** Sur la suppression de la part collective, nous ne nous sommes pas prononcé pour l'instant ; c'est une question que l'on renvoie aux partenaires sociaux. Le

bonus-malus permettrait d'envoyer un signal fort aux employeurs : je fais de la prévention, je diminue ma sinistralité, je suis sur le bon chemin, j'ai un bonus ; à l'inverse, si je prends le mauvais chemin, j'ai un malus qui doit me servir de signal d'alerte.

► **Lire aussi** : Comprendre sa tarification AT-MP et le système prime-signal

**Pour les TPE, une tarification individuelle pourrait représenter un risque important, puisque l'on sait que le zéro accident n'existe pas. Cela pourrait les contraindre à se tourner vers un système assurantiel privé, pour limiter ce risque...**

**Charlotte Lecocq** : Oui, c'est un point de vigilance à avoir en tête dans les discussions. Mais aujourd'hui, les TPE peuvent trouver injuste de payer pour les autres, même lorsqu'elles sont exemplaires en matière de prévention.

**Serait-il envisageable de moduler la tarification AT-MP en fonction des expositions, par exemple aux agents chimiques dangereux, et non uniquement en fonction de la sinistralité ?**

**Charlotte Lecocq** : Pourquoi pas. Cela pourrait avoir du sens.

**Vous proposez de remplacer le document unique par un plan de prévention, défini au niveau de la branche. Or la force d'un document unique bien fait est justement le fait qu'il traite les risques précis et spécifiques à l'entreprise...**

**Charlotte Lecocq** : Le plan de prévention que nous proposons s'appuierait sur des orientations données par la branche, tout en comportant évidemment des spécificités en fonction de l'entreprise. Il s'agirait de prendre exemple sur ce que fait le secteur du BTP, notamment.

► **Lire aussi** : L'OPPBTB essaie de toucher les TPE qui n'ont pas de démarche de prévention

Il y a vraiment des éléments que l'on retrouve dans toutes les entreprises d'une même branche : le risque routier dans les entreprises du transport routier, pour citer un exemple évident. Mais il y a aussi des disparités, et elles devront toujours être prises en considération. L'idée est de donner une base, puis d'accompagner, via les structures régionales de santé au travail.

Dans sa forme actuelle, le document unique exige de recenser les risques de façon exhaustive, et c'est le plus souvent vécu par l'employeur comme une obligation

réglementaire formelle sans utilité pratique. En dotant l'entreprise d'un plan d'action ciblé, adapté à son secteur et en l'aidant à individualiser ce plan, on va droit au but, on fait vraiment de la prévention.

**Vous proposez aussi de rendre certains décrets applicables à titre supplétif. Cela permettrait à une entreprise de déroger à un décret d'application si elle organise un dispositif qui répond au même objectif réglementaire, mais sans formellement respecter les modalités du décret. Précisément, quelles exigences pourraient être concernées ?**

**Charlotte Lecocq :** Pour l'instant, rien n'est défini. Nous restons prudents sur cette proposition : il appartient aux partenaires sociaux de voir sur quels points précis du code du travail une telle solution serait envisageable. La philosophie de la proposition est de mieux prendre en compte la réalité du travail et la diversité des situations dans les entreprises lorsqu'il s'agit d'appliquer une exigence réglementaire.

**Le cas échéant, qui contrôlerait la conformité de la solution alternative choisie par l'employeur ? On sait que les effectifs de l'inspection du travail sont déjà limités...**

**Charlotte Lecocq :** Le contrôle pourrait revenir à l'inspection du travail, ou bien à des agents chargés du contrôle dans les Carsat. Et la structure nationale de santé au travail pourrait là encore accompagner les entreprises. C'est aussi dans cette optique d'avoir des effectifs mieux utilisés que l'on considère qu'il est important de bien différencier les acteurs de la prévention, ceux qui s'occupent du contrôle et ceux en charge de la réparation.

Quant à la question du contrôle, et des effectifs de l'inspection du travail, c'est un sujet qui m'intéresse mais que nous n'avons pas abordé dans le rapport. Nous n'avons pas fait de constat statistique, mais nous avons bien entendu ce qui nous a été remonté. Il est évident qu'il faut sanctionner les employeurs qui ne sont pas vertueux. C'est un sujet qui reste à creuser.

# Le rapport Lecocq écrit le scénario du big-bang de la santé au travail

03/09/2018



Il faut "fortement réorganiser le système dans son ensemble", tranchent Charlotte Lecocq, Henri Forest et Bruno Dupuis, rendant leurs conclusions à Matignon. Pour offrir de meilleurs services aux entreprises, ils imaginent un scénario avec une nouvelle entité nationale publique et des structures régionales englobant les SSTI. Mais ce n'est pas tout. Le rapport revisite aussi la tarification AT-MP, veut supprimer le document unique ou encore rééquilibrer le ratio prévention / réparation.

Charlotte Lecocq le reconnaît : *"quand on fait un tel rapport, on doit partir d'un constat, et on a tendance à pointer les éléments négatifs"*. Il est certain que dans le document de 174 pages remis le 28 août 2018 à Édouard Philippe, sur lequel la députée LREM du Nord a travaillé avec Bruno Dupuis, consultant senior en management chez Alixio, et Henri Forest, ancien médecin du travail et ancien secrétaire confédéral de la CFDT - avec l'appui d'Hervé Lanouzière, aujourd'hui à l'Igas et ancien directeur général de l'Anact -, le constat peut sembler sévère.

"Le caractère brutal du rapport est sans doute volontaire, afin de faire bouger les lignes", commente un directeur de SSTI (service de santé au travail interentreprises). Édouard Philippe a en effet salué, dans un courrier envoyé aux partenaires sociaux fin août, des "préconisations [...] disruptives, ce qui est nécessaire en ce domaine". Ambition des rapporteurs : "fortement réorganiser le système dans son ensemble et en simplifier le fonctionnement pour gagner en lisibilité et en effectivité".

Leurs conclusions servent désormais à "alimenter les réunions bilatérales avec les partenaires sociaux", rappelait Matignon la semaine dernière. Ces rencontres ont déjà commencé, et elles devraient déboucher sur une négociation interprofessionnelle dans les semaines qui viennent.

Charlotte Lecocq a répondu à nos questions sur plusieurs points de son rapport.

► **Lire aussi** : Charlotte Lecocq : "Les employeurs vivent la prévention comme un empilement d'obligations"

## 2 strates et un "guichet unique"

C'est la mesure phare défendue par le rapport : mener une profonde réforme systémique. Si l'on part du terrain avec les entreprises, pour remonter vers "*l'État stratège*", selon la méthode que Charlotte Lecocq assure avoir tenu à appliquer, la santé au travail devrait s'organiser en deux strates à partir d'un "*guichet unique*" : une "*structure régionale de prévention*", et une "*structure nationale*".

Tout en haut, il s'agirait donc de créer un organisme public, placé sous la double tutelle des ministères du travail et de la santé, qui "*concentrer[ait] l'expertise nationale en matière d'ingénierie de prévention*" en regroupant l'Anact, l'INRS et l'OPPBT. Cette structure nationale aurait pour mission principale d'assurer le déploiement du PST (plan santé au travail), que le rapport considère comme une très bonne boussole commune et auquel elle voudrait donner une portée législative en en faisant un volet de la stratégie nationale de santé. État et partenaires sociaux siègeraient au conseil d'administration de cette structure.

Afin d'être "*garante d'une conception et d'un déploiement homogène sur tout le territoire d'outils, méthodes et démarches concrets et opérationnels pour les entreprises*", la structure nationale "*gardera un lien fort avec les opérateurs de terrain que sont les structures régionales*".

## Au niveau régional

Dans le scénario défendu par Charlotte Lecocq, chaque région aurait une "*structure régionale de prévention*". Il s'agirait de structure de droit privé avec une mission d'intérêt général. Sous un "*même toit*" œuvreraient les SSTI (services de santé au

travail interentreprises), les Aract, les agents des Carsat aujourd'hui affectés à la prévention et à l'appui technique, ainsi que les agences régionales de l'OPPBTBTP.

*"La structure régionale est accréditée sur la base d'un cahier des charges élaboré au niveau national, garantissant une organisation de nature à satisfaire l'intégralité du socle de l'offre de services, médicale, technique et organisationnelle."* À elle d'organiser le maillage territorial en assurant un guichet unique aux entreprises.

Auprès de ce guichet, l'entreprise pourra obtenir le suivi individuel obligatoire de l'état de santé de ses salariés, un accompagnement pluridisciplinaire en prévention des risques et promotion de la santé au travail, l'aide au maintien en emploi et l'accès à un centre de ressources. La structure régionale s'occupera aussi de la formation des acteurs de la prévention dans l'entreprise et pourra *"s'appuyer sur un réseau de prestataires privés qu'elle habilite et anime"*.

## **Cotisation unique**

Côté financement, le scénario développé dans le rapport Lecocq prévoit une *"cotisation unique"*. Il reviendrait directement à l'Urssaf de recouvrer dans une seule et même cotisation les sommes que les entreprises paient actuellement aux SSTI, à l'OPPBTBTP pour celles qui relèvent de ce secteur, et les versements AT-MP. Cela se ferait *"à coût global constant"*, précise le rapport.

En parallèle, un *"fonds national de la prévention"* regrouperait *"l'ensemble des ressources destinées à la prévention"*, et notamment les fonds de l'État, ceux de la branche AT-MP, ceux issus de la cotisation unique revenant au financement des nouvelles structures régionales.

## **Bonus-malus**

Aujourd'hui, estime le rapport, *"la politique de tarification [AT-MP] permet de mutualiser mais n'encourage pas la prévention"*. Rappelons qu'en fonction de la taille de l'entreprise, la cotisation AT-MP est soit collective, en fonction de la sinistralité du secteur d'activité de l'entreprise (pour les entreprises de moins de 20 salariés), soit individuelle, en fonction de la sinistralité de l'entreprise (à partir de 150 salariés), soit mixte, à la fois individuelle et collective (entre 20 et 149 salariés).

► **Lire aussi** : Bonne résolution 2018 : comprendre sa cotisation AT-MP

*"Certains considèrent, relate le rapport, qu'avec notre modèle de tarification, 'les entreprises d'aujourd'hui payent les sinistres d'il y a 30 ans' et qu'il faudrait privilégier le système du bonus-malus, à effet plus immédiat, jugé beaucoup plus incitatif à la prévention."* Il est donc proposé de mettre en place un tel système où le montant de la cotisation varierait franchement *"selon le risque spécifique de l'entreprise ou de son*



*engagement en matière de prévention*". Si un employeur veut faire appel à des prestations de prévention en dehors de la structure régionale, il pourra voir sa cotisation réduite d'autant.

Il reviendrait aux Croct (comités régionaux d'orientation des conditions de travail), déclinaisons régionales déjà existantes du Coct (conseil d'orientation des conditions de travail) d'instruire les "*incitations financières et, le cas échéant, la modulation des cotisations SST des entreprises en fonction de leur recours à la structure régionale*".

Quant aux entreprises ayant un service autonome de santé au travail, elles contribueraient tout de même (en temps ou financièrement) au fonctionnement de la structure régionale, "*notamment en raison des travaux qu'elles confient fréquemment à des PME dans le cadre d'une relation de sous-traitance ou de recours à des prestations extérieures*".

**Au-delà du scénario...**

Au-delà de ces deux axes (organisation et financement) du scénario, défendu par ses auteurs comme une "étape incontournable" et un "préalable", le rapport liste de nombreuses autres propositions.

► **"Dans un souci d'efficacité et d'effectivité", le rapport propose de supprimer le document unique et de le remplacer par le plan de prévention des risques.**

Il s'agit, est-il expliqué, "desserrer la contrainte du formalisme du document unique exhaustif d'évaluation des risques au profit d'un plan d'action de branche ou par entreprise ciblé sur les populations les plus exposées aux principaux risques de leur profession, assorti d'indicateurs de progrès aisément vérifiables". Les structures régionales accompagneraient les entreprises pour réaliser leur plan de prévention, et la fiche d'entreprise que doit aujourd'hui faire le SSTI serait ainsi aussi supprimée.

► **"Revisiter, en coopération avec les partenaires sociaux, la réglementation pour la faire évoluer vers une simplification et une recherche d'efficacité réelle."**

Concrètement, la mission propose que certains décrets relevant de la 4e partie du code du travail deviennent "applicables à titre supplétif".

Les entreprises pourraient choisir, pour certaines exigences légales, de ne pas suivre les modalités d'application définies dans les décrets d'application correspondants. Elles pourraient organiser un dispositif alternatif, "à la condition qu'il soit d'une efficacité équivalente".

Le rapport détaille l'exemple de la coordination de la prévention en cas de co-activité, que cela soit sur des chantiers du BTP ou en cas d'intervention d'une entreprise extérieure dans une entreprise utilisatrice. Des situations "d'articulation complexe et ne couvrant pas l'intégralité des configurations de travail possibles", commente le rapport. Les entreprises concernées pourraient développer leur propre disposition de coordination, et ainsi ne pas avoir à strictement appliquer la réglementation. "Une telle logique, sans rien céder à l'exigence de sécurité (en l'occurrence une exigence de coordination), serait de nature à réduire l'écart entre les exigences réglementaires (conformité) et les contraintes du travail réel, et à améliorer l'effectivité de la prévention, en permettant à l'employeur de prendre des initiatives et des mesures adaptées à la situation."

► **"Consacrer un effort financier dédié et significatif à la prévention."**

"Le ratio prévention / réparation est très déséquilibré", jugent les rapporteurs. Ils relèvent que dans la loi de financement de sécurité sociale de 2018, le budget de la branche AT-MP est de 12,7 milliards d'euros et que "l'immense majorité de ces fonds est affectée à des actions de réparation". Puisque ces dernières années la branche AT-MP est systématiquement excédentaire en fin d'exercice, la recommandation est d'affecter cet excédent à des actions de prévention. Le rapport conseille aussi de remettre ce ratio en perspective lors des prochaines discussions sur les lois de finances.

► **"Inciter les entreprises à s'engager davantage dans la prévention par une approche valorisante."**

Il faut en finir avec "la seule menace de la sanction" pour inciter à la prévention, plaide le rapport. Ses auteurs veulent "augmenter significativement le montant des aides destinées aux entreprises et dédiées à la prévention". Si une entreprise veut mettre en place un système de management des risques, par exemple, il faut pouvoir lui garantir un appui. Il faut aussi les aider à développer des indicateurs "pour leur donner à voir le retour sur leur investissement en matière de prévention".

► **Ouvrir à "certaines catégories de salariés" la possibilité de voir un médecin généraliste au lieu de la médecine du travail.**

Seuls les salariés du particulier employeur sont évoqués, aucune autre précision n'est apportée. Les médecins de ville concernés passeraient une convention avec la structure régionale de santé au travail.

► **Lire aussi :**

- Pour les apprentis, le médecin de ville au lieu du médecin du travail : 3 ans d'expérimentation
- Médecin de ville pour les apprentis : le député LREM Julien Borowczyk appelle à la prudence

► **Mettre en place au sein de chaque structure régionale "une cellule spécifiquement dédiée à la prise en charge des RPS".**

Cette cellule devrait "obligatoirement" faire partie de "l'offre de service minimale" de la structure, et elle interviendrait sur demande d'une entreprise, d'un salarié, ou en cas de signalement de RPS.

## **Dans la nouvelle organisation de la DGT, l'inspection médicale du travail monte d'un cran**

03/09/2018

L'inspection médicale du travail est désormais rattachée directement au DGT, directeur général du travail (actuellement Yves Struillou), alors qu'elle était auparavant une sous-direction du service de l'animation territoriale de la politique du travail et de l'action de l'inspection du travail, avec la sous-direction du pilotage et de l'animation du système d'inspection du travail, et la sous-direction de l'appui au système d'inspection du travail. Ainsi en décide – et c'est le principal changement apporté à l'organigramme – un arrêté du 3 août 2018, publié au *Journal officiel* le 7 août, qui revoit l'organisation de la DGT (direction générale du travail).

Les trois principaux services de l'administration centrale du ministère du travail sont maintenus :

- le service des relations et des conditions de travail,
- le service de l'animation territoriale de la politique du travail et de l'action de l'inspection du travail,
- le département des affaires générales.

Le DGT, assisté d'un directeur adjoint, a toujours, directement rattaché à lui : un cabinet et un service de coordination juridique. En plus, il dirige désormais sans intermédiaire la mission communication, qui dépendait auparavant de la direction des affaires générales. Il est aussi assisté d'un chef de service, qui pilote à la fois le service des relations et des conditions de travail et le département des affaires générales.

## **Tri 5 flux : le modèle d'attestation de valorisation des déchets qui devra être présenté à partir du 1er janvier 2019**

03/09/2018

En application de la loi transition énergétique, le décret n° 2016-288 du 10 mars 2016 impose aux producteurs et détenteurs de déchets (entreprises, commerces,

administrations, etc.) de trier à la source 5 flux de déchets : le papier/carton, le métal, le plastique, le verre et le bois afin de favoriser la valorisation de ces matières.

► Lire aussi : Entreprises et administrations devront trier leurs déchets

Les entreprises productrices ou détentrices de déchets doivent pouvoir justifier que les flux ont bien été valorisés. Pour cela, elles doivent obtenir des justificatifs des déchets cédés (quantité, nature des déchets confiés) auprès des exploitants d'installation de valorisation ou intermédiaires (C. envir., art. D. 543-284).

Un arrêté du 18 juillet 2018 fixe le modèle de l'attestation de valorisation de déchets de papier/carton, métal, plastique, verre et bois qui sera délivrée à compter du 1er janvier 2019. Le texte comporte la notice explicative. Ce modèle d'attestation peut être intégré dans tout document sous réserve que les informations et leur agencement qu'il prévoit ne soient pas modifiés.

Ces attestations concernant les déchets traités en année N, sont remises avant le 31 mars de l'année N + 1. Toutefois, en cas de délivrance en cascade, l'arrêté préconise que la délivrance des attestations par l'installation de valorisation finale soit largement anticipée, idéalement au 31 janvier, par rapport à la date limite réglementaire. Le circuit d'émission de l'attestation est bouclé lorsque, pour un lot donné de déchets valorisé, l'ensemble des producteurs de ces déchets ont reçu l'attestation émise par la personne à qui ils ont remis ces déchets l'année précédente.

---

**Source URL:** <http://actuel-hse.fr/content/lundi-3-septembre-2018-1>