



MINISTÈRE
DU TRAVAIL
ET DES SOLIDARITÉS

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Tous mobilisés pour la santé au travail et la prévention des accidents



**Plan
Santé
au travail**
20 | 20
26 | 30

SOMMAIRE

Introduction	6
Les tendances de sinistralité du secteur privé en France : diagnostic statistique	9
Axe 1 – Promouvoir la culture de prévention	15
Objectif 1 : Des entreprises mobilisées pour l'évaluation des risques professionnels : du DUERP à l'action	16
Objectif 2 : Des employeurs, des donneurs d'ordre, des encadrants et des salariés mobilisés en faveur de la culture de prévention	23
Objectif 3 : Des transformations du travail concertées et respectueuses des conditions de travail	43
Objectif 4 : Des lieux et équipements de travail sûrs et sains	50
Axe 2 - Prévenir les risques professionnels	55
Objectif 5 : Des actions de prévention des risques professionnels renforcées et ciblées, à destination notamment des secteurs prioritaires	56
Objectif 6 : Des démarches de prévention des risques adaptées aux publics les plus exposés aux accidents du travail et maladies professionnelles	80
Axe 3 – Veiller à la préservation de la santé tout au long de la vie professionnelle	93
Objectif 7 : Des travailleurs mieux pris en charge et accompagnés face aux risques de désinsertion professionnelle et d'usure professionnelle	94
Objectif 8 : Un système de santé au travail décloisonné, favorisant une meilleure visibilité des enjeux de la santé au travail et la continuité du suivi de l'état de santé des travailleurs	101
Axe 4 – Anticiper et gérer les crises et les risques émergents	114
Objectif 9 : Un système de veille, d'alerte et de gestion des crises et événements de santé inhabituels en milieu de travail	115
Objectif 10 : Une structuration effective de la recherche en santé au travail au bénéfice des nouveaux enjeux de santé au travail	120
Clés de réussite : Porter la santé et sécurité au travail au plus près des différents acteurs de l'entreprise	128
Clé de réussite 1 : Porter la QVCT au plus près des différents acteurs de l'entreprise	129
Clé de réussite 2 : Renforcer la capacité d'action des acteurs de l'entreprise à travers le dialogue social et professionnel	132
Principes de mise en œuvre : Gouvernance et communication	139
Pilier 1 : Consolider la gouvernance et le pilotage de la politique de santé au travail, dans un cadre paritaire	140
Pilier 2 : Sensibiliser de nouveaux acteurs-relais et poursuivre des actions de communication fortes, notamment sur la prévention des accidents du travail graves et mortels	143
Annexe 1 : Indicateurs du plan Santé au travail 2026-2030	147
Annexe 2 : Les plans régionaux santé au travail comme modalité de déploiement territorialisé du PST 2026-2030	153
Annexe 3 : Les services de prévention et de santé au travail, moteurs de l'innovation en santé au travail et de la déclinaison des actions du plan Santé au travail 2026-2030 dans les entreprises	154
Annexe 4 : Sous-actions contribuant plus directement à la prévention des accidents du travail graves et mortels	157
Glossaire	159
Plan détaillé du PST 2026-2030	163

Éditorial Ministre

Plan Santé au travail 2026-2030



Jean-Pierre FARANDOU

Ministre du Travail
et des Solidarités

« Intelligence artificielle, changement climatique, vieillissement de la population, numérisation de notre économie... le monde du travail connaît des mutations profondes qui suscitent légitimement de nouvelles attentes de la part des salariés, des employeurs et de leurs représentants.

On ne travaille plus comme avant quand on subit des températures extrêmes, quand on côtoie des robots, quand on est en fin de carrière ou quand on aspire à plus de souplesse. En revanche, la priorité absolue reste la même, c'est la santé et la sécurité au travail. Veiller aux bonnes conditions de travail, surtout à l'heure de grandes transformations, est un acquis et un prérequis indiscutables. Cela veut donc dire aller plus loin en matière de prévention et élargir la palette des risques professionnels à prendre en compte. Je pense à la santé mentale au travail, à la santé des femmes – dont la question de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles en entreprise – à la protection des nouveaux arrivants, et plus particulièrement des jeunes par définition plus exposés au risque d'accidents.

Pour les entreprises, la santé au travail constitue un levier d'attractivité et de compétitivité évident. C'est moins d'accidents, moins d'absences au travail, et des salariés plus engagés qui peuvent se projeter sereinement dans la poursuite de leur carrière. Le travail peut même être un réel facteur positif de santé, comme le montrent les enjeux liés à la politique de maintien en emploi.

À nous tous, collectivement, de poursuivre dans cette voie pour renforcer encore davantage la santé, la sécurité et la qualité de vie au travail que chaque employeur, y compris dans les plus petites entreprises, doit être en mesure de garantir à ses salariés au quotidien.

À travers leur engagement pour développer une véritable culture partagée de la prévention, les représentants des salariés, des employeurs ainsi que les préventeurs ont réussi ensemble à faire baisser de manière globale et structurelle le nombre de sinistres au travail au cours de ces dernières décennies. Toutefois, la progression des accidents du travail mortels, comme des maladies professionnelles, en particulier chez les femmes, doit continuer à nous interpeller sur les progrès qu'il reste à faire.

Chaque mort, chaque blessé, est une victime de trop. Mais il n'y a pas de fatalité et des solutions existent. Elles passent avant tout par une évaluation préalable du risque et le renforcement de la culture de la prévention en entreprise est le seul moyen de réduire significativement les risques.

Le plan Santé au travail 2026-2030 s'inscrit ainsi dans la continuité des actions menées toutes ces dernières années en faveur de la sécurité des travailleurs. Conçu

en concertation avec les représentants des salariés et des employeurs, il insiste sur la mobilisation collective et renforce la cohérence et l'efficacité de notre politique de santé au travail.

La prévention des accidents du travail graves et mortels doit être une priorité absolue du plan, partagée par tous. Cette priorité se traduit par des mesures fortes en faveur de la protection des jeunes à travers le renforcement des enseignements sur la santé au travail dans les cursus de formation initiale et continue, l'intervention de préventeurs dans les établissements d'enseignement et l'accompagnement des entreprises qui accueillent des jeunes. Les travailleurs intérimaires sont aussi une priorité de ce plan, notamment dans le cadre de la démarche concertée engagée avec la branche du travail temporaire visant notamment à doter le secteur d'une structure de prévention de branche. La promotion de la santé des femmes au travail est également un axe fort de ce nouveau cadre stratégique. Cela passe par le renforcement de l'évaluation genrée des risques professionnels, par l'adaptation des mesures de prévention, en lien avec l'ensemble des préventeurs, par exemple en matière d'équipements de protection individuelle, par la priorité à accorder à la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail ou encore par le lancement d'une charte d'engagements en matière de santé au travail des femmes. La prévention des risques liés au changement climatique, notamment l'exposition aux températures extrêmes, et le renforcement de l'accompagnement des employeurs et des services de prévention et de santé au travail en matière de prévention des conduites addictives, en particulier s'agissant des stupéfiants, sont également des priorités.

Réduire l'absentéisme, qui constitue à la fois un facteur de désorganisation pour les entreprises et un risque accru d'éloignement de l'emploi, fait partie, dans une logique de prévention, des priorités de ce plan. Promouvoir la santé mentale au travail, réinterroger l'organisation du travail et nos pratiques managériales, renforcer les dispositifs de lutte contre de la désinsertion professionnelle, améliorer l'articulation entre médecine de ville, caisses primaires d'assurance maladie et services de prévention et de santé au travail afin de favoriser des reprises rapides du travail sont au cœur des actions proposées.

Grande cause nationale en 2025 et 2026, la promotion de la santé mentale fait partie des priorités du plan à travers la définition d'une offre de prévention des risques psychosociaux claire, coordonnée et partagée pour les entreprises et notamment les TPE-PME, le déploiement des formations de secourisme en santé mentale en milieu professionnel et la poursuite de la dynamique d'engagement autour de la charte pour la santé mentale au travail lancée en 2025.

La mise en œuvre de ce plan Santé au travail 2026-2030 s'accompagne d'indicateurs précis, ce qui permettra d'en mesurer l'efficacité dans la durée. Je souhaite en particulier qu'il fasse l'objet d'un suivi attentif des partenaires sociaux dans le cadre du comité national de prévention et de santé au travail (CNPST). Je suis convaincu qu'en agissant collectivement, au plus près du terrain, nous pouvons renforcer l'efficacité de la prévention.

La qualité de vie, la santé et la sécurité au travail ne sont pas seulement des enjeux qui se limitent au monde professionnel. C'est une certaine vision de la place du travail dans la société où l'individu contribue, à sa mesure, à la réussite de projets communs, et où le collectif protège l'intégrité de chacun et chacune. Ce plan porte cette vision et l'ambition de faire en sorte que le travail reste un espace d'émancipation et d'épanouissement.



Introduction

PLAN SANTÉ AU TRAVAIL 2026-2030

PROMOUVOIR LA SANTÉ AU TRAVAIL ET LUTTER CONTRE LES ACCIDENTS DU TRAVAIL GRAVES ET MORTELS

Consacrée comme un droit fondamental par l'Organisation internationale du travail (OIT), la santé au travail constitue un pilier structurant de notre système social. Dans un contexte de transformations rapides du travail – technologiques, écologiques, démographiques, sociales et organisationnelles –, elle doit répondre à des enjeux structurants tout en faisant face à une progression des accidents graves et de l'absentéisme, qui interroge la soutenabilité des organisations.

En signant l'accord national interprofessionnel (ANI) de décembre 2020, transposé par la loi du 2 août 2021, les partenaires sociaux ont ainsi souhaité inscrire la prévention primaire au cœur du système, et protéger la santé des travailleurs à travers une modernisation durable du système de prévention et de son pilotage. Au-delà de la protection des travailleurs, la santé au travail constitue également un levier de performance durable et d'attractivité des activités professionnelles.

Le plan Santé au travail 2026-2030 est la concrétisation opérationnelle de cette volonté.

En premier lieu, et avant toute chose, il réaffirme la priorité donnée à la baisse des accidents du travail graves et mortels. Cet engagement passe notamment par le renforcement de la prévention des risques à l'origine de ces sinistres graves et mortels, la poursuite de l'accompagnement des branches à enjeux, le renforcement de la formation des jeunes ainsi que la prise en compte des expositions différenciées, notamment en faveur de la santé des femmes.

En second lieu, le plan place la prévention primaire des risques professionnels au cœur de la politique de santé au travail du pays. Il prévoit un meilleur accompagnement des entreprises, et notamment des TPE-PME, sur la conception du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Conformément à la loi du 2 août 2021, il soutient la mise en place d'une détection précoce et d'une prise en charge rapide et adaptée de la désinsertion professionnelle par les services de prévention et de santé au travail (SPST) afin de prévenir la progression de l'absentéisme. Il

renforce en parallèle la coordination des acteurs du maintien en emploi.

En troisième lieu, le plan décloisonne les politiques de santé au travail, santé publique et santé environnementale. Il construit notamment une offre claire de prévention des risques psychosociaux (RPS) pour les TPE-PME, alors que la santé mentale a été déclarée grande cause nationale en 2025 et 2026, et poursuit la construction d'interfaces entre les acteurs des trois santés, notamment au niveau local, pour améliorer leur coopération au service d'une prise en charge renforcée.

En quatrième lieu enfin, le plan Santé au travail 2026-2030 marque une évolution significative dans la prise en compte des risques professionnels liés au changement climatique et aux transformations numériques. Il s'appuie notamment sur la mobilisation de nouveaux acteurs-relais pour mieux orienter les entreprises et les salariés, la promotion de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), la promotion du dialogue social et professionnel ainsi que de la communication.

Afin de déployer au mieux ces actions, le plan Santé au travail 2026-2030 s'appuie sur une gouvernance remaniée. Le rôle du comité national de prévention et de santé au travail (CNPST) est consolidé, et l'articulation entre le plan national et les plans régionaux est renforcée. Le CNPST rendra par ailleurs un avis en perspective de la mise en œuvre du plan. Les liens entre les plans Santé au travail de la fonction publique et du secteur privé seront en outre approfondis.

Issu d'un dialogue constant entre l'État, les partenaires sociaux et les acteurs institutionnels, le plan Santé au travail 2026-2030 constitue la feuille de route nationale de la politique de santé au travail pour les cinq prochaines années, avec un point d'étape organisé à mi-parcours. Il traduit une ambition majeure pour notre politique publique de santé au travail : faire de la prévention un principe effectif d'organisation du travail, de protection des travailleurs et un levier structurant de la performance durable des entreprises.

LES NEUF PRINCIPES GÉNÉRAUX DE PRÉVENTION (ART. L4121-2 DU CODE DU TRAVAIL)

Neuf principes généraux de prévention régissent l'organisation de la démarche de prévention des risques professionnels, orientant les entreprises dans l'identification des actions à mener pour assurer la sécurité de leurs salariés, préserver leur santé ainsi qu'améliorer l'organisation et les conditions de travail. Ils sont au cœur de la démarche promue par le plan Santé au travail 2026-2030.

- 1. Éviter les risques ;
- 2. Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3. Combattre les risques à la source ;
- 4. Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5. Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7. Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel ainsi que ceux liés aux agissements sexistes ;
- 8. Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9. Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

AXE STRATÉGIQUE 1

PROMOUVOIR LA CULTURE DE PRÉVENTION

Plusieurs obligations s'imposent aux acteurs en matière de santé et de sécurité au travail, de l'évaluation des risques incombant aux employeurs à la validation de contenus d'enseignement pour les futurs salariés. Au-delà de ces règles formelles, il importe que les acteurs de l'entreprise s'approprient et partagent une culture de prévention, d'autant qu'elle sert leurs intérêts, tant économiques que de protection de la santé, par exemple en contribuant à la prévention des arrêts de travail. Il s'agit donc tout d'abord d'accompagner les entreprises pour la réalisation, la mise à jour et l'approfondissement de leur document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) (objectif 1), mais aussi de former et sensibiliser à la santé-sécurité au travail les employeurs, les encadrants, les salariés et les donneurs d'ordre (objectif 2). Cela nécessite également de mieux connaître et prévenir les effets de certaines transformations du travail, y compris celles liées à des phénomènes environnementaux (objectif 3). Enfin, des actions seront menées pour rendre les lieux et équipements de travail plus sûrs et sains (objectif 4).

AXE STRATÉGIQUE 2

PRÉVENIR LES RISQUES PROFESSIONNELS

Une fois évalués, les différents risques doivent être prévenus en concentrant tout particulièrement les efforts sur les situations de travail les plus sinistrogènes (objectif 5). Certains publics sont particulièrement impactés par les accidents du travail et les maladies professionnelles (les nouveaux arrivants en entreprise, les intérimaires, les femmes, les personnes en situation de handicap), ce qui doit conduire à des actions ciblées. Enfin, des dispositions doivent être anticipées pour que, lorsque l'accident survient malgré tout, une réponse adaptée puisse être mise en œuvre pour en limiter les conséquences et accompagner les victimes, leurs proches et le collectif de travail (objectif 6).

AXE STRATÉGIQUE 3

VEILLER À LA PRÉSERVATION DE LA SANTÉ TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Le plan Santé au travail 2026-2030 vise également à mieux prévenir la désinsertion professionnelle, qu'elle soit liée à l'usure au travail, au vieillissement ou aux maladies chroniques. Les services de prévention et de santé au travail (SPST), grâce à leur cellule dédiée, jouent un rôle clé pour détecter précocement le risque de désinsertion professionnelle et accompagner les salariés afin de favoriser leur maintien en emploi ou faciliter leur retour après une absence. Il est désormais nécessaire d'améliorer l'outillage des SPST ainsi que la coordination entre les acteurs et leurs échanges de données afin de fluidifier les orientations et parcours de maintien en emploi (**objectif 7**). De même, des actions seront menées pour renforcer le positionnement des SPST comme acteurs spécialistes de la santé au travail, mais aussi relais de la santé publique dans une logique de décloisonnement du système de santé et de prise en compte de la santé globale (**objectif 8**).

AXE STRATÉGIQUE 4

ANTICIPER ET GÉRER LES CRISES ET LES RISQUES ÉMERGENTS

Alors que les transformations du travail s'accroissent et que la survenue de crises (sanitaires, environnementales, etc.) devient plus fréquente, il importe de renforcer le système de veille des risques émergents en santé au travail, d'organiser le signalement et la gestion des événements inhabituels, de sorte à mieux anticiper et gérer les situations nouvelles susceptibles d'affecter la santé et la sécurité des travailleurs (**objectif 9**). Cela nécessite de disposer de façon régulière des données nécessaires, de renforcer l'effort de recherche en santé et sécurité au travail sur des thématiques prioritaires, tout en coordonnant mieux les acteurs, tant d'un point de vue interinstitutionnel qu'interdisciplinaire (**objectif 10**).

CLÉS DE RÉUSSITE

PORTER LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL AU PLUS PRÈS DES DIFFÉRENTS ACTEURS DE L'ENTREPRISE

La réussite du plan Santé au travail 2026-2030 dépendra de la bonne appropriation des enjeux de la santé-sécurité au travail par les acteurs, jusqu'aux entreprises disposant du moins de ressources pour s'informer, évaluer les risques professionnels en leur sein et mettre en place les mesures préventives nécessaires. Pour contribuer à cet objectif, différents leviers peuvent être mobilisés : les démarches visant à améliorer la qualité de vie et des conditions de travail (**clé de réussite 1**), le dialogue social et le dialogue professionnel (**clé de réussite 2**). Ces exercices complémentaires permettent de mobiliser les acteurs de l'entreprise pour mieux identifier les risques professionnels, au plus près des activités, de trouver des solutions concrètes en agissant sur le travail et son organisation, de favoriser leur mise en œuvre effective, mais aussi d'anticiper les impacts des changements et prévenir l'impact de transformations internes ou externes.

PRINCIPES DE MISE EN ŒUVRE

GOUVERNANCE ET COMMUNICATION

Le renforcement de la gouvernance du plan Santé au travail 2026-2030 est essentiel à sa bonne mise en œuvre. Cela passera notamment par la consolidation du rôle du comité national de prévention et de santé au travail (CNPST) dans le suivi de la mise en œuvre du plan, dans la contribution au bilan et à la capitalisation des actions menées et dans la préparation de la clause de revoyure. Il s'agira aussi de renforcer l'animation des comités régionaux de prévention et de santé au travail (CRPST) dans leurs missions relatives à la définition et au déploiement de la politique régionale de santé au travail (**pilier 1**). Le bon déploiement du plan dépendra également de la mobilisation d'acteurs de proximité qui pourront contribuer à sensibiliser les entreprises aux enjeux de la santé-sécurité au travail et à leur faire connaître ses intervenants et ressources. Des actions de communication ciblées ou grand public favoriseront par ailleurs la diffusion des messages de prévention (**pilier 2**).

LES TENDANCES DE SINISTRALITÉ DU SECTEUR PRIVÉ EN FRANCE : DIAGNOSTIC STATISTIQUE

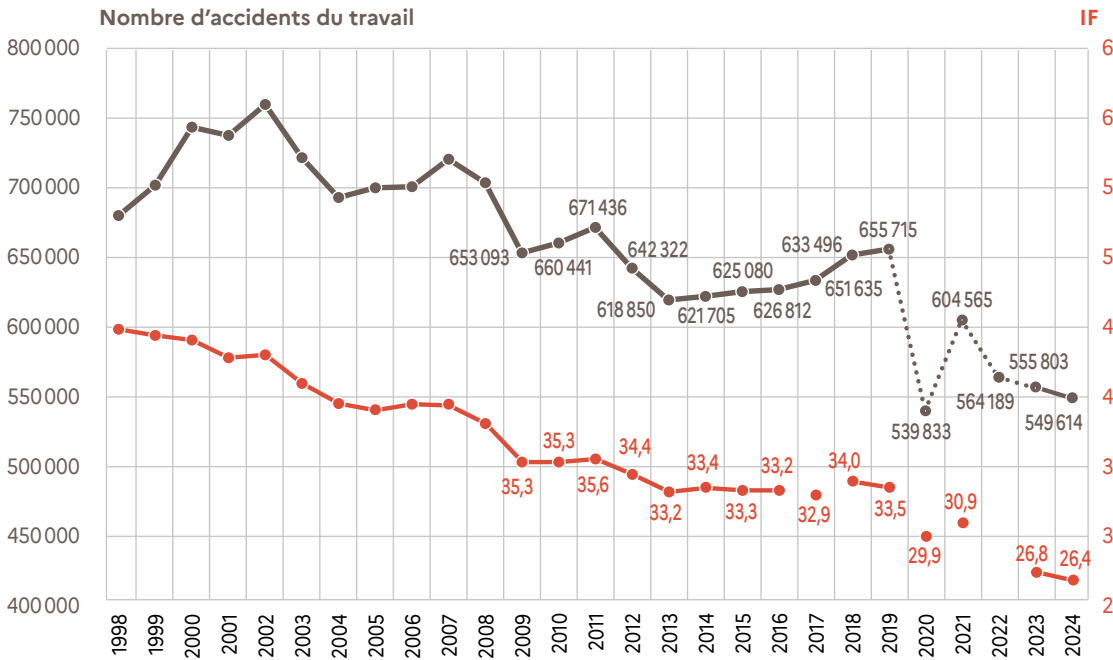
En France, le nombre d'accidents du travail s'est considérablement réduit durant de nombreuses décennies : si les années 1950 comptaient autour d'un million d'accidents du travail chaque année, on en dénombre environ 549 600 pour le régime général¹ et 43 800 pour le régime agricole² (environ 10 000 non-salariés agricoles et 33 800 salariés agricoles) aujourd'hui. Cette réduction de près de moitié de l'accidentalité annuelle est constatée alors même que le nombre de salariés a doublé dans le même temps, si bien que l'indice de fréquence des accidents du travail a beaucoup diminué, passant de 118 accidents du travail pour 1 000 salariés en 1955 à 26,4 en 2024 dans le régime général.

Ces baisses importantes sont à relier aux progrès en matière de prévention réalisés par les entre-

prises, à une réglementation plus protectrice et des équipements plus sécurisés, à l'action des institutions en charge de la prévention des risques professionnels (dont les préventeurs institutionnels et les instances paritaires) et de l'inspection du travail, mais aussi à l'évolution des emplois vers des activités de services, relativement moins accidentogènes.

Cette tendance à la baisse des accidents du travail se prolonge et s'accroît depuis la fin de la crise de la Covid-19 : entre 2019 et 2024, on constate une baisse des accidents du travail de 16,2 % dans le régime général. Cette tendance à la baisse est également constatée pour les salariés du régime agricole, avec une diminution des accidents du travail d'environ 12,6 % entre 2019 et 2023.

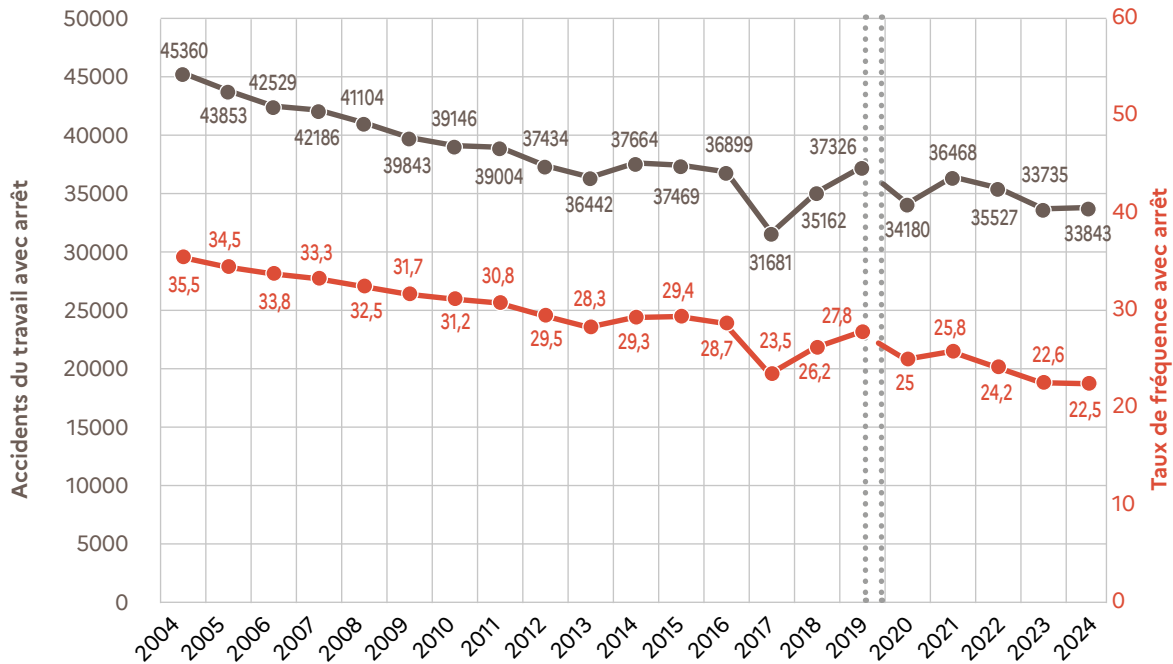
NOMBRE D'ACCIDENTS DU TRAVAIL ET INDICE DE FRÉQUENCE DANS LE RÉGIME GÉNÉRAL (1998-2024)



Source : Cnam, rapport d'activité 2024 de l'Assurance maladie-Risques professionnels
Fréquence pour 1 000 salariés
Données nationales AT-MP issues des bases annuelles SNTRP sur les neuf CTN, y compris sections au taux FSNA et sections au taux bureaux ; non compris : autres catégories professionnelles particulières – périmètre actuel des CTN et données Dares

1. Accidents du travail avec arrêt et/ou incapacité permanente
2. Accidents du travail avec arrêt

NOMBRE D'ACCIDENTS DU TRAVAIL AVEC ARRÊT ET TAUX DE FRÉQUENCE AVEC ARRÊT POUR LES SALARIÉS DU RÉGIME AGRICOLE (2004-2024)



Source : CCMSA

NB : Depuis 2019, les données de sinistralité du régime agricole comprennent également les données de l'Alsace-Moselle, entraînant une rupture statistique. Cette rupture statistique est représentée par la ligne en pointillés. Les données concernant les élèves en établissement public ou privé ne sont pas comptabilisées pour les années 2023 et 2024.

Certains secteurs d'activité sont davantage exposés aux accidents du travail, notamment du fait de la nature de l'activité économique. De ce fait, ils font l'objet d'une attention renforcée de la part des différents acteurs de la politique de santé et sécurité au travail et déploient des démarches de prévention de branche renforcées.

Ainsi, au sein du régime général, le secteur des activités de service (CTN I) constitue le secteur le plus sinistrogène en 2024, avec un indice de fréquence de 39,8 accidents du travail pour 1000 salariés contre un indice de fréquence de 26,4 accidents du travail pour 1 000 salariés au global. Le secteur du BTP (CTN B, indice de fréquence de 38,1) et le secteur des transports, du gaz, de l'eau et de l'électricité (CTN C, indice de fréquence de 36,6) sont aussi plus exposés aux accidents du travail.

En ce qui concerne les salariés du régime agricole, deux secteurs d'activité sont plus exposés : les travaux forestiers (CTN 2, taux de fréquence de 41,7) et le secteur des entreprises paysagistes, des travaux agricoles et de l'artisanat rural (CTN 4, taux de fréquence de 37,2).

Certains risques professionnels sont davantage à l'origine d'accidents du travail. Pour le régime général, la cause de sinistralité principale est la manutention manuelle (moitié des accidents du travail environ). Viennent ensuite les chutes de plain-pied (15 % des accidents du travail), les

chutes de hauteur (plus de 10 %) et l'outillage à la main (8 %).

Dans le régime agricole, plus d'un tiers des accidents du travail avec arrêt des salariés sont causés par des chutes : 21,8 % des accidents du travail avec arrêt ont pour cause des chutes avec contact d'objet, 8,9 % des chutes de plain-pied et 8,1 % des chutes avec dénivellation. Le risque machine est également un facteur important de sinistralité pour les salariés agricoles (17,8 % des accidents du travail avec arrêt).

FOCUS SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL MORTELS

Après une baisse pendant plusieurs décennies, notamment grâce aux politiques de prévention, le nombre d'accidents du travail mortels a atteint un plancher depuis les années 2010. On dénombrait ainsi 824 accidents du travail mortels en 2024 (764 pour le régime général et 60 pour les salariés du régime agricole). Les accidents du travail mortels sont majoritairement dus à des malaises, à des accidents de la route (en mission), à des équipements de travail ou engins dangereux ou à des chutes de hauteur.

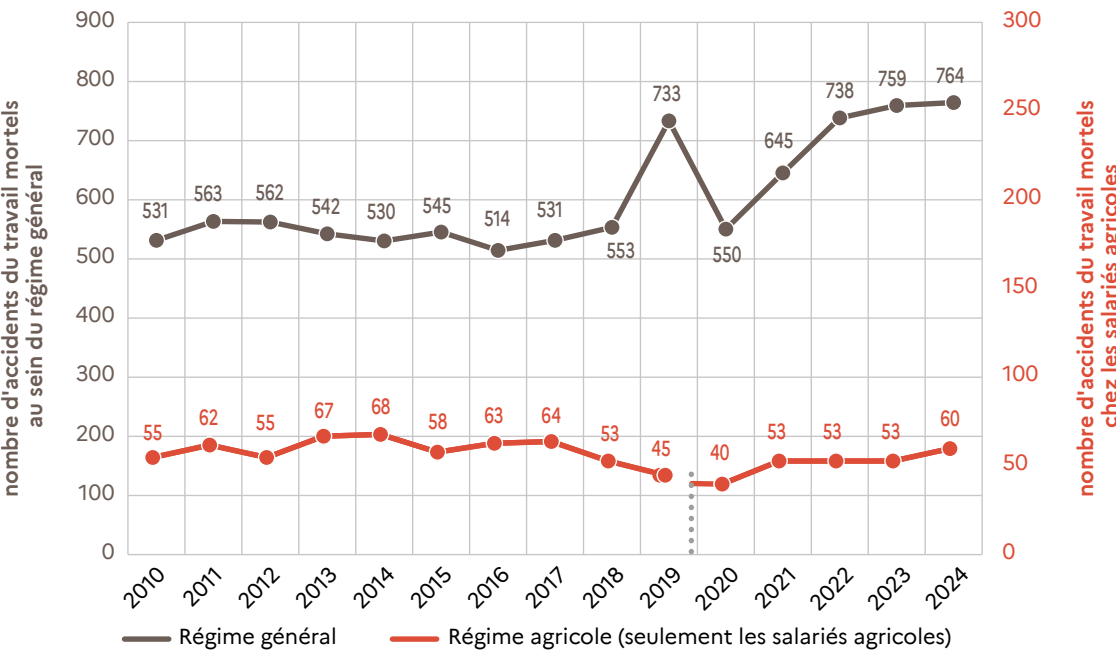
LE DÉNOMBREMENT DES ACCIDENTS DU TRAVAIL EN FRANCE ET DANS L'UNION EUROPÉENNE

En France, le Code de la sécurité sociale prévoit qu'« est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail » (article L. 411-1). Cette présomption d'imputabilité s'applique également aux accidents de trajet entre les lieux de travail et de résidence. Il s'agit d'une définition particulièrement protectrice, notamment par rapport à celle retenue dans d'autres États membres de l'Union européenne. Les statistiques européennes sur les accidents du travail (SEAT) sont régies depuis 2011 par un règlement de la Commission européenne³. Une méthodologie commune favorise l'harmonisation de la mesure au niveau européen. Cependant, les données demeurent difficilement comparables d'un pays à l'autre :

- D'une part, les systèmes d'assurance diffèrent : ils peuvent être universels (couverture des accidents du travail par la sécurité sociale) ou assurantiels (couverture spécifique pour le risque professionnel).
- D'autre part, le cadre de reconnaissance des accidents du travail n'est pas le même dans tous les pays de l'Union européenne. Ces éléments conduisent la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) à ne pas entreprendre de comparaisons européennes. À titre d'exemple, les malaises mortels au travail bénéficient de la présomption d'imputabilité en droit français, ce qui n'est pas le cas dans d'autres pays européens.

Dans ce contexte, la Dares a initié et contribué à des travaux menés au sein d'Eurostat pour mieux refléter ces spécificités dans les données de sinistralité (cf. action 10.3 du présent plan).

EVOLUTION DU NOMBRE D'ACCIDENTS DU TRAVAIL MORTELS SUR LA PÉRIODE 2010 À 2024



Source : MSA et Cnam

NB : La hausse constatée en 2019 pour le régime général s'explique par la plus grande prise en compte des décès faisant suite à un malaise tandis que la baisse en 2020 s'explique par la crise sanitaire. Ces chiffres n'incluent ni les accidents de trajet mortels (entre 200 et 300 par an) ni les décès liés aux maladies professionnelles (entre 200 et 300 par an également).

NB concernant le régime agricole : Depuis 2019, les données de sinistralité du régime agricole comprennent également les données de l'Alsace-Moselle, entraînant une rupture statistique. Cette rupture statistique est représentée par la ligne en pointillés. Les données concernant les élèves en établissement public ou privé ne sont pas comptabilisées pour les années 2023 et 2024.

Les circonstances des accidents du travail mortels sont souvent évitables : absence d'évaluation des risques et/ou de mesures de prévention, déficit de formation ou d'information du salarié, etc.

Ce constat souligne la nécessité de mettre en place de mesures de prévention adaptées sur la base d'une évaluation des risques de qualité.

3. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/ALL/?uri=CELEX%3A32011R0349>

Les efforts méritent d’être particulièrement portés sur les secteurs d’activité qui cumulent fréquence importante et indice de gravité élevé. Dans le régime général, une grande majorité des décès au travail survient au sein des industries des transports, de l’eau, du gaz, de l’électricité (comités techniques nationaux du transport (CTN C), du BTP (CTN B), et de l’intérim (CTN I)). Au sein du

régime agricole, les secteurs des exploitations agricoles et assimilées (CTN 1) et des travaux forestiers (CTN 2) doivent aussi faire l’objet d’une attention renforcée – le premier recense 35 des 60 morts des salariés du régime agricole en 2024, tandis que le second se caractérise par un indice de gravité particulièrement élevé (87,2 contre 29,6 pour l’ensemble des secteurs d’activité).

INDICATEURS DE SINISTRALITÉ 2024 PAR COMITÉ TECHNIQUE NATIONAL (CTN)
POUR LE RÉGIME GÉNÉRAL (en surligné, taux d’évolution entre 2023 et 2024)

Comité Technique National	Salariés	Accidents du travail	Incapacités permanentes	Décès	Indice de fréquence	Indice de gravité
A : Métallurgie	1 777 902	40 161	2 443	59	22,6	9,9
	2,20%	-0,97%	-3,70%		-3,10%	-0,80%
B: BTP	1904 223	72 633	5 103	146	,1	25,4
	-0,90%	-5,37%	3,90%		-4,50%	9,70%
C : Transports, EGE, etc.	2 328 630	85 150	5907	178	36,6	19,1
	1,40%	-0,54%	4,90%		-1,90%	8,40%
D : Alimentation	2 884 356	93 735	4904	82	32,5	11,1
	1%	-0,90%	4,10%		-1,90%	7,20%
E : Chimie, caoutchouc, etc.	432 159	8 551	523	17	19,8	9
	0,30%	3,27%	-10,60%		2,90%	-5,80%
F : Bois, ameublement, etc.	431 801	14 363	1009	21	33,3	17,7
	-0,70%	-7,67%	-5,40%		-7%	-1,90%
G : Commerce non alimentaire	2 373 722	41 677	2426	50	17,6	7,2
	-1%	0,05%	0,10%		1,10%	-2,10%
H : Services I	4 731 772	36 773	1995	73	7,8	3,5
	0,12%	7,19%	0,90%		7,10%	0,30%
I : Services II	3 935 003	156 571	9992	138	39,8	16,2
	-0,02%	-1,26%	0,70%		-1,20%	6,30%
TOTAL CTN	20 799 568	549 614	34302	764	26,4	12,1
	0,30%	-1,11%	1,60%		-1,40%	5,60%

Source : Cnam, Rapport d’activité 2024

INDICATEURS DE SINISTRALITÉ EN 2024 PAR COMITÉ TECHNIQUE NATIONAL (CTN)
POUR LES SALARIÉS DU RÉGIME AGRICOLE (en surligné, taux d’évolution entre 2023 et 2024)

Comité Technique National	Nombre trimestriel moyen de travailleurs	Accidents du travail avec arrêt	Taux moyen d'incapacité permanente partielle (IPP)	Décès	Indice de fréquence des accidents du travail avec arrêt	Taux de gravité	Indice de gravité
1 : Exploitations agricoles et assimilées	604 659	13 880	13,7	35	23	2 0 68	37,7
	-1,00%	-0,90%	1,5	12,90%	0	-0,20%	1,9
2 : Travaux forestiers	28 672	1 854	16	7	64,7	4 033	87,2
	-1,70%	-6,90%	1	250,00%	-3,6	1,80%	6,5
4 : Entreprises paysagistes, de travaux agricoles et d'artisanat rural	183 446	8 994	11,7	7	49	2 389	34
	3,0%	4,40%	0	-30,00%	0,6	3,00%	-0,5
5 : Organismes de services	228 395	1 746	11,8	*	7,6	592	8,2
	0,70%	-2,50%	0,4	-50,00%	-0,3	-1%	-1,4
TOTAL CTN	1 187 914	30 715	13	55	25,9	1 796	29,6
	0,00%	0,00%	0,7	7,80%	0	0,90%	0

Evolution 2023-2024 en points de pourcentage
Evolution 2023-2024 en pourcentage

Source : MSA, 2024

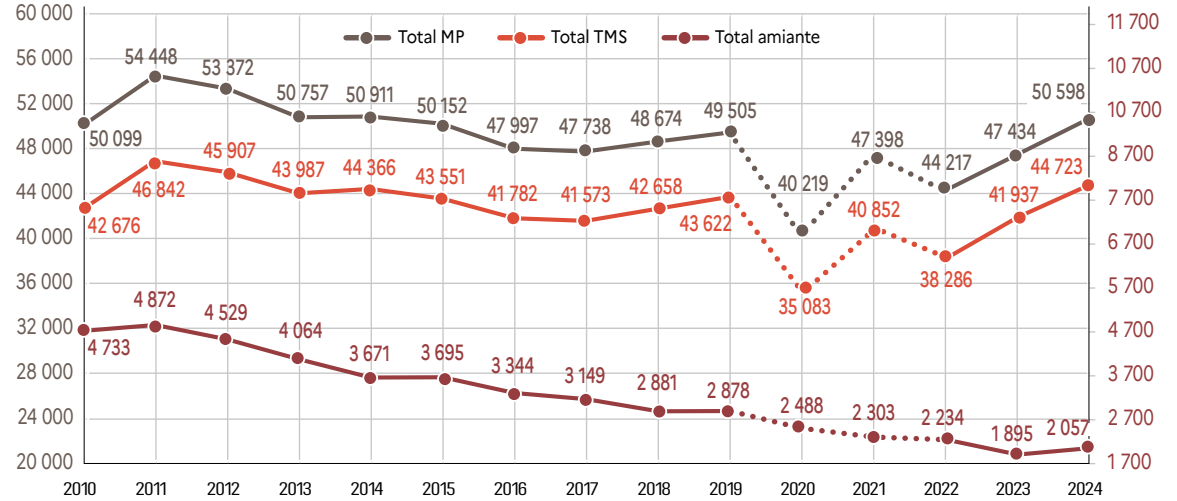
FOCUS SUR LES PUBLICS
LES PLUS EXPOSÉS

Pour prévenir efficacement les accidents du travail, il convient également de cibler les publics les plus exposés.

Les jeunes et les nouveaux arrivants constituent un public exposé, avec des chiffres de sinistralité préoccupants, notamment chez les moins de 25 ans, au sein des régimes général et agricole. Ainsi, en 2023, les salariés agricoles de moins de 20 ans étaient caractérisés par un taux de fréquence d’accidents avec arrêt presque deux fois supérieur à celui des autres tranches d’âge (43,5 pour les moins de 20 ans contre 22,6 tous âges confondus). Pour le régime général, l’une des causes de cette sinistralité élevée est l’absence d’ancienneté sur le poste, plus de la moitié des décès au travail de salariés de moins de 25 ans survenant moins d’un an après la prise de poste (contre 22 % des décès pour les salariés plus âgés).

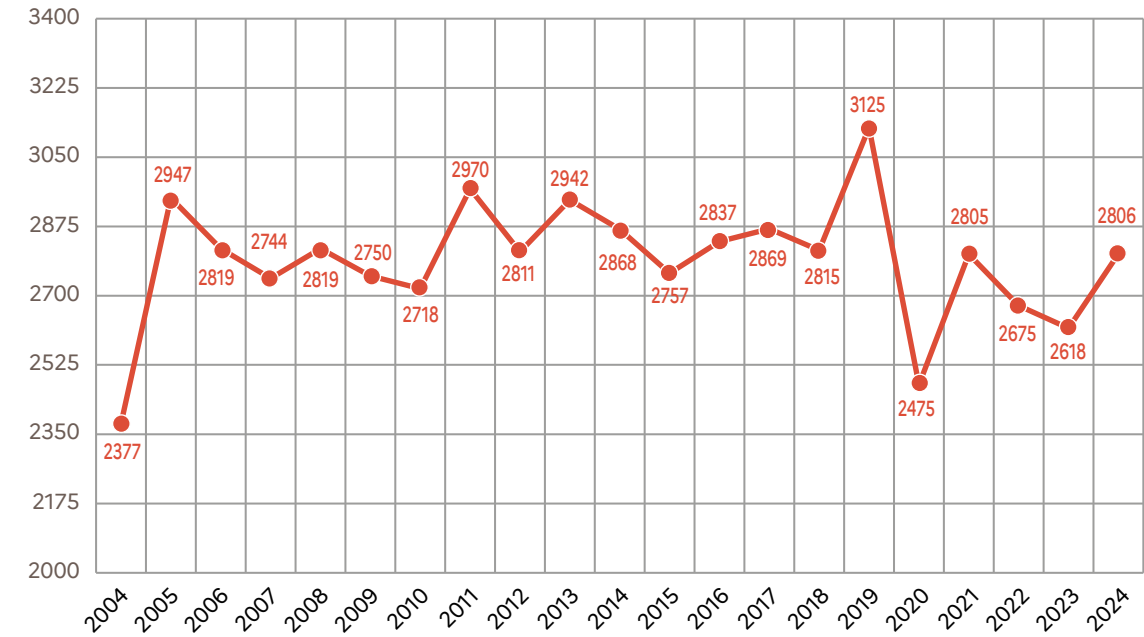
Les salariés intérimaires constituent également un public particulièrement exposé aux accidents du travail. En 2024, au sein du régime général, l’indice de fréquence du secteur de l’intérim était de 49,7 accidents pour 1 000 salariés, contre 26,4 pour l’ensemble des secteurs. En ce qui concerne le régime agricole, en 2023, le taux de fréquence d’accidents du travail des travailleurs temporaires était de 62,7 accidents avec arrêt pour 1 000 000 heures travaillées, contre 22,6 pour le total des activités. Cette situation peut notamment s’expliquer par un effet de structure : les besoins des entreprises en termes d’intérim correspondent à des postes présentant des risques professionnels plus importants (dans le régime général, 80 % des intérimaires sont ouvriers).

DÉNOMBREMENTS ANNUELS DES MALADIES PROFESSIONNELLES
SUR LA PÉRIODE 2010-2024 DANS LE RÉGIME GÉNÉRAL



Source : Cnam, rapport d’activité 2024
NB : Données nationales AT-MP issues des bases annuelles STNRP sur les neuf CTN, y compris sections au taux FSNA et compte spécial (hors catégories professionnelles particulières).

DÉNOMBREMENTS ANNUELS DES MALADIES PROFESSIONNELLES AVEC ARRÊT DE TRAVAIL
SUR LA PÉRIODE 2004-2024 POUR LES SALARIÉS DU RÉGIME AGRICOLE



Source : MSA

NB : Depuis 2019, les données de sinistralité du régime agricole comprennent également les données de l'Alsace-Moselle, entraînant une rupture statistique. Cette rupture statistique est représentée par la ligne en pointillés. Les données concernant les élèves en établissement public ou privé ne sont pas comptabilisées pour les années 2023 et 2024.

Au sein du régime général, cette augmentation des maladies professionnelles en 2024 (+6,7 %) est essentiellement imputable à l'augmentation de cas de troubles musculosquelettiques (TMS) (+6,6 %). Ils représentent à eux seuls, en 2024, presque 90 % des maladies professionnelles déclarées au sein du régime général et 94,8 % des maladies professionnelles dans le régime agricole. En outre, dans le régime général, les affections psychiques d'origine professionnelle enregistrent une forte augmentation ; ainsi, en 2024, le nombre de maladies psychiques liées au travail, reconnues comme telles par les comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP), a plus que doublé par rapport à 2020, passant de 840 à 1 805. En parallèle, il est également à noter que, pour le régime agricole, une part croissante des maladies professionnelles déclarées sont liées au risque « Pesticides » (2,3 % des cas en 2023 contre seulement 0,7 % en 2019).

Au sein du régime général, les TMS se retrouvent davantage dans certains secteurs d'activité. Ainsi, les salariés du secteur du bois, de l'ameublement, du papier-carton, du textile et du vêtement (CTN F) sont les plus concernés par les TMS, avec un indice

de fréquence de 5,4 en 2024. Ils sont suivis par les salariés du secteur des services, des commerces et des industries de l'alimentation (CTN D), avec un indice de fréquence de 3,5, et du secteur de la chimie, du caoutchouc et de la plasturgie (3,4). Pour les salariés du régime agricole, le secteur des entreprises d'approvisionnement, de commercialisation et de transformation des produits regroupe 27 % des maladies professionnelles liées aux TMS, alors même qu'il représente moins de 11 % de la population en nombre d'individus.

Les femmes sont le public le plus concerné par ce type de maladie professionnelle – en effet, elles représentent 55 % des personnes impactées dans le régime général. De façon plus globale, elles connaissent une progression des maladies professionnelles deux fois plus rapide que les hommes. Elles composent également 63 % des travailleurs ayant effectué une demande de reconnaissance de maladies psychiques liées au travail.

AXE
STRATÉGIQUE

1.

Promouvoir
la culture
de prévention



OBJECTIF 1

DES ENTREPRISES MOBILISÉES POUR L'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS : DU DUERP À L'ACTION



L'évaluation des risques professionnels constitue la pierre angulaire de toute démarche de prévention. Elle consiste à identifier et à hiérarchiser les risques auxquels sont exposés les travailleurs, afin de planifier les actions de prévention les plus pertinentes. Si le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est une obligation légale pour toutes les entreprises depuis 2001, il convient encore de s'assurer qu'elles s'emparent au mieux de cet outil, pour qu'il devienne, plus qu'une formalité de conformité réglementaire, un véritable levier de transformation des pratiques de travail et de diffusion de la culture de prévention.

Des avancées importantes ont été enregistrées ces dernières années, avec notamment le développement de l'outillage à destination des entreprises et l'intégration de l'accompagnement à l'évaluation des risques au sein de l'offre socle des services de prévention et de santé au travail (SPST). Ces efforts doivent cependant être poursuivis, afin d'une part que les entreprises répondent plus largement à leurs obligations en la matière, s'agissant par exemple de la mise à jour du DUERP et de sa transmission au SPST interentreprise, et d'autre part qu'elles approfondissent au mieux la démarche, afin d'aboutir à l'action concrète via le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (Papripact) ou la liste des actions de prévention. Enfin, le DUERP doit désormais pleinement assurer sa fonction de traçabilité collective des expositions professionnelles. Pour y parvenir, le plan Santé au travail 2026-2030 met l'accent sur un accompagnement renforcé des employeurs, soutenu par un outillage modernisé et accessible.

Action 1.1

POURSUIVRE ET RENFORCER L'ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES DANS L'ÉVALUATION ET LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Le décret n° 2022-653 du 25 avril 2022 relatif à l'approbation de la liste et des modalités de l'ensemble socle de services des SPSTI prévoit déjà que soit intégrée à l'offre socle « l'accompagnement, à la demande de l'entreprise, dans l'évaluation des risques, dans la rédaction et la finalisation du DUERP ».

Si ce service est d'ores et déjà accessible à toutes les entreprises, sa mise en œuvre n'est pas homogène sur l'ensemble du territoire, car certains SPST proposent des services et outils très complets dans leur offre socle, tandis que d'autres basculent l'utilisation de leurs outils *ad hoc* dans leur offre complémentaire.

Par ailleurs, l'accompagnement proposé aujourd'hui ne peut se limiter à la seule évaluation des risques professionnels : cet accompagnement doit aussi pouvoir faciliter la définition et la mise en œuvre des actions de prévention adaptées en regard (liste d'actions de prévention ou Papripact).

L'action vise à favoriser l'élaboration de documents de qualité (DUERP, plan d'actions de prévention), par un accompagnement renforcé des employeurs dans leur démarche, à la fois en matière d'évaluation des risques professionnels, et de prévention des risques en regard.

Il convient toutefois de rappeler que la qualité et l'efficacité de la démarche de prévention sont fortement conditionnées par l'implication de l'employeur qui doit partager et impulser cette culture de prévention, et s'appuyer sur les différents acteurs mobilisables.

Pilote
DGT

Indicateur stratégique
Sous réserve de faisabilité, taux de Papripact et plans d'actions de prévention réalisés

Sous-action 1.1.1

Poursuivre l'accompagnement des entreprises par les SPST dans la démarche d'évaluation des risques et du plan d'actions de prévention

L'objectif est de préciser dans l'offre socle, définie par le comité national de prévention et de santé au travail (CNPST), que l'accompagnement des SPSTI concerne également les mises à jour du DUERP ainsi que la mise à disposition des différents outils existants élaborés par le SPSTI, les organismes de prévention ou les branches professionnelles, sans surfacturation.

Une stratégie de communication doit être établie avec les Dreets et Présanse, portant sur la promotion de l'offre de service en matière d'accompagnement à l'évaluation des risques et à la définition des actions de prévention (liste des actions de prévention/Papripact). Il s'agira notamment d'encourager les SPST à mettre en place des organisations internes, à se doter d'outils adaptés aux entreprises leur permettant d'absorber cette mission, et à définir des méthodologies partagées pour renforcer l'efficacité de leur action.

Pilote
DGT

Partenaires
Dreets, SPST, Présanse

En lien avec

- Action 1.2 du PST 2026-2030 : Renforcer et promouvoir les outils d'aide à l'évaluation des risques, afin de faciliter la démarche pour les entreprises
- Action 1.3 du PST 2026-2030 : Approfondir la démarche d'évaluation des risques, pour faire du DUERP un outil toujours plus utile à la prévention
- Pilier 2 du PST 2026-2030 : Sensibiliser de nouveaux acteurs-relais et poursuivre des actions de communication forte, notamment sur la prévention des accidents du travail graves et mortels

Indicateur de suivi
Nombre d'accompagnements à la réalisation du DUERP par les SPST

Sous-action 1.1.2

Mettre en place, au niveau territorial, des actions partenariales d'accompagnement des TPE, avec tous les acteurs territoriaux, en s'appuyant sur les initiatives régionales déjà existantes

Deux types d'actions pourront être déclinées.

Il est attendu la mise en place de partenariats entre les différents acteurs territoriaux, en lien avec les contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM) des SPSTI, afin de cibler des TPE et de leur proposer un accompagnement de terrain, via un premier repérage des risques professionnels, puis l'accompagnement vers une démarche qualitative et opérationnelle d'évaluation des risques, l'établissement d'un plan d'actions et enfin la mise en place et le suivi de ces actions.

Par ailleurs, il s'agit de conduire différentes actions, par exemple des actions collectives de communication, des formations, et des événements portant sur la démarche d'évaluation des risques professionnels et la prévention des risques, afin de mettre en valeur cette démarche et d'en faire connaître les outils et les acteurs susceptibles d'accompagner les entreprises.

 **Pilote**
DGT

-  **Partenaires**
CCMSA, Anact, OPPBTP, Dreets, Carsat, Présanse régionale, SPST
-  **En lien avec**
 - Action 1.2 du PST 2026-2030 : Renforcer et promouvoir les outils d'aide à l'évaluation des risques, afin de faciliter la démarche pour les entreprises
 - Action 1.3 du PST 2026-2030 : Approfondir la démarche d'évaluation des risques, pour faire du DUERP un outil toujours plus utile à la prévention
 - Pilier 2 du PST 2026-2030 : Sensibiliser de nouveaux acteurs-relais et poursuivre des actions de communication forte, notamment sur la prévention des accidents du travail graves et mortels
-  **Livable**
Partenariats et actions de communication dédiées
-  **Indicateur de suivi**
Nombre d'accompagnements de TPE à la réalisation du DUERP

Action 1.2

RENFORCER ET PROMOUVOIR LES OUTILS D'AIDE À L'ÉVALUATION DES RISQUES, AFIN DE FACILITER LA DÉMARCHÉ POUR LES ENTREPRISES

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est obligatoire pour toutes les entreprises depuis 2001, dès l'embauche du premier salarié. Les employeurs ont à cet égard une obligation de moyens renforcée en tant que responsables de la santé et sécurité de leurs salariés.

Cependant, cette obligation n'est pas encore pleinement respectée, et l'on observe une mise en œuvre hétérogène des dispositions applicables en la matière. D'après l'enquête « Conditions de travail » de la Dares de 2019, seuls 46 % des établissements ont rédigé ou actualisé le DUERP, avec des variations selon les secteurs d'activité (43 % dans le secteur des services, 60 % dans la construction) et l'effectif de salariés des établissements (40 % pour les entreprises de moins de 11 salariés, 90 % pour les entreprises de plus de 250 salariés). D'après l'enquête DGT sur l'activité des services de prévention et de santé au travail (SPST) en 2024, seuls 15,6 % des établissements suivis par les SPST

interentreprises leur ont transmis leur DUERP, conformément aux dispositions prévues par le Code du Travail. On peut noter que les entreprises de plus de 250 salariés ont des taux de transmission largement supérieurs (55 %).

L'objectif de cette action est d'inciter les entreprises à réaliser, mettre à jour et transmettre leur DUERP, pour faire de ce document la pierre angulaire de la prévention en entreprise, en facilitant la démarche grâce à des outils adaptés, permettant une meilleure appropriation par les entreprises, et en favorisant une réelle culture de la prévention.

-  **Pilote**
DGT
-  **Indicateur stratégique**
Taux de DUERP réalisés et à jour sur la base des résultats de l'enquête Conditions de travail et risques psycho-sociaux conduite par la Dares

Sous-action 1.2.1

Développer de nouveaux outils d'aide à l'évaluation des risques à destination de certaines branches professionnelles

 **Prévention ATGM**

Afin d'aider les petites entreprises à faire leur évaluation des risques, réaliser leur DUERP et construire leur plan d'actions de prévention, l'INRS propose une collection d'outils en ligne très simples d'utilisation (outils « *online interactive risk assessment* » – OiRA). Ils sont déclinés par secteur d'activité ou métier. Pour aider à identifier les situations à risques, la navigation passe en revue les différentes activités des entreprises des secteurs concernés, puis l'utilisateur affecte un niveau de priorité à chaque situation de risque identifiée. Des solutions de prévention adaptées sont ensuite proposées pour chaque risque.

Il s'agit de poursuivre cette dynamique en développant de nouveaux outils OiRA d'aide à l'évaluation des risques, et en mettant à jour les outils existants pour cibler davantage de secteurs, en lien avec les branches professionnelles, afin d'adapter la prévention aux risques spécifiques rencontrés par chaque secteur d'activité, au plus près des situations réelles de travail, particulièrement par les TPE.

-  **Pilote**
INRS
-  **Partenaires**
DGT, branches professionnelles
-  **En lien avec**
 - Action 1.1 du PST 2026-2030 : Poursuivre et renforcer l'accompagnement des entreprises dans l'évaluation et la prévention des risques professionnels
 - Action 1.3 du PST 2026-2030 : Approfondir la démarche d'évaluation des risques, pour faire du DUERP un outil toujours plus utile à la prévention
-  **Livable**
Nouveaux outils ou mise à jour d'outils
-  **Indicateurs de suivi**
 - Nombre de nouveaux OiRA
 - Nombre d'entreprises utilisatrices des OiRA

Sous-action 1.2.2

Centraliser les outils existants sur le Compte Entreprise du portail de l'Assurance maladie-Risques professionnels afin de favoriser leur diffusion et appropriation par les entreprises

La création d'une plateforme centralisée sur le Compte Entreprise du portail de l'Assurance maladie-Risques professionnels, hébergé sur net-entreprises.fr, devra permettre de faire figurer l'ensemble des ressources et outils existants en matière d'aide à l'évaluation des risques professionnels, et mis à disposition par les différents acteurs de la prévention en santé au travail (SPST, Dreets, INRS, Carsat, OPPBTP, Anact, branches professionnelles) à destination des entreprises du régime général..

Le Code du Travail numérique pourra également se faire le relais de cette plateforme, en précisant qu'elle donne accès à de multiples outils.

-  **Pilote**
Cnam-DRP
-  **Partenaires**
DSS, DGT, Anact, INRS, GIP-MDS, OPPBTP, Dreets, Carsat, SPST, branches professionnelles

-  **En lien avec**
 - Action 1.1 : Poursuivre et renforcer l'accompagnement des entreprises dans l'évaluation et la prévention des risques professionnels
 - Action 1.3 : Approfondir la démarche d'évaluation des risques, pour faire du DUERP un outil toujours plus utile à la prévention
-  **Livable**
Mise en place de la plateforme centralisée
-  **Indicateurs de suivi**
 - Nombre d'outils consultables
 - Nombre de consultations du portail net-entreprises

Sous-action 1.2.3

Renforcer les actions régionales visant à inciter les entreprises à transmettre le DUERP aux SPST

Prévention ATGM

La transmission du DUERP et de ses versions mises à jour est une obligation introduite par la loi du 2 août 2021. Elle vise notamment à renforcer la contribution des SPSTI en matière d'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise, ainsi que l'accompagnement proposé par les SPSTI pour l'élaboration et le suivi du DUERP dans le cadre de leur offre socle de services. Elle doit aussi permettre une meilleure traçabilité collective des expositions grâce à l'exploitation des données des DUERP par les SPST.

Des actions de communication et d'accompagnement, qui pourront être mises en valeur au sein des PRST, doivent être mises en place pour rappeler cette obligation et favoriser son effectivité. Une initiative menée en région Centre-Val-de-Loire durant le précédent plan Santé au travail avait par exemple permis d'atteindre un bon taux de transmission des DUERP aux SPSTI (49,8 % en 2024), en incitant les entreprises à le faire lors des adhésions

ou des renouvellements d'adhésion aux SPSTI. Il est proposé de capitaliser sur ce type d'initiatives.

Pilote
DGT

Partenaires
Dreets, Présanse

En lien avec
• Action 1.1 du PST 2026-2030 : Poursuivre et renforcer l'accompagnement des entreprises dans l'évaluation et la prévention des risques professionnels
• Action 1.3 du PST 2026-2030 : Approfondir la démarche d'évaluation des risques, pour faire du DUERP un outil toujours plus utile à la prévention

Livable
État des lieux et bilan des actions menées en région

Indicateur de suivi
Taux de transmission des DUERP

Action 1.3

APPROFONDIR LA DÉMARCHE D'ÉVALUATION DES RISQUES, POUR FAIRE DU DUERP UN OUTIL TOUJOURS PLUS UTILE À LA PRÉVENTION

Un grand nombre d'entreprises respectent formellement leurs obligations en matière de réalisation et de mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Pour autant, des marges de progression demeurent pour faire de ce document un outil toujours plus pertinent en faveur des prises de décisions et de la traçabilité des expositions, et certains aspects de la démarche gagneraient à être valorisés et plus

largement relayés, afin de favoriser une meilleure qualité des DUERP.

La mesure vise à mettre l'accent sur des aspects de la démarche d'évaluation des risques encore insuffisamment exploités par les entreprises, qui favoriseraient une plus grande qualité et une plus grande pertinence du document.

Pilote
DGT

Sous-action 1.3.1

Accompagner l'employeur dans sa démarche d'analyse et de mise à jour du DUERP lors des accidents les plus graves

Prévention ATGM

L'évaluation des risques doit être un processus dynamique, permettant d'adapter le travail et la prévention des risques associée aux nouvelles circonstances et aux nouvelles connaissances.

La survenue d'accidents du travail dans l'entreprise peut, dans de nombreuses circonstances, témoigner d'une faille dans les stratégies de prévention mises en œuvre. Elle devrait ainsi conduire à réinterroger l'évaluation des risques afin de renforcer la prévention pour éviter la survenue d'un nouvel accident.

Il convient de renforcer la mise en visibilité des obligations des employeurs et leur accompagnement à cette occasion. Un décret est en cours de publication pour prévoir explicitement que la mise à jour du DUERP est obligatoire à la suite de chaque accident du travail grave et mortel.

Dans ce cadre, une réflexion sera menée afin d'identifier la façon d'accompagner au mieux les employeurs pour l'analyse de l'accident et la mise à jour du DUERP dès lors que l'accident a révélé des lacunes dans la démarche de prévention.

Par ailleurs, des comparaisons statistiques pourront être menées afin de mettre en évidence les différences, en termes notamment de développement de la prévention et de sinistralité, entre les entreprises qui ne se sont pas dotées d'un DUERP et les autres.

Pilote
DGT

Partenaires
Dreets, Carsat, OPPBTP, SPST, Présanse

En lien avec
• Action 1.1 du PST 2026-2030 : Poursuivre et renforcer l'accompagnement des entreprises dans l'évaluation et la prévention des risques professionnels
• Action 1.2 du PST 2026-2030 : Renforcer et promouvoir les outils d'aide à l'évaluation des risques, afin de faciliter la démarche pour les entreprises

Livable
Guide d'accompagnement

Sous-action 1.3.2

Développer l'outillage sur certains risques ou situations professionnels

Prévention ATGM

Afin de favoriser la prise en compte d'aspects aujourd'hui peu exploités dans la démarche d'évaluation des risques professionnels, il convient de développer de nouveaux outils pour accompagner les employeurs. Il s'agit ainsi d'approfondir les thématiques suivantes :

- Faciliter et développer une mise en œuvre effective de l'évaluation prenant en compte l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe, par les entreprises, à partir d'expérimentations sur les territoires et en s'appuyant en particulier sur les dernières productions de l'Anact et de l'INRS. Il s'agira de tester le caractère opérant des repères proposés dans le guide de l'Anact⁴, avec les acteurs chargés de réaliser ou d'actualiser le DUERP et le plan d'actions de prévention, et leurs conseillers (SPSTI, Carsat, consultants, etc.), d'observer et caractériser les démarches et pratiques d'évaluation différenciée mises en œuvre, de proposer des ajustements et enrichir les conseils pratiques, et de recueillir des témoignages concrets issus des terrains (apports et intérêts de l'approche différenciée, impacts de l'expérimentation, etc.).
- Développer des outils dédiés à l'évaluation des risques de pratiques addictives, du risque cardio-vasculaire et de la sédentarité, liés aux conditions de travail.
- Etudier la possibilité d'intégrer dans les outils les apports d'une utilisation rationnelle de l'intelli-

gence artificielle (IA), afin d'optimiser l'identification et la hiérarchisation des risques professionnels. L'IA permettrait par exemple d'analyser de larges volumes de données de l'entreprise (sinistralité du secteur et de l'entreprise, données associées aux postes de travail, aux équipements, aux substances, etc.). Les cas d'usage de l'IA devront ainsi faire l'objet d'une réflexion pilotée par les responsables du développement des différents outils.

Pilote
DGT

Partenaires
DGS, Cnam-DRP, CCMSA, Anact, OPPBTP, INRS, SPST

En lien avec
• Action 1.1 du PST 2026-2030 : Poursuivre et renforcer l'accompagnement des entreprises dans l'évaluation et la prévention des risques professionnels : Poursuivre et renforcer l'accompagnement des entreprises dans l'évaluation et la prévention des risques professionnels.
• Action 1.2 du PST 2026-2030 : Renforcer et promouvoir les outils d'aide à l'évaluation des risques, afin de faciliter la démarche pour les entreprises : Renforcer et promouvoir les outils d'aide à l'évaluation des risques, afin de faciliter la démarche pour les entreprises

4. Anact, Guide « DUERP : réaliser une évaluation différenciée des risques professionnels pour les femmes et les hommes », septembre 2025. <https://www.anact.fr/duerp-evaluation-differenciee-risques-femmes-hommes>

- Sous-action 2.6.3 du PST 2026-2030 : Mobiliser le collectif de travail pour la prévention des conduites addictives
- Sous-action 3.1.1 du PST 2026-2030 : Produire, capitaliser et partager des connaissances pour renforcer l'action sur les effets du déploiement de l'IA sur les conditions de travail
- Action 5.9 du PST 2026-2030 : Sensibiliser et favoriser le développement de la prévention des risques liés à la sédentarité au travail et accompagner les entreprises dans la promotion de l'activité physique et sportive

Sous-action 1.3.3

Définir les modalités d'utilisation des DUERP en tant que support de la traçabilité collective des expositions, en lien avec les dossiers médicaux de santé au travail (DMST)

La mesure vise à établir une stratégie concertée sur les suites à donner au rapport de l'Inspection générale des affaires sociales (Igas) du 6 décembre 2023 « Réforme du document unique d'évaluation des risques professionnels : état des lieux et propositions »⁵. Ce rapport préconise ainsi l'abandon du portail de dépôt des DUERP prévu par la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, au profit d'un enrichissement de la partie relative aux expositions professionnelles des dossiers médicaux en santé au travail (DMST) par les informations pertinentes des DUERP.

La traçabilité des expositions repose également sur une meilleure interopérabilité des données du DMST afin de garantir leur portabilité tout au long de la carrière et l'exploitation de ces données à des fins collectives (expositions au niveau de l'entreprise, du secteur d'activité ou de la branche, etc.) et individuelles (adaptation du suivi de l'état de santé).

Livrable

Nouveaux outils ou mise à jour d'outils

Indicateur de suivi

Nombre d'entreprises bénéficiaires des outils et expérimentations

Pilote

DGT

Partenaires

SPST, éditeurs de logiciels SPST

En lien avec

- Action 1.1 du PST 2026-2030 : Poursuivre et renforcer l'accompagnement des entreprises dans l'évaluation et la prévention des risques professionnels
- Action 1.2 du PST 2026-2030 : Renforcer et promouvoir les outils d'aide à l'évaluation des risques, afin de faciliter la démarche pour les entreprises

Livrable

Produire des recommandations pour améliorer la prise en compte des données du DUERP

OBJECTIF 2

DES EMPLOYEURS, DES DONNEURS D'ORDRE, DES ENCADRANTS ET DES SALARIÉS MOBILISÉS EN FAVEUR DE LA CULTURE DE PRÉVENTION



La politique de santé au travail prévoit que l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, en cohérence avec les neuf principes généraux de prévention. L'ensemble des acteurs de l'entreprise sont également appelés à s'approprier et partager une culture de prévention. Pour que les employeurs, les encadrants, les salariés et les donneurs d'ordre approfondissent leur rôle d'acteurs de la prévention dans le cadre de leurs obligations respectives, le plan Santé au travail 2026-2030 renforce leur accompagnement.

Des actions seront ainsi conduites pour renforcer la formation initiale et continue des salariés, outiller les encadrants, maîtres de stage, d'apprentissage ou tuteurs et accompagner les employeurs dans leurs obligations. La sensibilisation des donneurs d'ordre publics aux enjeux de santé au travail sera renforcée pour faire de la commande publique un vecteur d'exemplarité au service de la sécurité des travailleurs et de la performance responsable des entreprises. Le développement des sauveteurs secouristes du travail, la formation de secouristes en santé mentale ainsi que les actions de prévention des conduites addictives participeront de cette approche globale. Les leviers permettant d'améliorer les conditions de sécurité des situations de coactivité seront expertisés afin de garantir des situations de travail sûres.

À travers ces orientations, le plan Santé au travail 2026-2030 réaffirme son ambition : structurer un continuum de prévention tout au long des parcours professionnels et faire de la culture partagée de la santé et sécurité au travail un levier durable de performance sociale et économique.

5. IGAS, Réforme du document unique d'évaluation des risques professionnels : état des lieux et propositions, décembre 2023, <https://igas.gouv.fr/Reforme-du-document-unique-d-evaluation-des-risques-professionnels-etat-des>

Action 2.1

INTÉGRER STRUCTURELLEMENT LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL
AU CŒUR DES FORMATIONS INITIALES ET CONTINUES
POUR RENFORCER LA CULTURE DE PRÉVENTION

Les jeunes, qu'ils soient mineurs ou majeurs, sont davantage exposés aux risques professionnels en raison de leur expérience et connaissance des environnements professionnels plus limitées.

En effet, les données de sinistralité des jeunes démontrent, en particulier dans le secteur agricole que les jeunes sont proportionnellement plus exposés aux accidents que leurs aînés. Ainsi, 8 % des 15-24 ans ayant travaillé au cours des douze derniers mois déclarent avoir été victimes d'un accident du travail, contre 5 % pour l'ensemble des salariés⁶.

Face à ces constats, les actions de prévention doivent cibler les jeunes. L'intégration de la santé et sécurité au travail dans la formation initiale permet à la fois d'améliorer la sécurité au travail des jeunes apprenants formés en milieu professionnel (stagiaires, apprentis) et de former les futurs professionnels à la maîtrise des risques. Les messages clés de prévention sont de plus en plus diffusés dans les programmes d'enseignement professionnel et agricole, avec notamment le déploiement des nouveaux programmes de la discipline Prévention Santé Environnement qui intègrent les éléments fondamentaux de la prévention des risques professionnels pour tous les certificats d'aptitude professionnelle (CAP) et les baccalauréats professionnels.

À cet effet, le PST 2026-2030 a pour objectif de poursuivre la prise en compte de la santé et sécurité au travail dans les référentiels des diplômes de l'enseignement professionnel et agricole ainsi que des titres professionnels en construisant un partenariat de long terme avec les acteurs de l'enseignement et de la prévention. De plus, l'introduction d'un volet dédié à la santé et à la sécurité au travail au sein des contrats d'apprentissage pourrait être envisagée, dans la continuité des actions engagées dans les lycées professionnels dans le cadre du PST 4.

De plus, le PST 2026-2030 vise à renforcer et étendre les dispositifs de formation continue en santé et sécurité au travail. De nombreux dispositifs de formation continue existent en santé et

sécurité au travail, qu'il importe de davantage promouvoir comme par exemple l'« autoformation des salariés » via le dispositif « Acquérir des bases en prévention des risques professionnels » mis en place par l'INRS, mais aussi de nombreuses formations organisées dans les secteurs agricole et du bâtiment – travaux publics, notamment par l'OPPBT. Le PST 2026-2030 renforcera la visibilité de ces dispositifs pour développer l'appropriation de la culture de prévention auprès jeunes embauchés et salariés.

En complément de cette dynamique, le passeport de prévention, conçu pour renforcer la traçabilité des formations en santé et sécurité au travail et ainsi améliorer la prévention des risques professionnels, est déployé progressivement depuis 2025. Ce déploiement par étapes a pour finalité d'accompagner au plus près des besoins les organismes de formation, les employeurs et les travailleurs. Le plan Santé au travail entend poursuivre la mise en œuvre du passeport de prévention au travers de jalons successifs adaptés à chaque public cible. Cette approche graduée garantit une appropriation progressive de l'outil et prépare efficacement chaque acteur (organisme de formation, employeur puis travailleur) à l'usage du service. Des actions de sensibilisation et de communication seront conduites auprès des travailleurs afin de valoriser l'intérêt et les usages du passeport de prévention.

Toujours dans le but de renforcer les formations en santé au travail, les travaux relatifs à l'enregistrement de formations réglementées dites « spécifiques » auprès de France Compétences se poursuivront dans le cadre du PST 2026-2030, afin de leur donner encore plus de visibilité et de permettre leur alimentation automatique dans le passeport de prévention.

 **Pilote**
DGT

 **Indicateur stratégique**
Nombre de passeports de prévention alimentés par des déclarations et activés par les travailleurs

Sous-action 2.1.1

Poursuivre la prise en compte de la santé et sécurité au travail dans les référentiels des diplômes de l'enseignement professionnel et agricole et des titres professionnels

 Prévention ATGM

L'intégration des compétences en santé et sécurité au travail dans la formation initiale et continue constitue un levier déterminant pour améliorer la protection des jeunes en milieu professionnel et préparer des salariés acteurs de leur santé au travail.

En ce qui concerne les diplômes de l'enseignement professionnel relevant de l'Éducation nationale, les 470 diplômes de cette voie (CAP, brevet professionnel, baccalauréat professionnel, BTS) intègrent déjà des compétences en santé et sécurité au travail, touchant chaque année près d'un million d'apprenants. Dans le cadre d'une convention renouvelée en octobre 2024 associant la Cnam-DRP, le ministère chargé de l'Éducation nationale et l'INRS, ce dernier participe activement aux travaux de révision des diplômes afin de s'assurer de l'actualisation des compétences et connaissances en santé et sécurité au travail. De même, dans le cadre d'une convention renouvelée en 2024 associant le ministère chargé de l'Éducation nationale et l'OPPBT, ce dernier contribue chaque année à la révision de cinq à quinze diplômes afin de les adapter aux évolutions du secteur BTP.

Dans la continuité du plan précédent, le plan Santé au travail 2026-2030 poursuit les travaux menés par le ministère chargé de l'Éducation nationale, en collaboration étroite avec l'INRS et l'OPPBT, pour intégrer systématiquement les compétences en santé et sécurité au travail lors de la création ou de la rénovation des référentiels de diplômes de l'enseignement professionnel.

Sous-action 2.1.2

Intégrer un volet santé et sécurité au travail dans les contrats d'apprentissage

 Prévention ATGM

Afin de sensibiliser conjointement les CFA et les entreprises qui les accueillent, le plan Santé au travail 2026-2030 prévoit d'intégrer un volet dédié à la santé et à la sécurité au travail au sein du contrat d'apprentissage. Ce document constitue un cadre privilégié pour rappeler les obligations, les bonnes pratiques et les ressources disponibles en matière de prévention. L'objectif de cette mesure est double :

- Renforcer la sensibilisation des employeurs aux enjeux de santé et sécurité.

En ce qui concerne les diplômes de l'enseignement agricole, une convention associant le ministère chargé de l'Agriculture, le ministère chargé du Travail et la CCMSA, renouvelée en 2026, prévoit le renforcement de l'intégration de la santé et sécurité au travail dans les diplômes de l'enseignement agricole.

En ce qui concerne les référentiels des titres professionnels du ministère chargé du Travail et de l'Emploi, l'INRS continuera à apporter son expertise à l'Afpa pour intégrer des compétences et connaissances en SST dans le cadre des révisions.

Dans le cadre du PST 2026-2030, une réflexion sera engagée pour déterminer la faisabilité d'élargir ces travaux à d'autres catégories de diplômes et titres professionnels, en fonction des capacités opérationnelles des partenaires et des priorités communes.

 **Pilote**
DGT

 **Partenaires**
DGEFP, Dgesco, DGER, Cnam-DRP, INRS, OPPBT, Afpa

 **En lien avec**
Action 2.2 du PST 2026-2030 : Développer la culture de prévention en santé et sécurité au travail auprès des jeunes et des acteurs de l'entreprise par des actions de sensibilisation ciblées

 **Indicateur de suivi**
Nombre de diplômes ou titres professionnels révisés chaque année avec l'appui des partenaires du PST

- Assurer la prise en compte effective de ces aspects tout au long du parcours d'apprentissage, en incitant et accompagnant les CFA à mettre en œuvre cette démarche, sous l'impulsion de la DGEFP.

Dans ce cadre, des informations et supports pédagogiques relatifs à la santé et à la sécurité au travail pourront être remis aux parties prenantes au moment de la signature du contrat d'apprentissage.

La DGT, en lien avec les organismes de prévention, mettra à la disposition du ministère chargé de l'Emploi un ensemble de ressources de référence

6. Source : Insee Première n° 1719 repris dans le dossier « Nouveaux embauchés » INRS.

afin d'alimenter ces volets santé-sécurité. Ces ressources comprendront notamment :

- Des supports de communication à destination des jeunes.
- Des guides et outils pédagogiques de l'INRS (dont le site Tutoprev, les outils OiRA, les fiches de prévention métiers, etc.).
- Des dispositifs de sensibilisation tels que l'opération « 100 minutes pour la vie » et autres dispositifs mis à disposition par l'OPPBTP.

S'agissant des obligations en matière d'affectation dérogatoire de jeunes à des travaux réglementés et afin de permettre aux employeurs et aux CFA de bénéficier d'un même niveau d'information et d'implication dans la démarche de déclaration, il est proposé de modifier le formulaire de CERFA d'apprentissage ainsi que sa notice. Cette modification pourrait ainsi prévoir l'intégration d'une mention relative à la déclaration de dérogation aux travaux dangereux afin de favoriser sa bonne réalisation. Des actions de communication à destination des établissements de formation pourront être élaborées pour leur permettre d'appréhender

Sous-action 2.1.3

Accompagner le déploiement du passeport de prévention créé par la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail afin de promouvoir la formation des travailleurs

Prévention ATGM

Partant du constat de la multiplicité des formations en santé et sécurité au travail (SST) et du besoin de simplification pour les travailleurs comme pour les employeurs, l'ANI du 9 décembre 2020 et la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail créent un « passeport de prévention », qui regroupe les attestations, certificats et diplômes obtenus par les travailleurs en matière de santé et sécurité au travail dispensées par les employeurs directement ou via les organismes de formation.

Il vise à s'assurer que chaque travailleur a suivi une formation en santé et sécurité suffisante pour l'exécution sans risque de son contrat de travail, à éviter qu'il ne réalise de manière redondante la même formation, à favoriser la mise en place de formations complémentaires et à valoriser les formations suivies, au bénéfice des travailleurs et des demandeurs d'emploi.

Depuis le lancement des travaux en 2022 pilotés par la direction générale du travail, le comité national de prévention et de santé au travail (CNPST) a déterminé, via le décret n° 2022-1712 du 29 décembre 2022, les modalités de mise en œuvre du passeport de prévention et de sa mise à

rapidement ces évolutions et leur rappeler le cadre réglementaire du dispositif.

Enfin, l'intégration d'un volet santé et sécurité au travail pourrait être envisagée dans les contrats de professionnalisation et de reconversion.

Pilote
DGT

Partenaire
DGEFP

En lien avec

Action 2.2 du PST 2026-2030 : Développer la culture de prévention en santé et sécurité au travail auprès des jeunes et des acteurs de l'entreprise par des actions de sensibilisation ciblées

Livrables

- Volet dédié à la santé et à la sécurité au travail au sein des contrats d'apprentissage, des contrats de professionnalisation et/ou reconversion
- Ajout de la mention relative à la déclaration de dérogations aux travaux dangereux au sein du formulaire CERFA n°10103*14 et sa notice

la disposition de l'employeur, la caisse des dépôts et consignations mène les développements informatiques nécessaires, et une première ouverture des espaces déclaratifs a eu lieu pour les organismes de formation en 2025.

Le déploiement du passeport de prévention se poursuivra à partir de 2026, avec les ouvertures des espaces déclaratifs des employeurs et des travailleurs, la promotion du dispositif via la communication auprès du grand public, ainsi que l'amélioration de fonctionnalités.

Enfin, afin de permettre à l'employeur de s'appuyer sur l'ensemble du parcours de formation du salarié, y compris celui de formation initiale, en lien avec les travaux menés dans le cadre de la sous-action 2.1.1, les diplômes comportant des formations en santé et sécurité au travail pourront apparaître dans le passeport de prévention. Cette information permettra à l'employeur de se référer aux ressources mises à disposition sur les formations présentes dans ces diplômes, en lien avec le travailleur concerné.

Pilote
DGT

Partenaires

Maasa, caisse des dépôts et consignations, comité national de prévention et de santé au travail

Livrables

- Espaces déclaratifs de chaque public
- Site d'information du passeport de prévention

Sous-action 2.1.4

Poursuivre les travaux relatifs à l'enregistrement des certifications en santé et sécurité au travail aux répertoires nationaux (RNCP-RS)

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a libéralisé le système de la formation professionnelle de la sixième partie du Code du Travail dans une logique d'autonomie de l'individu et de sécurisation des parcours professionnels. Symétriquement, elle a organisé la refonte du contrôle des certifications éligibles au compte personnel de formation (CPF) grâce à une gestion centralisée autour de deux répertoires nationaux (répertoire national des certifications professionnelles - RNCP - et répertoire spécifique - RS), qui sont opérés par France Compétences.

Or, les dispositions de la quatrième partie du Code du Travail relative à la santé et à la sécurité au travail (SST) prévoient un certain nombre de formations obligatoires dites « spécifiques » car leur contenu est réglementé (par exemple, en matière d'amiante, de rayonnements ionisants ou d'hyperbarie), sans que les conclusions de la rénovation du cadre général de la formation professionnelle n'aient été tirées. Le déploiement du passeport de prévention, prévu à l'article L. 4141-5 du Code du Travail (cf. action 2.1.3), a ainsi mis en exergue la nécessité de réformer le cadre législatif et réglementaire de la formation en santé et sécurité au travail en raison de l'échéance d'enregistrement ou le retrait d'un grand nombre de certifications professionnelles des répertoires nationaux de France Compétences.

Or, concernant le champ de la SST, le retrait des certifications du répertoire spécifique occasionne des difficultés de plusieurs ordres :

- L'impossibilité de mobiliser le CPF pour financer ces formations en SST, rendues pourtant obligatoires pour exercer une activité, créant une barrière à l'emploi pour des publics ne pouvant disposer d'un financement de l'employeur, à rebours de la « logique d'employabilité ».
- Un défaut global de lisibilité entre deux notions sémantiques proches avec un risque d'invisibilisation des formations en SST par rapport au droit commun de la « certification professionnelle » :

Indicateurs de suivi

- Nombre de déclarations effectuées par chaque public (employeurs, organismes de formation, travailleurs)
- Nombre de formations alimentant les passeports de prévention
- Nombre de passeports de prévention partagés par les travailleurs à leur(s) employeur(s)

l'enregistrement aux répertoires nationaux de France Compétences est gage de qualité et de visibilité, comme le montre notamment l'obligation pour les organismes de formation habilités d'être titulaires de la certification « Qualiopi », ainsi que la nouvelle prise en compte de l'intégration des principes de prévention en matière de santé et de sécurité au travail dans les référentiels des certifications professionnelles, tel que prévu par le décret n° 2025-800 du 12 août 2025.

- Une synchronisation insuffisante entre le passeport de prévention et le système d'information du compte personnel de formation (SI-CPF) au détriment des entreprises qui doivent le renseigner : l'intégration du passeport de prévention au SI-CPF, permet qu'il soit automatiquement alimenté avec les données renseignées par les organismes certificateurs, dépositaires de certifications professionnelles en SST enregistrées au répertoire spécifique. Outre que ces données sont affichées comme disposant du plus haut niveau de fiabilité, car versées par un tiers de confiance, leur versement automatique dispense l'employeur du coût de gestion lié à une nouvelle saisie. Or, l'éviction d'un nombre croissant de certifications professionnelles des répertoires de France Compétences, interroge la légitimité même du passeport de prévention et de son articulation avec le SI-CPF.

Telles sont les raisons qui invitent la DGT et la DGEFP à faire davantage converger les certifications en SST de la quatrième partie du Code du Travail et le dispositif de la certification professionnelle de la sixième partie, notamment en sollicitant le concours de l'AFFA. Celle-ci a pour objet d'accompagner la DGT, en lien avec la DGEFP, dans le travail d'inventaire et d'actualisation de l'ensemble des dispositifs de formation donnant lieu à une certification dans le champ de la SST (par exemple, en matière de prévention des risques liés à l'amiante ou aux rayonnements ionisants).

Cette action vise donc à poursuivre les travaux nécessaires à l'enregistrement de ces certifica-

tions en lien avec les opérateurs spécifiques de la SST, experts sectoriels et partenaires de la DGT (OPPBTP, INRS, BRGM, etc.), tant sur le plan réglementaire que de l'ingénierie de certification.

Pilote
DGT

Partenaires
DGEFP, Afpa

Action 2.2

DÉVELOPPER LA CULTURE DE PRÉVENTION EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL AUPRÈS DES JEUNES ET DES ACTEURS DE L'ENTREPRISE PAR DES ACTIONS DE SENSIBILISATION CIBLÉES

La sensibilisation constitue un levier essentiel, en particulier pour les jeunes, afin de favoriser l'acquisition des connaissances fondamentales en santé et sécurité au travail, ainsi que la compréhension de leurs droits et des acteurs ou ressources mobilisables, notamment en cas d'accident.

Le plan Santé au travail 2026-2030 prévoit ainsi, en complément des travaux relatifs aux référentiels de diplômes et titres professionnels (cf. action 2.1), le développement d'initiatives de sensibilisation à des moments-clés du parcours professionnel, tout en favorisant l'engagement concret des entreprises et des structures de formation dans l'accompagnement des jeunes. La mise en place d'un parcours d'accueil structuré en entreprise, notamment lors des périodes de formation en milieu professionnel (PFMP), représente un levier majeur pour réduire les risques professionnels dès les premières immersions en milieu de travail.

Ces initiatives prendront la forme de messages fondamentaux en matière de prévention des risques professionnels, s'appuyant sur les neuf principes généraux de prévention, et d'actions concrètes permettant aux jeunes de devenir acteurs de leur propre santé et sécurité au travail.

Sous-action 2.2.1

Promouvoir le déploiement coordonné des actions de sensibilisation de la santé au travail auprès des jeunes et des équipes pédagogiques

Prévention ATGM

Depuis de nombreuses années, les Dreetts et agents de contrôle du système d'inspection du travail, les Carsat/Cramif/CGSS, les MSA, l'Anact et l'OPPBTP, en partenariat avec les établissements d'enseignement et de formation, conduisent des actions de sensibilisation sur la santé et sécurité au travail auprès des élèves, apprentis et formateurs.

Livrables

- **Modification des textes réglementaires concernés**
- **Enregistrement des formations concernées comme certifications au répertoire spécifique**

Indicateur de suivi

Nombre de certifications en santé et sécurité au travail enregistrées aux répertoires nationaux (RNCP-RS)

Cette démarche implique par ailleurs un engagement renforcé des entreprises d'accueil, fondé sur un accompagnement adapté du jeune par l'employeur, le maître de stage ou d'apprentissage et les collectifs de travail. Ainsi, la formation des maîtres d'apprentissage, tuteurs et encadrants sera consolidée afin de conforter leur rôle stratégique dans la transmission de la culture de prévention et dans l'accompagnement des jeunes vers l'adoption de bonnes pratiques pérennes. Pour atteindre cet objectif, la coordination entre les acteurs intervenant auprès des jeunes, la mise en visibilité des dispositifs de sensibilisation ainsi que le renforcement des outils et pratiques pédagogiques constituent des leviers essentiels.

Pilote
DGT

Indicateurs stratégiques

- **Nombre d'apprenants sensibilisés à la santé et sécurité au travail par les partenaires du PST**
- **Nombre d'équipes pédagogiques formées à la santé et sécurité au travail par les partenaires du PST**

Depuis la rentrée scolaire 2025-2026, les interventions des agents de contrôle auprès des jeunes en lycée professionnel ont notamment été renforcées en lien avec le ministère chargé de l'Éducation nationale. Ces initiatives, déjà bien implantées, constituent un levier significatif de promotion de la culture de prévention auprès des jeunes en amont de leur entrée de la vie professionnelle.

Le plan Santé au travail 2026-2030 vise à approfondir ces initiatives à travers une coordination renforcée des acteurs intervenants auprès des jeunes. Au niveau régional, les plans régionaux santé au travail pourront constituer un cadre de coordination afin d'assurer une couverture territoriale adaptée aux besoins et aux capacités opérationnelles des acteurs. Il s'agira aussi de partager les bonnes pratiques et prévoir le cas échéant des interventions conjointes. Un binôme de représentants de salariés et d'employeurs des comités régionaux de prévention et de santé au travail (CRPST) pourra être associé à ce cadre de coordination et aux interventions.

Au niveau national, les partenaires du PST assureront un suivi des interventions menées par leurs réseaux en région et appuieront leur action, par exemple à travers la mise à disposition d'une cartographie des outils de sensibilisation existants produits par les partenaires. Cette coordination nationale permettra aussi le cas échéant d'orienter l'action des réseaux en fonction de besoins identifiés (type d'établissement, etc.) tout en laissant la marge d'autonomie nécessaire aux acteurs locaux. Ces modalités de coopération pourront

Sous-action 2.2.2

Mieux informer et outiller le réseau des CFA et les personnels en établissement sur les enjeux de la santé et sécurité au travail des jeunes apprentis

Prévention ATGM

La population des apprentis connaît une croissance continue, il est donc essentiel qu'elle soit ciblée par les politiques de prévention.

Le plan Santé au travail 2026-2030 a ainsi pour ambition de renforcer la formation à la santé et sécurité au travail des personnels de direction et de l'ensemble des équipes des CFA, y compris les formateurs et chefs d'ateliers. Il s'agira d'accroître leurs compétences en santé et sécurité au travail et de soutenir la diffusion cohérente des bonnes pratiques au sein des établissements.

Parallèlement, un accompagnement des CFA dans l'élaboration ou la consolidation de leur projet en santé et sécurité au travail pourra également être proposé afin de structurer durablement leur démarche de prévention.

En complément, des interventions ciblées du système d'inspection du travail pourront être organisées au sein des CFA dans la continuité des actions menées dans le cadre du PST 4 au sein des lycées professionnels afin d'accompagner les apprentis dans leur appropriation des enjeux de prévention.

être formalisées par une convention nationale déclinée en région.

Par ailleurs, le PST 2026-2030 a pour ambition de renforcer l'accompagnement des équipes pédagogiques dans leurs missions de formation des jeunes à la santé et sécurité au travail.

Pilote
DGT

Partenaires
DGEFP, Dgesco, Maasa (DGER), Cnam- DRP, CCMSA, OPPBTP, Présanse, branches professionnelles

En lien avec

Action 2.1 du PST 2026-2030 : Intégrer structurellement la santé et la sécurité au travail au cœur des formations initiales et continues pour renforcer la culture de prévention

Indicateurs de suivi

- **Nombre d'interventions menés par chaque partenaire du PST auprès des jeunes en région**
- **Nombre d'équipes pédagogiques formées à la santé et sécurité au travail**
- **Nombre de jeunes sensibilisés à la santé et sécurité au travail par les partenaires du PST**

Enfin, il sera envisagé de conclure une convention-cadre nationale avec les têtes de réseau des CFA visant à intégrer de manière systématique la santé et la sécurité au travail dans les pratiques pédagogiques, organisationnelles et partenariales des établissements. Cette convention constituera un levier d'harmonisation et de pérennisation des actions engagées au niveau national et régional. En outre, les CFA seront encouragés à organiser les immersions professionnelles des apprentis après un temps initial de formation dans les centres afin que les élèves disposent des compétences-clés pour assurer leurs premières expériences en entreprise en toute sécurité

En préalable de ces travaux, une enquête nationale, conduite sous la coordination de la DGEFP, sera réalisée afin de connaître les besoins des apprentis en matière de santé et de sécurité au travail. Cette démarche visera notamment à appréhender la qualité de la relation avec le maître d'apprentissage, l'évaluation et la prévention du risque ainsi que la disponibilité et l'utilisation des équipements de protection individuelle, les modalités d'accueil sécurité, ainsi que la perception des risques professionnels.

Pilote
DGEFP

Partenaires
DGT, Maasa (DGER), Cnam-DRP, CCMSA, INRS, OPPBTP, Fnadir, Afpa, têtes de réseau CFA

En lien avec
Action 2.1 du PST 2026-2030 : Intégrer structurellement la santé et la sécurité au travail au cœur des formations initiales et continues pour renforcer la culture de prévention

Livrables
• Création d'un GT spécifique avec la mobilisation des référents apprentissage et des référents PRST

Sous-action 2.2.3

Renforcer les compétences en santé-sécurité au travail et consolider le rôle des maîtres de stage et d'apprentissage dans la diffusion de la culture de prévention et l'accompagnement des jeunes.

Prévention ATGM

Il est essentiel de structurer une démarche ambitieuse visant à élever le niveau de compétences en santé-sécurité au travail au sein des acteurs de l'entreprise, accueillant des jeunes en formation. Cet objectif implique d'abord de consolider les savoirs et savoir-faire des maîtres de stage et d'apprentissage, qui occupent une position-clé dans la transmission des bonnes pratiques professionnelles. En leur conférant un rôle stratégique pleinement reconnu, il devient possible d'ancrer la culture de prévention au cœur des parcours d'intégration et de professionnalisation des jeunes.

Cette dynamique repose sur plusieurs leviers complémentaires :

- La montée en compétences systématique des tuteurs et des maîtres d'apprentissage via des formations structurées intégrant la gestion des risques, la prévention des accidents, l'analyse des situations de travail et les obligations réglementaires.
- La valorisation du rôle pédagogique et préventif des maîtres de stage et d'apprentissage, en leur donnant les outils et ressources nécessaires pour assurer un accompagnement responsable.
- La coordination accrue avec les acteurs internes et externes (services RH, encadrement, organismes de formation, partenaires institutionnels) pour favoriser une approche partagée de la prévention.

- Création d'un guide sur les conditions de travail dans l'apprentissage, de fiche pratique relative à la santé et sécurité au travail
- Organisation d'un webinaire
- Enquête nationale dédiée à la prévention de la santé et sécurité au travail à destination des CFA

Indicateurs de suivi

- Nombre d'interventions menées par chaque partenaire du PST auprès des élèves de CFA en région
- Nombres de CFA accompagnés par les partenaires du PST sur les enjeux de santé et sécurité au travail
- Nombre d'élèves de CFA sensibilisés à la santé et sécurité au travail par les partenaires du PST

En consolidant la capacité des tuteurs et des maîtres d'apprentissage à agir en véritables relais de la culture de prévention, les entreprises accueillantes sécurisent non seulement les environnements de travail mais contribuent également à former une nouvelle génération de professionnels sensibilisés, autonomes et responsables face aux enjeux de santé et de sécurité.

Pilote
DGT

Partenaires
DGEFP, Dgesco, Maasa (DGER), Cnam-DRP, CCMSA, INRS, OPPBTP, Présanse, Fnadir, Afpa, OPCO

En lien avec
Action 2.1 du PST 2026-2030 : Intégrer structurellement la santé et la sécurité au travail au cœur des formations initiales et continues pour renforcer la culture de prévention

Livrables
• Infographie à destination des maîtres de stage et des maîtres d'apprentissage
• Une fiche pratique ou une To Do List
• Un webinaire

Indicateurs de suivi
• Nombre d'interventions ou actions de sensibilisation à destination des maîtres d'apprentissage effectuées par les branches ou réseaux consulaires
• Nombre de maîtres d'apprentissage sensibilisés à la SST par les partenaires du PST

Sous-action 2.2.4

Protéger sur le terrain les jeunes en expérimentant et déployant dans toutes les entreprises un parcours d'accueil ou d'intégration lors de leur immersion en milieu professionnel

Prévention ATGM

L'accueil d'un jeune au sein d'une entreprise constitue une étape importante pour informer et sensibiliser le jeune aux risques liés à son environnement de travail et à ses missions, pour le familiariser avec le fonctionnement de son équipe, mais aussi pour présenter la gestion globale des risques professionnels dans l'entreprise. Ainsi, il est proposé de définir un parcours d'accueil en entreprise détaillant les étapes-clés pouvant être articulées de la manière suivante : préparation en amont, accueil initial, formation pratique, accompagnement et suivi.

En complément, dans les secteurs volontaires, une expérimentation pourra être conduite sur le port d'un signe distinctif, à l'instar du macaron d'identification du jeune conducteur. Sans stigmatisation des jeunes, ce dispositif permettrait une reconnaissance rapide des jeunes dans l'espace de travail et offrirait l'opportunité d'expérimenter un protocole d'identification, afin de déterminer les modalités et la durée optimales de son utilisation.

Sous-action 2.2.5

Engager une communication renforcée auprès des jeunes sur la santé et sécurité au travail tout au long du cursus de l'apprenant

Prévention ATGM

Afin de structurer une véritable culture de prévention dès l'entrée dans le parcours de formation, il est indispensable de déployer une communication continue, visible et adaptée aux jeunes. Cette stratégie vise à renforcer la sensibilisation des apprenants aux enjeux de santé et de sécurité au travail à chaque étape de leur cursus, depuis la phase d'intégration jusqu'à l'insertion professionnelle.

De nombreuses ressources de prévention existent déjà à destination des jeunes en formation élèves de lycées professionnels, généraux et technologiques, collégiens en SEGPA, élèves d'établissements régionaux d'enseignement adapté (EREA), apprentis en CFA, stagiaires de la formation continue via les groupements d'établissements publics locaux d'enseignements (GRETA). Il convient désormais d'assurer une diffusion plus efficace de ces outils auprès des différents publics cibles afin de favoriser leur appropriation et d'en garantir l'impact.

Pilote
DGT

Partenaires
DGEFP, Dgesco, Maasa (DGER), Cnam-DRP, CCMSA, INRS, OPPBTP, Fnadir, Afpa

En lien avec
• Action 2.1 du PST 2026-2030 : Intégrer structurellement la santé et la sécurité au travail au cœur des formations initiales et continues pour renforcer la culture de prévention
• Action 6.1 du PST 2026-2030 : Renforcer l'accompagnement et la formation des nouveaux arrivants sur la prévention des risques professionnels

Livrables
• Fiche pratique détaillant le parcours d'accueil sous forme de « To Do list »
• Bilan de l'expérimentation relative aux EPI distinctifs

Dans cette dynamique, il sera étudié avec l'ensemble des ministères concernés la possibilité et faisabilité d'organiser une journée dédiée ou un temps dédié à la prévention en santé-sécurité au travail, par exemple le 28 avril. Cette action symbolique et fédératrice permettrait de donner une visibilité accrue à la prévention.

Par ailleurs, la mise à disposition d'un kit de communication dédié permettra de valoriser les ressources existantes en matière de santé et sécurité au travail. Ce kit pourrait inclure notamment :

- Des infographies pédagogiques facilitant la compréhension des risques et des bons gestes à adopter.
- Le memento SST destiné aux jeunes en formation.

En ancrant la SST comme un réflexe dès le début du parcours éducatif, elle contribue à former une génération de professionnels plus conscients, responsables et préparés face aux enjeux de santé et de sécurité au travail.

 **Pilote**
DGT

 **Partenaires**
Dgesco, DGEFP, Maasa (DGER), Cnam-INRS, CCMSA, OPPBTP, Fnadir, Afpa, têtes de réseau CFA

Action 2.3

RENFORCER LA CULTURE DE PRÉVENTION AUPRÈS DES ENCADRANTS ET DIRIGEANTS

Le plan Santé au travail 2026-2030 vise à faire du développement d'une culture de prévention auprès des encadrants un axe majeur de la politique de santé au travail. Il vise à confirmer le management intermédiaire et de proximité comme un maillon essentiel de la prévention en invitant et accompagnant chaque encadrant à se saisir de son rôle, de ses leviers d'action et des conditions d'exercice de sa fonction. En effet, plus un encadrant est sensibilisé tôt à ces enjeux, plus il sera en mesure d'adopter une posture compréhensive et proactive, d'identifier les situations à risque et de mobiliser les ressources et démarches de prévention adaptées. À cette fin, les branches professionnelles sont notamment encouragées à prendre des engagements en faveur de la formation des encadrants à la santé et à la sécurité au travail, portant notamment sur des thématiques émergentes susceptibles d'enrichir la posture managériale des encadrants. Ces actions visant à former les encadrants ont vocation à se conjuguer à des actions portant sur l'organisation collective du travail.

Par ailleurs, il s'agira de promouvoir la santé des dirigeants, contribuant ainsi à un cercle vertueux entre santé et performance de l'entreprise, la dégradation de la santé des dirigeants pouvant fragiliser l'organisation, impacter les performances économiques et, à terme, menacer la continuité de l'activité.

Sous-action 2.3.1

Développer une culture de prévention auprès des futurs encadrants par le renforcement des compétences en santé et sécurité au travail

 **Prévention ATGM**

→ **Mesure n°1 : Systématiser la santé et sécurité au travail dans les cursus de formation des futurs encadrants**

 **En lien avec**

Action 2.1 du PST 2026-2030 : Intégrer structurellement la santé et la sécurité au travail au cœur des formations initiales et continues pour renforcer la culture de prévention

 **Livable**

Organiser un temps dédié à la prévention à la santé et sécurité auprès des jeunes apprenants

Ainsi, cette action s'inscrit dans une démarche de continuum de prévention, allant du futur encadrant jusqu'au dirigeant. Elle vise à promouvoir une culture partagée de la santé et sécurité au travail, en accompagnant chaque niveau de responsabilité dans l'acquisition de compétences, la prise de conscience des enjeux et l'adoption d'une posture d'acteur de la prévention. Il s'agit non seulement de sensibiliser les encadrants et dirigeants à la santé et à la sécurité de leurs collaborateurs, mais également de les amener à prendre en compte leur propre santé au travail, condition essentielle à la performance pérenne de l'entreprise.

À travers cet engagement, le PST 2026-2030 réaffirme une conviction forte : une entreprise et des salariés en bonne santé repose sur des dirigeants et des encadrants formés, sensibilisés et engagés dans une culture partagée de la prévention.

 **Pilote**
DGT

 **Indicateurs stratégiques**

- Nombre de partenariats avec des établissements de l'enseignement supérieur
- Nombre d'encadrants ou de dirigeants formés ou sensibilisés à la SST par les partenaires du PST
- Nombre d'accords collectifs relatifs à la formation à la SST pour les encadrants et dirigeants

Afin de garantir une intégration des enjeux de SST au sein du management de demain, il est essentiel d'agir en amont, dès la formation des futurs encadrants. L'INRS et l'OPPBTP sont en particulier mobilisés de longue date pour sur le sujet pour accompagner des réseaux d'établissements

de l'enseignement supérieur à cette fin, notamment en ingénierie (commission des titres d'ingénieurs, conférence des directeurs d'écoles françaises d'ingénieurs, réseau CESI) ou en management (réseau national IAE France, conférence des grandes écoles).

Un groupe de travail piloté par la DGT sera chargé de définir et de mettre en œuvre les actions visant à assurer la prise en compte systématique de la santé et sécurité au travail dans les parcours de formation initiale des futurs responsables et encadrants. Un point d'avancement des travaux de ce groupe sera ponctuellement réalisé auprès du CNPST.

Cette démarche visera notamment à promouvoir l'acquisition de compétences santé et sécurité au travail dans l'enseignement supérieur et au sein des écoles spécialisées (écoles d'ingénieurs, d'architectes, de commerce, etc.). L'objectif est de sensibiliser les futurs cadres aux enjeux, obligations et bonnes pratiques en matière de prévention des risques professionnels, afin qu'ils soient en mesure, dès leur entrée dans la vie active, d'adopter une posture managériale intégrant la prévention comme un levier de performance et de bien-être au sein des entreprises.

→ **Mesure n°2 : Développer les actions de sensibilisation en direction de certains établissements d'enseignement supérieur afin de renforcer la diffusion de la culture de prévention auprès des futurs encadrants**

À l'instar de ce qui est fait par la branche AT-MP, cette action vise à développer des interventions ciblées auprès des équipes pédagogiques des établissements d'enseignement supérieur, pour renforcer la sensibilisation aux enjeux de santé et

Sous-action 2.3.2

Renforcer les encadrants et les dirigeants dans leur fonction d'acteur de la prévention

 **Prévention ATGM**

→ **Mesure n°1 : Sensibiliser et former les encadrants et les dirigeants à la santé et sécurité au travail**

Par leurs fonctions, les encadrants et les dirigeants occupent une position clé dans la diffusion de la culture de prévention au sein des leurs organisations. Cette mesure vise ainsi identifier une offre de formation à la santé et sécurité au travail davantage orientée vers le travail réel afin de renforcer leur implication et leur exemplarité en matière de prévention. Cette mesure permettra de consolider la culture de prévention au plus haut niveau décisionnel, en inscrivant la prévention des risques professionnels dans la gouvernance et la stratégie des organisations. Les thématiques abordées pourront notamment inclure les VSST,

de sécurité au travail. Des interventions auprès des étudiants en formation pourront être réalisées avec les partenaires volontaires. Il s'agira, dans un premier temps, d'identifier les cursus et parcours nécessitant un renforcement spécifique en matière de prévention des risques professionnels, par exemple dans les filières ressources humaines, de management, d'ingénierie et d'architecture, puis de déployer des actions adaptées favorisant l'appropriation des principes fondamentaux de la prévention.

Dans le cadre du PST 2026-2030, cette mesure reposera sur le développement de partenariats renforcés avec les universités, les grandes écoles et les organismes de formation.

Cette démarche pourra être enrichie par la mobilisation de professionnels de terrain, le cas échéant avec les partenaires sociaux, pour des interventions pédagogiques ou des retours d'expérience. Ces témoignages concrets permettront d'ancrer la prévention dans la réalité du monde professionnel et de renforcer l'engagement des futurs encadrants.

 **Pilote**
DGT

 **Partenaires**
DGEFP, DGESIP, Cnam-DRP, INRS, Anact, ANDRH, Présanse, OPPBTP,

 **Indicateurs de suivi**

- Nombre d'établissements de l'enseignement supérieur accompagnés par les partenaires, par filière
- Nombre d'actions de sensibilisation menés par les partenaires auprès d'étudiants de l'enseignement supérieur

les addictions, ou encore les risques psychosociaux ainsi que la mobilisation de méthodes d'échanges sur le travail réel comme les espaces de discussion.

Par ailleurs, il serait nécessaire de promouvoir et renforcer la visibilité et la diffusion des formations existantes en santé et sécurité au travail destinées aux encadrants et dirigeants. Pour ce faire, la réalisation d'une cartographie des formations disponibles pourrait être effectuée permettant ainsi d'identifier et de valoriser l'ensemble des dispositifs existants, dans le but de rendre l'offre plus visible et adaptée aux besoins des différents niveaux d'encadrement.

Parallèlement, il s'agira d'impliquer les branches professionnelles dans cette dynamique, en les encourageant à intégrer la promotion de la forma-

tion des encadrants à la santé et sécurité au travail dans leurs accords collectifs, en particulier dans les secteurs à forts enjeux de sinistralité.

→ **Mesure n°2 : Outiller les encadrants et les dirigeants dans leur rôle d'acteur de la prévention**

L'objectif est de faciliter l'intégration des encadrants et des dirigeants tout en renforçant leurs compétences et leur engagement dans la prévention des risques professionnels. Pour ce faire, cette mesure vise à leur fournir des outils pratiques et adaptés à leurs responsabilités managériales - proposer des outils opérationnels (par exemple fiches réflexes, ressources pédagogiques, contacts utiles, dispositifs de signalement et de soutien, etc.).

L'action prévoit la création et la diffusion d'un « kit de l'encadrant ou du dirigeant », qui permettra notamment de :

- Rappeler les principes fondamentaux de la prévention et les obligations associées.
- Sensibiliser aux risques majeurs liés à leur secteur d'activité (RPS, VSST, risques physiques, addictions, etc.).
- Encourager une posture managériale proactive et soutenante via la mise en place d'un dialogue

Sous-action 2.3.3

Sensibiliser les dirigeants TPE-PME à leur propre santé et sécurité au travail

Prévention ATGM

Les dirigeants de TPE et de PME exercent leurs fonctions dans des contextes souvent exigeants, caractérisés par une forte charge de travail, des responsabilités multiples, des contraintes économiques importantes et un isolement fréquent. Ces conditions peuvent entraîner des répercussions significatives sur leur santé globale, tant physique que psychique. Or, la santé, physique comme mentale du dirigeant constitue un facteur déterminant du fonctionnement de l'entreprise : elle influence directement les conditions de travail, le climat social et, plus largement, la santé et la sécurité des salariés.

Malgré l'existence de dispositifs de prévention et d'accompagnement en faveur de leur santé, les dirigeants demeurent encore insuffisamment sensibilisés aux enjeux de santé au travail et rencontrent des difficultés à identifier ou mobiliser les ressources disponibles les ciblant. Le manque de temps, la méconnaissance des dispositifs et la priorisation des contraintes économiques constituent autant de freins à la prise en compte de leur propre santé. Dans ce contexte, il s'agit de déployer une action visant à promou-

professionnel (ou d'espaces de discussion sur le travail).

Les branches professionnelles souhaitant s'engager dans l'outillage des encadrants et des dirigeants pourront être accompagnées dans le cadre de cette action.

Une attention particulière sera portée aux TPE-PME, en s'appuyant sur les acteurs relais du territoire (réseaux professionnels, chambres consulaires, services de prévention, Carsat, Aract, OPPBTP, etc.) afin de diffuser les informations sur les formations disponibles et d'aider les dirigeants à identifier leurs besoins spécifiques. À cette fin, une approche sectorielle sera privilégiée dans la mise en œuvre de cette action, en ciblant en priorité les secteurs présentant de forts enjeux de sinistralité.

Pilote
Anact

Partenaires
DGT, DGEFP, DGAFF, Cnam-DRP, INRS, CCMSA, OPPBTP, ANDRH, chambres consulaires (CCI, CMA), APEC

Livrables
• Plan de promotion et de diffusion des ressources
• Formations et/ou kit encadrant et dirigeant

voir la santé globale des dirigeants de TPE-PME, en facilitant l'accès à l'information, au repérage précoce des situations de fragilité et à l'orientation vers les dispositifs existants. L'action s'appuiera sur la mobilisation des acteurs du territoire (SPST, réseaux consulaires, acteurs de la prévention) et sur les dispositifs dédiés, par exemple APESA, (accompagnement des dirigeants en souffrance aigüe) ou Amarok (prévention de la santé du dirigeant) afin de renforcer la prévention, l'accompagnement et la prise en compte des enjeux de santé des dirigeants. D'autres dispositifs pourront être mobilisés pour agir sur les déterminants du travail, sur le modèle des actions mises en place dans le secteur agricole. Cette action s'inscrit dans une logique de prévention globale, de soutien aux parcours professionnels et de promotion d'un environnement de travail favorable à la santé des dirigeants.

Pilote
DGT

Partenaires
Anact, CCMSA, Présanse, OPPBTP, réseaux consulaires (CCI, CMA), réseaux d'accompagnement et acteurs économiques

Livrables

- Supports d'information et de sensibilisation à destination des dirigeants de TPE-PME
- Cartographie des acteurs et dispositifs mobilisables
- Actions de sensibilisation (réunions, webinaires, ateliers)

Indicateurs de suivi

- Nombre d'actions de sensibilisation ou d'information réalisées à destination des dirigeants de TPE-PME
- Nombre de dirigeants de TPE-PME sensibilisés ou accompagnés dans le cadre de l'action
- Nombre de partenaires impliqués dans la mise en œuvre de l'action (SPST, réseaux consulaires, APESA, Amarok, etc.)

Action 2.4

INCITER ET ACCOMPAGNER LES DONNEURS D'ORDRE PUBLICS DANS L'INTÉGRATION DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL DANS LEURS POLITIQUES D'ACHAT RESPONSABLES

Au regard du poids économique de la commande publique (représentant environ 130 Md€ en 2022, soit autour de 5 % du PIB⁷), sensibiliser les acheteurs publics à l'importance de la prévention des risques professionnels constitue un levier d'effectivité des objectifs de la politique publique qu'il apparaît essentiel de pouvoir mieux mobiliser dans le cadre du plan Santé au travail 2026-2030. En incitant les acheteurs publics à intégrer des exigences relatives aux démarches de prévention santé et sécurité, il s'agit de contribuer à diffuser une culture de la prévention au sein des tissus économiques liés à la commande publique tout en faisant de l'achat public un outil exemplaire et structurant au service de la performance durable. Cette démarche contribue également à répondre à des enjeux d'attractivité de l'emploi, de maintien dans l'emploi et de réponse aux tensions de main-d'œuvre dans certains secteurs.

Pour les acheteurs publics, veiller à la qualité de la démarche de prévention de leurs prestataires présente un intérêt majeur. Valoriser les prestataires prévoyant des mesures solides de prévention contribue en effet à assurer la sécurité des travailleurs réalisant les prestations, à réduire les coûts indirects et retards liés aux accidents et à renforcer leur image d'acheteurs responsables. L'organisation des Jeux olympiques et paralympiques de Paris 2024 est riche d'enseignements sur l'intérêt d'une telle démarche.

Dans cette perspective, une instruction conjointe du ministère chargé du Travail et du ministère de l'Économie et des Finances sera prochainement publiée afin de sensibiliser les acheteurs publics aux principales obligations en matière de santé et

sécurité au travail ainsi qu'aux mesures de prévention adaptées aux risques professionnels.

Pour approfondir ces travaux, le plan Santé au travail 2026-2030 prévoit de doter les donneurs d'ordre publics d'outils opérationnels leur permettant d'apprécier concrètement la démarche de prévention mise en avant par les entreprises candidates (marchés de travaux et de prestations intellectuelles), et d'orienter ainsi les décisions d'achat vers les acteurs les plus vertueux en la matière. Ces ressources permettront à l'acheteur de mieux apprécier la qualité des démarches de prévention en application dans les entreprises candidates et proposeront des clauses types utilisables pour la rédaction des marchés.

Par ailleurs, afin de faciliter l'appropriation et l'acclimatation à ces clauses-types relatives à la SST, leur diffusion au sein de différents outils comme l'outil de rédaction des marchés de l'état (ORME) est envisagée ainsi que leur référencement sur la plateforme achats-durables.gouv.fr.

Enfin, il est essentiel de valoriser les initiatives et projets d'acteurs mobilisant la commande publique à des fins sociales, notamment par l'usage de clauses types en matière de santé et sécurité au travail.

Pilote
DGT

En lien avec
Schéma de promotion des achats publics socialement et écologiquement responsables (Spaser)

7. Cour des comptes, La prise en compte des enjeux du développement durable dans les achats de l'État, décembre 2024. <https://www.ccomptes.fr/sites/default/files/2024-12/20241206-Prise-en-compte-des-enjeux-developpement-durable-dans-achats-de-l-Etat.pdf>

Indicateurs stratégiques

- Nombre de marchés publics de l'État intégrant une clause en santé et sécurité au travail

Sous-action 2.4.1

Outils les acheteurs publics via des outils juridiques afin de leur offrir un accompagnement opérationnel renforcé, en particulier dans les segments d'achat les plus exposés aux risques professionnels

Prévention ATGM

Afin de renforcer l'intégration effective des exigences en matière de santé et sécurité au travail (SST) dans la commande publique, il est nécessaire de doter les acheteurs publics d'outils pratiques et adaptés à leurs besoins.

Ces ressources auront pour vocation de clarifier le cadre juridique applicable à l'intégration des clauses SST, en tenant compte des spécificités des segments d'achat. Ils proposeront des recommandations concrètes, des exemples de clauses types, des clauses d'exécution, des spécifications techniques et des critères d'attribution intégrant des considérations de prévention des risques professionnels. Ces considérations seront adaptées au contexte achat propre à chaque structure et en fonction de la maturité des fournisseurs constatée au moment de la réalisation du sourcing.

En apportant une réponse ciblée aux besoins des acheteurs publics, ces outils contribueront à sécuriser juridiquement les démarches des acheteurs publics et à lever les freins liés à l'appréhension d'intégration de clauses SST au sein des marchés publics. Ils favoriseront ainsi une montée en compétence des acheteurs et une appropriation plus aisée des enjeux de SST dans la rédaction et la gestion des marchés. Cette action mobilisera les préventeurs pour la conception des fiches ou guides, en associant également les représentants des secteurs concernés par les différents segments d'achat.

Par ailleurs, en concentrant les efforts sur les segments les plus exposés aux risques profes-

- Nombre d'actions de communication et de sensibilisation des acheteurs sur la prise en compte des enjeux de santé et sécurité au travail

sionnels, cette démarche permettrait d'accroître l'impact préventif des clauses sociales SST et de renforcer la responsabilité sociale de l'État dans des secteurs où les enjeux de protection de la santé des travailleurs sont particulièrement critiques.

Les outils développés par l'Assurance maladie-Risques professionnels visant à accompagner les donneurs d'ordre, ainsi que ceux proposés par l'OPPBTP sur son site dédié à la maîtrise d'ouvrage, lorsqu'ils sont applicables au champ de la commande publique, pourront être valorisés dans le cadre de cette sous-action.

Pilote
DGT

Partenaires
DAE, DAJ du ministère chargé de l'Economie, DGE, Cnam-DRP, INRS, OPPBTP

Livrables
• Élaboration de fiches pratiques ou guides juridiques sectoriels
• Webinaires, formations, publications dans des revues spécialisées de la fonction publique de l'État et territoriale en s'appuyant éventuellement sur les passerelles déjà en place avec le Groupe Infopro

Indicateur de suivi
Nombre de téléchargement des fiches-outils présentant des exemples de clauses sur les enjeux SST à l'attention des acheteurs

Sous-action 2.4.2

Expertiser la faisabilité d'intégrer des clauses santé et sécurité au travail dans l'outil de rédaction des marchés de l'état (ORME) afin d'harmoniser et sécuriser leur prise en compte dans la passation des marchés publics

Prévention ATGM

Dans le cadre de l'élaboration des fiches pratiques ou guides sectoriels, il est notamment prévu de rédiger des clauses-types spécifiques portant sur la santé et la sécurité au travail pour harmoniser et faciliter l'intégration des exigences en matière

de prévention des risques professionnels dans les marchés publics.

Une fois élaborées, la possibilité d'intégrer ces clauses-types dans l'outil de rédaction des marchés de l'état (ORME) sera expertisée afin de permettre

aux rédacteurs des marchés publics d'y accéder facilement.

Pilote
DAE

Partenaires
DGE, DGT, Cnam-DRP, OPPBTP, CD2E, CGDD

Sous-action 2.4.3

Intégrer un indicateur de suivi de l'évolution de l'insertion des clauses de santé et sécurité au travail au sein du SI achat de l'État afin de renforcer le pilotage et l'évaluation de leur déploiement

Prévention ATGM

Meilleure connaissance des clauses sociales en matière de SST mises en place par types de structures acheteuses, par types de marchés, voire par segment d'achat. Ce suivi permettra d'identifier précisément les difficultés et freins rencontrés dans la mise en œuvre de ces clauses. Elle contribuera également à l'élaboration d'outils de qualification destinés aux acheteurs publics, afin de renforcer l'intégration effective des clauses sociales en matière de SST.

Il est proposé d'intégrer un indicateur spécifique dédié au suivi de l'évolution de l'insertion des clauses relatives à la santé et sécurité au travail (SST) au sein du SI achat de l'État (Appach et profil acheteur de l'État PLACE). Cet indicateur constituerait un outil essentiel pour renforcer le pilotage stratégique et opérationnel de la politique d'intégration de ces clauses sociales dans les marchés publics.

En effet, la mise en place d'un tel indicateur permettra de mesurer de manière régulière et précise la progression du recours aux clauses SST par les acheteurs publics, d'identifier les tendances émergentes ainsi que les éventuels

En lien avec
Action 2.5 du PST 2026-2030 : Réinterroger le cadre juridique relatif aux situations de coactivité afin de garantir des situations de travail sûres

Livable
Mise à jour de l'outil de rédaction des marchés de l'état (ORME)

freins à leur déploiement. Par ailleurs, il facilitera la comparaison des pratiques entre différentes structures acheteuses, secteurs d'activité et types de marchés, offrant ainsi une vision fine et contextualisée de la dynamique d'intégration des clauses SST.

Grâce à ces données, il sera possible d'ajuster les stratégies et dispositifs d'accompagnement, en orientant les efforts vers les segments d'achat où l'intégration des clauses SST demeure insuffisante et où le risque d'accident du travail reste élevé. En outre, cet indicateur contribuera à accroître la transparence et la responsabilisation des acteurs publics, en instaurant un suivi objectif des engagements pris en matière de santé et sécurité au travail.

Pilote
DAE

Partenaires
DGE, DAJ, DGT, Cnam-DRP

Livable
Mise à jour du SI achat de l'État via l'intégration d'un indicateur de suivi de l'évolution des clauses de santé et sécurité au travail

Sous-action 2.4.4

Mettre en valeur les initiatives et projets portés par des acteurs publics mobilisant la commande publique à des fins sociales, en particulier ceux intégrant des objectifs en matière de santé et de sécurité au travail

Prévention ATGM

Il est essentiel de valoriser les initiatives et projets portés par les acteurs publics qui mobilisent la commande publique dans une démarche à vocation sociale, et plus particulièrement ceux qui intègrent des objectifs spécifiques en matière de santé et sécurité au travail. Cette mise en lumière contribue non seulement à reconnaître les bonnes

pratiques, mais aussi à encourager leur diffusion et leur reproduction à plus grande échelle.

Au-delà de la reconnaissance symbolique, cette valorisation joue un rôle pédagogique en illustrant concrètement les bénéfices et les modalités d'une commande publique socialement responsable. Elle incite également les acteurs publics à s'engager davantage dans ces démarches, en leur

fournissant des modèles inspirants et des retours d'expérience probants.

Enfin, la promotion de ces initiatives participe à la construction d'une culture partagée autour des enjeux de santé et sécurité au travail dans la commande publique. Elle favorise ainsi l'appropriation collective des objectifs sociaux et la consolidation d'un réseau d'acteurs engagés, contribuant à une amélioration durable des conditions de travail et à une plus grande responsabilité sociale dans les marchés publics.

Action 2.5

RÉINTERROGER LE CADRE JURIDIQUE RELATIF AUX SITUATIONS DE COACTIVITÉ AFIN DE GARANTIR DES SITUATIONS DE TRAVAIL SÛRES

Prévention ATGM

Les risques associés à la coactivité sont prégnants. Déjà en 2009, l'INRS identifiait que sur 100 victimes d'accidents mortels, 15 appartenaient à des entreprises effectuant des travaux dans des entreprises utilisatrices. Cette étude mettait également en avant que les salariés d'un établissement à la fois intervenant et donneur d'ordre sont plus exposés à la plupart des facteurs de risques professionnels et aux accidents du travail.

L'objectif de l'action est de réinterroger cette réglementation qui ne semble plus adaptée à la complexité actuelle des organisations du travail et construire des mesures plus opérationnelles notamment pour les entreprises de taille modeste qui peuvent rencontrer des difficultés dans sa mise en œuvre.

L'action vise à :

- Accroître la lisibilité du droit et sa cohérence en améliorant l'articulation des deux dispositifs de coordination actuels (coactivité et coordination de sécurité et de protection de la santé applicable aux chantiers de BTP) avec les dispositions de portée générale relatives à la prévention des risques.

 **Pilote**
DGT

 **Partenaire**
DGE, OPPBTP

 **Indicateur de suivi**
Nombre d'initiatives et projets intégrant les enjeux SST dans la commande publique mis en visibilité par les partenaires du PST

- S'assurer de couvrir toutes les situations de coactivité potentielles.
- Adapter le cas échéant la réglementation pour tenir compte de l'évolution organisationnelle des entreprises, notamment dans les situations de coactivité complexes.

Pour mener à bien cette action, il est proposé de constituer un groupe de travail pluraliste associant les parties prenantes telles que les professionnels, les experts des domaines impactés, les partenaires sociaux, les institutionnels et les administrations concernées.

À l'issue des travaux, il conviendra de prévoir avec les préventeurs partenaires un accompagnement des entreprises et secteurs concernés, plus particulièrement les TPE-PME, via les instances de dialogue social.

 **Pilote**
DGT

 **Partenaires**
Administrations concernées, Cnam-DRP, INRS, OPPBTP

 **Livable**
Textes juridiques et supports d'accompagnement

Action 2.6

RENFORCER LE POUVOIR D'AGIR DES SALARIÉS POUR LEURS SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

S'il incombe à l'employeur d'« assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs » (article L. 4121 du Code du Travail), la prévention repose également sur l'implication de l'ensemble du collectif de travail. Les travaux récents de l'INRS sur les accidents du travail graves et mortels ont notamment mis en évidence, dans certaines situations, un défaut de prise en compte de la gravité des malaises survenant au travail, conduisant à une prise en charge tardive ou insuffisante des salariés concernés.

Dans ce contexte, il apparaît essentiel de rappeler et de diffuser les conduites à tenir en cas de malaise, tant auprès des employeurs que des salariés, mais aussi de former davantage de secouristes au travail, tant sur le volet physique (sauveteurs secouristes au travail), que psychique (secouristes en santé mentale).

Sous-action 2.6.1

Renforcer le déploiement des formations de sauveteurs secouristes au travail (SST)

Prévention ATGM

Si les sauveteurs secouristes du travail (SST) sont bien identifiés dans les entreprises pour la prise en charge des accidents physiques, un nombre plus important de travailleurs formés renforcerait la santé et sécurité au travail. En effet, la prise en compte rapide et efficace des situations d'urgence survenant sur les lieux de travail, de causes physiques ou psychiques, permet d'en limiter les conséquences, parfois mortelles.

L'enjeu serait donc d'accroître la couverture des entreprises en secouristes, en application de la réglementation (cf. article R. 4242-15 du Code du Travail), mais aussi sur la base de politiques d'entreprise ou de branche volontaristes.

Pour cela, l'objectif sera de développer la présence de salariés formés comme sauveteurs secouristes au travail au sein des entreprises afin d'améliorer les capacités d'intervention rapide en cas d'accident du travail ou de malaise sur le lieu de travail. Il s'agira également d'accompagner les employeurs, les encadrants et les services de prévention et de santé au travail (SPST) dans l'utilisation de ces compétences pour mieux prévenir les accidents, repérer les situations à risque et améliorer la prise en charge des événements de santé au travail.

 **Pilote**
DGT

-  **En lien avec**
- Feuille de route Santé mentale et psychiatrie, Action 2 : Développer des actions de prévention de la souffrance psychique au travail
 - Action 4 (Mesure 12 des Assises de la santé mentale et de la psychiatrie) : Amplifier le déploiement du secourisme en santé mentale
 - Stratégie interministérielle de mobilisation contre les conduites addictives 2023-2027
 - Programme national de lutte contre le tabac 2023-2027

Il conviendra, d'une part, de rappeler l'obligation de former des sauveteurs secouristes au travail dans les ateliers ou chantiers où sont réalisés des travaux dangereux (article R. 4242-15 du Code du Travail).

D'autre part, des actions de communication et d'incitation seront développées auprès des entreprises, en particulier les TPE-PME, afin de sensibiliser à l'importance du secourisme au travail et au rôle des SST dans la prise en charge rapide des accidents et malaises.

Enfin, il s'agira de renforcer les capacités de formation et le réseau d'acteurs relais (SPST, formateurs et préventeurs) afin de sensibiliser les entreprises et les accompagner dans leur effort d'organisation pour améliorer la réponse d'urgence en cas d'accident du travail.

 **Pilote**
INRS

 **Partenaire**
DGT

 **En lien avec**
Sous-action 2.6.2 du PST 2026-2030 : Favoriser le déploiement de formations au secourisme en santé mentale en milieu professionnel

Indicateur de suivi

Nombre de salariés formés comme sauveteurs secouristes au travail

Sous-action 2.6.2

Favoriser le déploiement de formations au secourisme en santé mentale en milieu professionnel

Prévention ATGM

Les transformations récentes du travail (intensification du travail, isolement professionnel, développement des risques psychosociaux ou des conduites addictives) renforcent l'importance d'une meilleure prise en compte des situations de souffrance psychique dans le milieu professionnel.

Dans ce contexte, certaines entreprises ont engagé des démarches de formation de salariés au secourisme en santé mentale, afin de leur permettre d'identifier les signaux d'alerte, d'adopter une posture d'écoute adaptée et d'orienter les personnes concernées vers des ressources adaptées et professionnels compétents. Ce type de formation contribue également à lutter contre la stigmatisation des troubles psychiques au travail et à favoriser un environnement propice à la prévention.

Toutefois, le déploiement de ces formations demeure aujourd'hui hétérogène et repose largement sur des initiatives volontaires des entreprises ou de certains acteurs de prévention. Une analyse de la Cnam avait montré par ailleurs que le module standard proposé par PSSM-France n'était pas complètement adapté au contexte professionnel. Une version répondant davantage aux besoins de l'environnement de travail et tenant compte de ses ressources sera testée d'ici la fin du 1er semestre 2026 pour un déploiement à partir de septembre 2026.

Le déploiement du secourisme en santé mentale permettra d'outiller plus largement les employeurs, les encadrants et les services de prévention et de santé au travail (SPST) pour repérer les situations de détresse psychique, orienter les salariés vers les professionnels de santé compétents et inscrire ces démarches dans une approche globale de prévention des risques psychosociaux.

D'autre part, des actions de communication et de sensibilisation seront développées auprès des entreprises, en particulier les TPE-PME, afin de mieux faire connaître l'intérêt du secourisme en santé mentale. Ces actions pourront s'appuyer sur les services de prévention en santé au travail (SPST) et les organismes de formation proposant des formations au secourisme en santé mentale, en coordination avec les Carsat/Cramif/CGSS.

Il s'agira également de structurer un réseau d'acteurs relais (SPST, formateurs et préventeurs) afin d'accompagner les entreprises dans l'identification de leurs besoins, l'organisation des formations, la définition du cadre et des conditions d'intervention des secouristes en santé mentale, ainsi que dans la valorisation de leur contribution à la prévention des risques au sein du collectif de travail.

Il conviendra enfin de veiller à une bonne articulation entre le secourisme en santé et sécurité au travail (SST) et le secourisme en santé mentale, une même situation de crise pouvant mobiliser à la fois des enjeux de santé physique et psychique.

Pilote
Cnam-DRP

Partenaires
DGT, DGS, Présanse, OPCO, PSSM-France

- En lien avec**
- Sous-action 2.6.1 du PST 2026-2030 : Renforcer le déploiement des formations de sauveteurs secouristes au travail (SST)
 - Action 5.3 du PST 2026-2030 : Renforcer la prévention des risques psychosociaux et promouvoir la santé mentale au travail

Livable
Création d'un module standard de premiers secours en santé mentale adapté au milieu de travail

Indicateur de suivi
Nombre de secouristes formés au module standard de premiers secours en santé mentale adapté au milieu de travail

Sous-action 2.6.3

Mobiliser le collectif de travail pour la prévention des conduites addictives

Prévention ATGM

La dernière ressource de référence sur la prévention des conduites addictives en milieu professionnel est le guide « Repères pour une politique de prévention des risques liés à la consommation de drogues en milieu professionnel », élaboré en 2012 par la mission interministérielle de lutte contre la drogue et la toxicomanie (Mildt) - devenue mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives (Mildeca) - et la DGT. Depuis lors, les connaissances scientifiques, les pratiques de consommation et le cadre réglementaire ont évolué. Des ressources plus récentes ont été produites, notamment par l'association Addict'Aide avec le soutien du fonds de lutte contre les addictions (FLCA).

Dans ce contexte, la sous-action vise à actualiser ce guide afin de proposer aux entreprises, aux services de prévention et de santé au travail (SPST) et aux acteurs de la prévention un cadre de référence actualisé pour prévenir les conduites addictives en milieu professionnel. Il s'agira notamment de fournir certaines informations à l'usage des employeurs (éléments utiles pour l'écriture des règlements intérieurs, conditions de mise en œuvre et d'utilisation de différents tests, etc.).

Cette mise à jour s'inscrira dans une approche globale de prévention des risques professionnels, en veillant à ne pas faire reposer la prévention uniquement sur les comportements individuels. Elle intégrera pleinement la prévention primaire, en prenant en compte les déterminants organisationnels et les situations de travail susceptibles de favoriser l'apparition ou l'aggravation de conduites addictives, tels que certains rythmes et horaires de travail, les contraintes physiques ou psychiques, les situations de stress ou encore les caractéristiques de certains secteurs d'activité plus exposés. Une attention particulière pourra également être portée aux usages problématiques des écrans, ainsi qu'aux risques liés à l'hyperconnexion, susceptibles d'avoir des effets sur la sécurité au travail. L'objectif est ainsi d'accompagner les entreprises dans la mise en place de politiques de prévention centrées à la fois sur l'amélioration des conditions de travail, la santé des salariés et la sécurité de tous.

Le guide actualisé visera à outiller les entreprises et les collectifs de travail pour prévenir les conduites addictives au sens large (alcool, drogues, médicaments psychoactifs détournés de leur usage, usages problématiques des écrans, polyconsommations), en proposant des repères méthodologiques, des exemples de démarches de prévention

et des outils opérationnels mobilisables avec l'appui des services de prévention et de santé au travail.

Une attention particulière sera portée à la prévention du tabagisme, qui demeure le premier déterminant évitable de santé en France et concerne une part importante des travailleurs. En cohérence avec les orientations du Programme national de lutte contre le tabac, le guide pourra ainsi promouvoir des démarches d'« environnement de travail sans tabac », en précisant notamment les modalités d'inscription de ces mesures dans le règlement intérieur, l'affichage des règles applicables et les actions de sensibilisation associées (Mois sans tabac, etc.), ainsi que les dispositifs d'accompagnement des salariés souhaitant arrêter de fumer.

Le document actualisé tiendra également compte des évolutions législatives et réglementaires, notamment celles relatives au Code du Travail, à la jurisprudence et à la protection des données personnelles, ainsi que des recommandations concernant les conditions de recours à certains dispositifs de dépistage (éthylotests, tests salivaires ou urinaires), leur proportionnalité, leur champ d'application, en particulier pour les postes de sûreté ou de sécurité, et les garanties apportées aux salariés.

La mise à jour du guide visera également à mieux articuler les rôles des différents acteurs impliqués dans la prévention : employeurs, encadrants, salariés, représentants du personnel et services de prévention et de santé au travail. Elle encouragera une implication du collectif de travail fondée sur la vigilance partagée et le dialogue professionnel, sans instaurer d'obligation de signalement, afin de favoriser le repérage précoce de situations à risque et l'orientation vers les ressources compétentes.

Le guide proposera en outre des repères pour intégrer la prévention des conduites addictives dans les démarches existantes de prévention des risques professionnels, notamment au sein du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), des démarches de qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) et du règlement intérieur.

À la suite de l'élaboration de cette version actualisée du guide, il s'agira d'en assurer une diffusion large auprès des entreprises, en particulier des TPE-PME, en s'appuyant sur la mobilisation d'acteurs relais tels que les services de prévention et de santé au travail, les organismes de prévention et les branches professionnelles. Cette diffusion

s'accompagnera d'actions de communication visant à favoriser l'appropriation de ces repères par les entreprises et à soutenir le déploiement de démarches de prévention adaptées aux réalités des situations de travail, le cas échéant à travers un engagement d'entreprise formalisé par la signature d'une charte pour la prévention des conduites addictives et la promotion de la santé en milieu de travail ESPER.

Pilotes
Mildeca, DGT

Partenaires
DGS, INRS, Anact, Présanse, associations

En lien avec

- Sous-action 2.6.2 du PST 2026-2030 : Favoriser le déploiement de formations au secourisme en santé mentale en milieu professionnel
- Sous-action 8.4.2 du PST 2026-2030 : Outiller les professionnels des SPST et des SSTA à la prévention des addictions

Livrable
Guide actualisé

- Indicateurs de suivi**
- Diffusion du guide actualisé
 - Nombre de nouvelles chartes ESPER signées

OBJECTIF 3

DES TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL

CONCERTÉES ET RESPECTUEUSES

DES CONDITIONS DE TRAVAIL



Le monde du travail traverse des transformations majeures qui font éclore de nouvelles activités et organisations au sein desquelles la promotion de la santé et sécurité au travail doit être une priorité constante. Le plan Santé au travail 2026-2030 doit pouvoir accompagner les entreprises, et en particulier les TPE-PME, à travers ces évolutions. Pour cela, il est nécessaire de renforcer la connaissance des transformations à l'œuvre, de s'assurer qu'elles se déploient en associant étroitement les salariés et leurs représentants et qu'elles s'appuient sur des démarches de prévention adaptées.

L'essor de l'intelligence artificielle (IA) représente une transformation majeure des organisations du travail qui sera tout particulièrement ciblée. L'IA constitue en effet un outil pouvant contribuer à l'amélioration des conditions de travail et appuyer les démarches de prévention qu'il convient de mieux documenter. Pour assurer que les évolutions de l'organisation du travail qu'elle implique ne s'accompagnent pas de risques professionnels nouveaux, il est également nécessaire d'outiller les entreprises pour assurer que son déploiement soit concerté et respectueux des conditions de travail.

En cohérence avec les plans stratégiques interministériels dédiés, le plan Santé au travail 2026-2030 visera par ailleurs à renforcer la connaissance et l'accompagnement des transformations liées au changement climatique et aux phénomènes environnementaux. À ce titre, seront notamment soutenues les actions améliorant la connaissance et la prévention du risque radon, les risques liés aux opérations de dépollution pyrotechnique ainsi que les risques associés aux épisodes de fortes chaleurs, dans une approche intégrée entre santé au travail et santé environnementale.

Action 3.1

RENFORCER LA CONNAISSANCE ET L'ACTION SUR LES EFFETS DES TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les économies et sociétés contemporaines sont engagées dans de profondes mutations, notamment sous l'effet du développement de nouvelles technologies comme les systèmes d'intelligence artificielle, des transitions démographiques et des urgences écologiques telles que la gestion du changement climatique.

En conséquence, des transformations du travail sont à l'œuvre. Il convient de mieux les comprendre, pour mieux caractériser leurs effets sur les conditions de travail et agir en conséquence pour préserver la santé et la sécurité au travail ainsi que promouvoir et améliorer, autant que possible, la qualité de vie et des conditions de travail.

L'action vise à créer les conditions pour que les transformations du travail induites par ces grandes « transitions » soient le produit d'un travail de concertation, et qu'elles respectent celles et ceux qui travaillent ainsi que la qualité de leurs conditions de travail. Deux transitions seront en particulier ciblées : celles liées à l'intégration et au déploiement des systèmes d'IA et celles liées au changement climatique.

Premièrement, il s'agit de mieux connaître ces transformations du travail ainsi que leurs effets sur les conditions de travail, pour pouvoir mieux agir, évaluer et prévenir les risques professionnels qu'elles peuvent engendrer. Ensuite, il s'agit de soutenir les acteurs des entreprises à se saisir de ces sujets comme des opportunités pour développer des capacités de dialogues social et professionnel, et expérimenter de nouvelles manières de faire pour les actionner comme leviers d'amélioration des conditions de travail. Enfin, il s'agit aussi de poursuivre l'outillage des entreprises sur la prévention des risques émergents et l'anticipation des crises, et d'accompagner leur montée en compétences dans leur prise en charge.

Sous-action 3.1.1

Produire, capitaliser et partager des connaissances pour renforcer l'action sur les effets du déploiement de l'IA sur les conditions de travail

Cette sous-action s'inscrit dans le contexte d'une politique de déploiement de l'IA en France. Elle est au service d'une amélioration de la performance des entreprises et de la qualité de vie et des conditions de travail des salariés.

Chacune de ces sous-actions se traduira par la mise en place de groupes de travail articulant les échelles nationale et régionale (sur la base de régions pilotes). Ces groupes de travail pourront mettre en œuvre des actions d'étude, d'expérimentation, de formation, de promotion, d'accompagnement, d'outillage, de capitalisation et de communication.

Des séminaires annuels réunissant les partenaires impliqués dans les entreprises et les territoires pourront être organisés pour partager les avancées et faciliter les apprentissages croisés. À mi-parcours, un séminaire permettra de partager les travaux et résultats des actions pilotes auprès des régions qui ne sont pas directement investies mais qui peuvent être intéressées. Un séminaire conclusif viendra restituer les enseignements et les valoriser auprès du plus grand nombre.

Pilote
Anact

En lien avec

- Plan Osons l'IA
- Baromètre France Num
- Programme Société Numérique
- Stratégie nationale bas carbone (SNBC)
- Plan national d'adaptation au changement climatique (PNACC)
- Trajectoire d'adaptation au changement climatique des territoires (TACCT) de l'Ademe

Indicateurs stratégiques

- Nombre de services de prévention et de santé au travail impliqués
- Nombre de bénéficiaires des actions de sensibilisation, d'accompagnement, de formation et de communication
- Nombre d'instances représentatives du personnel (IRP) informées et consultées

L'objectif de cette sous-action est de renforcer les connaissances et les capacités d'action sur la thématique de l'IA au travail. Opérationnellement, il s'agit de construire un observatoire national de l'IA au travail.

Sur le plan du renforcement des connaissances, deux axes de travail principaux peuvent être dégagés, en cohérence avec les orientations issues du rapport de l'OIT « Révolutionner la santé et la sécurité : le rôle de l'IA et de la numérisation au travail »⁸, et du caractère ambivalent de ces technologies numériques.

Le premier consiste à examiner et consolider les connaissances sur l'IA en tant qu'outil au service de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail. Pourquoi et comment les systèmes d'intelligence artificielle sont-ils mis en pratique dans les organisations, avec quels effets bénéfiques pour l'amélioration des conditions de travail et la santé au travail ?

Symétriquement, le second axe consiste à examiner et consolider les connaissances sur l'IA en tant que ces systèmes et leurs usages sont aussi porteurs de risques professionnels et recèlent un potentiel de dégradation des conditions de travail. Pourquoi et comment les systèmes d'intelligence artificielle sont-ils mis en pratique dans les organisations, avec quels effets négatifs sur les risques professionnels et les conditions de travail ?

La fonction de l'observatoire est prioritairement d'objectiver des connaissances à travers diverses formes d'études (quantitatives et qualitatives). Secondairement, sa fonction est aussi de faciliter l'acculturation des acteurs du travail, à travers le partage et la valorisation des connaissances acquises, leur mise en débat, et la mise en action qui en découle (expérimentations, etc.).

Sous-action 3.1.2

Produire, capitaliser et partager des connaissances pour renforcer l'action sur les effets du changement climatique sur les conditions de travail

Prévention ATGM

L'objectif de cette sous-action est de renforcer les connaissances et les capacités d'action sur la thématique des transformations du travail liées au changement climatique, et de ses effets sur les conditions de travail. Deux axes de travail principaux peuvent être dégagés, en cohérence avec les orientations issues du rapport de l'OIT « Assurer la santé et la sécurité des travailleurs à l'heure du changement climatique »⁹.

Le premier vise à aider les entreprises, les branches professionnelles et les territoires à mieux anticiper et comprendre l'augmentation des risques

Pilote
Anact

Partenaires

Dares, DGT, Maasa, OPPBTP, Cereq, INRS, Ires, Inria, France Num, Présanse, partenaires sociaux

En lien avec

- Action 5.3 du PST 2026-2030 : Renforcer la prévention des risques psychosociaux (RPS) et promouvoir la santé mentale au travail
- Clé de réussite C2 du PST 2026-2030 : Renforcer la capacité d'action des acteurs de l'entreprise à travers le dialogue social et professionnel

Livrables

- Rapports d'études et infographies
- Supports pédagogiques et communicationnels
- Webinaires
- Outils et méthodes pour la connaissance et l'action sur l'IA au travail

Indicateurs de suivi

- Nombre d'observatoires de branches fédérés par l'observatoire national
- Nombre de PRST impliqués
- Nombre d'entreprises et de salariés concernés par les activités d'observation
- Nombre de bénéficiaires d'actions de sensibilisation, d'accompagnement, de formation (employeurs, salariés, SPST, etc.)
- Nombre d'inscrits pour les webinaires
- Nombre de services de prévention et de santé au travail impliqués

professionnels associés au changement climatique. **Pourquoi et comment anticiper les transformations du travail liées au changement climatique et leurs effets sur la santé et la sécurité au travail ?**

Le second vise à accompagner et outiller les entreprises, les branches professionnelles et les territoires pour mieux intégrer les enjeux climatiques dans leurs démarches de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. **Comment faire face aux défis de l'adaptation aux fortes chaleurs, aux aléas climatiques et à la réduction des émissions de gaz à effet de**

8. OIT, Révolutionner la santé et la sécurité : le rôle de l'IA et de la numérisation au travail, avril 2025
<https://www.ilo.org/fr/publications/revolutionner-la-sante-et-la-securite-le-role-de-lia-et-de-la-numerisation>

9. OIT, Assurer la santé et la sécurité des travailleurs à l'heure du changement climatique, avril 2024
<https://www.ilo.org/fr/publications/assurer-la-s%C3%A9curit%C3%A9-et-la-sant%C3%A9-au-travail-%C3%A0-l%E2%80%99heure-du-changement>

serre tout en préservant la santé et la sécurité au travail ?

Pour cela, différents registres d'action pourront être mobilisés par les partenaires de l'action :

- Expérimenter des démarches d'amélioration, de partage et de réutilisation de données quantitatives (environnement/santé/travail) pour les diagnostics territoriaux des PRST et des COP régionales.
- Conduire des études de terrain pour mieux comprendre les difficultés à prévenir les risques professionnels augmentés par le changement climatique.
- Capitaliser sur des retours d'expérience, des accompagnements et des outillages d'entreprises pour produire un guide d'intégration des risques liés au changement climatique dans les démarches de prévention, et dans le DUERP en particulier.
- Soutenir et expérimenter la mise en place de dynamiques territoriales de dialogue social prospectif au carrefour de la transition écologique et des transformations du travail.
- Améliorer l'information et la communication sur l'adaptation des entreprises aux fortes chaleurs pour préserver les conditions de travail et prévenir les risques professionnels, à travers la construction et l'animation d'un site internet dédié en collaboration avec l'Ademe et l'INRS.

Action 3.2

ACCOMPAGNER LA PRÉVENTION DES RISQUES ENVIRONNEMENTAUX : CHANGEMENT CLIMATIQUE, RADON ET POLLUTION PYROTECHNIQUE

La santé des travailleurs dépend également de facteurs d'origine environnementale, que l'employeur doit inclure dans sa démarche de prévention des risques. Cette action vise notamment à améliorer la sensibilisation sur ces risques d'origine environnementale avec un accent sur les risques moins connus, comme les risques liés à l'exposition au radon ou inhérent aux travaux de dépollution pyrotechnique par exemple, et les risques émergents comme ceux liés au réchauffement climatique.

Ces risques concernant aussi bien la population générale que les travailleurs, ils illustrent l'enjeu d'une approche partagée entre santé au travail et santé environnementale. Ces thématiques, également identifiées dans le PNSE, font égale-

• Construire un socle pédagogique et valoriser des ressources pour soutenir la construction de parcours pédagogiques adaptés aux acteurs concernés.

• Animation de webinaires pour sensibiliser et communiquer sur les liens entre climat et conditions de travail.

 **Pilote**
Anact

 **Partenaires**
DGT, INRS, OPPBTP, Ademe, partenaires sociaux

 **Livrables**

- Rapports d'études et d'expérimentations
- Outils d'analyse et de positionnement
- Ingénieries et contenus de formation
- Site web « Plus frais au travail » avec retour d'expérience
- Articles web
- Webinaires

 **Indicateurs de suivi**

- Nombre de vues et de téléchargements des productions
- Nombre de bénéficiaires d'actions de sensibilisation, d'accompagnement, de formation
- Nombre de vues du site internet
- Nombre d'inscrits pour les webinaires

ment l'objet de plans interministériels dédiés tels que le PNAR pour le radon ou le PNACC pour le changement climatique.

L'action vise à renforcer la prise en compte des risques d'origine environnementale par les employeurs dans leur démarche d'évaluation des risques et à favoriser la prévention primaire.

 **Pilote**
DGT

 **En lien avec**

- 4^e plan national Santé environnement (PNSE)
- Plan national d'action radon (PNAR 2020-2024)¹⁰ et notamment son action 4

• Plan national d'adaptation au changement climatique (PNACC 3) publié en mars 2025

 **Indicateur stratégique**
Nombre de mesurages de l'activité volumique du radon sur les lieux de travail

Sous-action 3.2.1

Organiser une campagne d'information et de sensibilisation au risque radon pour une meilleure prise en compte de ce risque par les employeurs

Classé par le Centre international de recherche sur le cancer (CIRC) comme cancérogène pulmonaire certain pour l'homme (groupe I) depuis 1987, le radon est un gaz radioactif naturel présent partout à la surface de la Terre. Il constitue en France la principale source d'exposition naturelle aux rayonnements ionisants et, du fait de son caractère cancérogène pulmonaire certain pour l'homme, engendre un excès de risque de cancer du poumon.

Les risques liés à l'exposition au radon, qui concernent aussi bien la population générale que les travailleurs, sont identifiés par le 4^e plan Santé au travail parmi les risques professionnels et environnementaux, nécessitant de faire converger les efforts de prévention par une approche partagée entre santé au travail et santé environnement.

L'exposition au radon, notamment du fait de son origine environnementale, est encore peu connue des employeurs et de la population en général.

Le renforcement des démarches de prévention du risque radon sur les lieux de travail constitue ainsi un axe prioritaire pour le ministère chargé du Travail, afin de mieux connaître ce risque et pouvoir prévenir l'exposition des travailleurs. Cette ambition est reprise par le plan Santé au travail 2026-2030.

Depuis 2018, tous les lieux de travail, notamment ceux en rez-de-chaussée ou sous-sols de bâtiments ainsi que les lieux spécifiques de travail, principalement en milieu souterrain, doivent faire l'objet d'une évaluation des risques par l'employeur, qui doit également, si nécessaire, mettre en œuvre des mesures de réduction du niveau de radon, pour rester en dessous d'un niveau de référence et, en tout état de cause, le plus bas possible. Dans de nombreuses situations, l'abaissement du niveau de radon est possible via des mesures simples et peu coûteuses, telles que les mesures visant l'amélioration du renouvellement de l'air (ouverture des fenêtres ou intervention sur le système de ventilation).

La démarche de prévention des risques professionnels et de mise en œuvre des principes généraux de prévention appliquée au radon présente certaines particularités, en raison notamment de son origine naturelle et non liée à l'activité même

de l'entreprise, tant en termes d'évaluation des risques que de mise en œuvre des mesures de prévention pour protéger les travailleurs, mais également du fait de la technicité des règles applicables dont l'appropriation peut paraître peu évidente.

Aussi, dans la continuité du plan national d'action 2020-2024 pour la gestion du risque radon (action 4), il est essentiel d'améliorer la sensibilisation sur ce risque et de cibler les secteurs et entreprises les plus concernés.

Il est donc apparu nécessaire d'élaborer un guide et un Questions-réponses (QR) publiés sur le site du ministère chargé du Travail pour accompagner les employeurs dans la prévention de ce risque. Cependant, la réglementation et ces outils d'accompagnement demeurent encore trop confidentiels.

Il est donc prévu de présenter des actualités réglementaires relatives au risque radon dans les lieux de travail (nouveaux textes, guide et QR), particulièrement devant les professionnels des secteurs les plus concernés (caves agricoles, grottes touristiques, etc.) et acteurs de terrain, pour la mise en œuvre éventuelles mesures d'accompagnements adaptées aux spécificités.

Le radon n'étant pas réparti de manière uniforme sur le territoire, il convient d'associer les Drets des régions les plus concernées (Occitanie, Bretagne, Auvergne-Rhône Alpes, Bourgogne Franche-Comté, etc.) pour la mise en place d'actions de « communication Radon », ainsi que d'actions de prévention et d'accompagnement des entreprises.

Enfin, une coordination avec l'ASNR est essentielle sur la sensibilisation et l'amélioration des connaissances relatives au radon.

 **Pilote**
DGT

 **Partenaires**
DGS, DGPR, Maasa, ASNR, Cnam-DRP, INRS, OPPBTP, Carsat, Drets et Ddets, ARS

 **Livrables**

- Publication d'un nouveau guide radon 2025 et d'un QR
- Mise à jour régulière du QR radon publié en 2025

10. Plan prolongé jusqu'en 2026.

- Publication des expertises demandées à l’ASNR
- Webinaires, conférences, séminaires

Indicateurs de suivi

- Nombre d’actions réalisées (conférences, groupes de travail et tous événements en lien avec cette

sous-actions, nombre de participants, nombre d’entreprises sensibilisées)

- Nombre de webinaires réalisés
- Communication large des études scientifiques de l’ASNR

Sous-action 3.2.2

Accompagner les entreprises dans la prévention des risques liés aux fortes chaleurs, en particulier via l’adaptation des locaux de travail

Les épisodes climatiques extrêmes, notamment les fortes chaleurs, entraînent une dégradation des conditions de travail des travailleurs dans de nombreux secteurs d’activité et augmentent les risques d’accidents du travail. Cette sous-action vise ainsi à anticiper les effets des températures extrêmes sur les conditions de travail dans le but de protéger la santé et la sécurité des travailleurs.

Le décret n°2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur a renforcé les obligations des employeurs en la matière. Entre autres mesures, il a notamment acté le principe d’une température adaptée des locaux de travail au regard de l’activité des travailleurs. L’enjeu de l’adaptation des lieux de travail au changement climatique, en particulier des bâtiments, est ainsi prégnant, dans une logique de prévention primaire.

Cette adaptation s’articulera avec l’action 4.1 du plan Santé au travail 2026-2030 dédiée aux lieux de travail sûrs et sains en tenant compte du contexte du transfert des dispositions réglementaires du Code du Travail relatives à la conception des bâtiments à usage professionnel vers le Code de la Construction et de l’Habitation (CCH).

Sous-action 3.2.3

Renforcer la prise en compte des fortes chaleurs dans la conception des équipements de protection individuelle (EPI)

Prévention ATGM

L’exposition des travailleurs aux fortes chaleurs engendre des risques professionnels spécifiques et doit être prise en compte par les employeurs dans leur évaluation des risques et dans les mesures de prévention associées.

S’agissant des EPI, le décret n°2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur prévoit la nécessaire prise en compte des conditions atmosphériques dans l’utilisation des EPI. Dès lors, et dans la continuité du plan national d’adaptation au changement climatique (PNACC) n°3, il est essentiel que les travailleurs puissent disposer d’EPI adaptés face

à la hausse des températures et à la récurrence des périodes de fortes chaleurs.

L’objectif est ainsi :

- De favoriser une meilleure prise en compte des fortes chaleurs dès la conception des EPI et d’accompagner le développement des EPI contre les effets de fortes températures et les rayonnements ultra-violet (UV).
- D’accompagner les employeurs et les travailleurs dans l’utilisation des EPI afin de réduire l’exposition aux fortes chaleurs, en particulier dans les TPE-PME.

Pilote
DGT

Partenaires
Maasa, INRS, OPPBTP, Afnor

En lien avec
Action 6.3 du PST 2026-2030 : Promouvoir la santé et la sécurité des femmes au travail

Livable
Supports d’accompagnement

Indicateur de suivi
Nombre de normes ayant fait l’objet d’évolutions pour intégrer la prévention du risque canicule

Sous-action 3.2.4

Anticiper les risques liés à la présence de substances, mélanges ou objets explosifs dans le sol ou le sous-sol en organisant le plus en amont la gestion de la dépollution pyrotechnique

La pollution pyrotechnique du sol ou du sous-sol, qu’elle soit historique ou non, est un risque environnemental émergent pour le secteur privé. Sa prise en compte dès les phases amont d’un projet est essentielle pour garantir des conditions de travail sûres lors de la réalisation de travaux sur des sites susceptibles de présenter une telle pollution.

Dans ce contexte, l’activité de dépollution pyrotechnique consistant à rechercher, et, le cas échéant, identifier puis neutraliser ou détruire des substances, mélanges ou objets explosifs tel que des munitions enfouis plus ou moins profondément dans le sol, le sous-sol terrestre ou maritime constitue une étape préalable à tout projet impliquant des travaux sur ou dans le sol ou le sous-sol pollué.

Liée aux différents conflits auxquels la France a été confrontée et territorialement inhomogène, la pollution pyrotechnique liée aux restes de guerre était uniquement gérée par les services de l’État mais depuis quelques années, elle est également effectuée par ou avec l’aide d’entreprises privées.

L’objectif de la mesure est de permettre la caractérisation de cette pollution dès les phases amont d’un projet. Cela permettrait aux maîtres d’ouvrage et aux entreprises d’anticiper et de gérer ce risque en procédant si besoin à la dépollution des zones concernées avant le démarrage des travaux de bâtiment ou travaux publics.

La mesure vise à développer une cartographie qui faciliterait la caractérisation de la pollution pyrotechnique. L’outil, sur le modèle de celui retenu pour la cartographie du potentiel radon, par exemple, mis à disposition des acteurs du BTP, serait un levier essentiel d’amélioration de la prise en compte de ce risque.

Pilote
DGT

Partenaires
DGPR, DGSCGC, DRH-MD, IPE, SGmer

Livable
Cartographie

Indicateur de suivi
Taux de réalisation de la cartographie

OBJECTIF 4

DES LIEUX ET ÉQUIPEMENTS DE TRAVAIL SÛRS ET SAINS



Une prise en compte systématique des questions de santé et de sécurité au travail lors de la conception des lieux et des équipements de travail permet de réduire les accidents du travail et maladies professionnelles. Agir en amont, au moment où les lieux et équipements de travail sont conçus ou mis sur le marché, constitue un levier de prévention primaire déterminant pour éliminer les risques à la source et réduire durablement les expositions.

L'intégration précoce des enjeux de santé et de sécurité au travail dans les choix architecturaux, techniques ou organisationnels conditionne directement la capacité des entreprises à offrir des lieux de travail sûrs, sains et adaptés aux activités qui y seront menées. Dans le contexte des évolutions actuelles du cadre législatif et réglementaire relatif à la conception des lieux de travail, il s'agit d'établir une approche plus cohérente et lisible permettant aux maîtres d'ouvrage, aux acteurs de la construction et aux employeurs d'intégrer les exigences de prévention le plus en amont possible.

Parallèlement, l'évolution récente de la réglementation européenne, en particulier la mise en application du règlement (UE) 2023/1230 du Parlement européen et du Conseil du 14 juin 2023 sur les machines attendue en 2027, ainsi que l'intégration croissante de technologies émergentes – notamment l'intelligence artificielle – dans les machines, créent de nouveaux enjeux de sécurité qu'il convient d'anticiper. Il s'agit ainsi de préparer la mise en œuvre de ces nouvelles exigences de prévention, de structurer une veille sur les innovations technologiques et de renforcer la surveillance du marché afin d'en maîtriser les risques dès la conception.

En combinant ces deux volets, cet objectif du plan Santé au travail 2026-2030 vise ainsi à renforcer la prévention primaire en agissant sur la qualité du bâti comme sur la sécurité des équipements et à anticiper les transformations à venir afin de garantir un haut niveau de protection des travailleurs.

Action 4.1

DES LIEUX DE TRAVAIL SÛRS ET SAINS

La prise en compte des enjeux de santé et de sécurité au travail (SST) dès la conception et l'aménagement des lieux de travail est essentielle pour que les travailleurs disposent de lieux de travail sûrs et sains, adaptés à l'activité professionnelle et intégrant les mesures de prévention des risques professionnels préalablement identifiés, dans une logique de prévention primaire.

La loi pour un État au service d'une société de confiance (ESSOC), promulguée le 10 août 2018, a initié une dynamique de simplification et de soutien à l'innovation, notamment dans le secteur de la construction. Son article 49 marque une évolution importante en substituant une obligation de résultat aux traditionnelles obligations de moyens qui encadraient jusqu'alors la majorité des réglementations applicables à ce domaine. Dans ce cadre, le transfert des dispositions légales du Code du Travail relatives à la conception des bâtiments à usage professionnel vers le Code de la Construction et de l'Habitation (CCH) a été acté. Ce transfert s'inscrit dans une volonté de cohérence et de rationalisation des normes techniques. Il constitue également une opportunité pour renforcer la lisibilité du droit applicable à la construction et rendre plus efficace la prise en compte des exigences de santé et sécurité au travail par les maîtres d'ouvrage et les acteurs de la construction.

Entrée en vigueur le 1er juillet 2021, l'ordonnance n° 2020-71 du 29 janvier 2020 relative à la réécriture des règles de construction et recodifiant le livre Ier du Code de la Construction et de l'Habitation, dite « Essoc II », a ainsi introduit les dispositions législatives relatives aux règles de conception des bâtiments à usage professionnel (anciennement articles L. 4211-1 et L.4211-2 du Code du Travail) dans le CCH. Le décret n°2025-1100 du 19 novembre 2025 vient d'opérer le transfert des dispositions réglementaires concernant les règles de sécurité incendie dans les bâtiments à usage professionnel qui entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2027, et le décret n°2025-1342 du 26 décembre 2025 celui des dispositions relatives à l'accessibilité des bâtiments neufs.

Le transfert des autres dispositions réglementaires relatives notamment à l'accessibilité (parties neuves de bâtiments existants), à la qualité sanitaire et à la sécurité d'usage des bâtiments doit se poursuivre et s'achever afin d'atteindre les objectifs initialement visés.

Ce transfert s'articulera avec les actions 3.2 et 5.4 du plan Santé au travail 2026-2030 et devra tenir compte du contexte lié au réchauffement climatique.

À l'aune de ce transfert, les nouvelles articulations créées entre le CCH et le Code du Travail, en particulier celles relatives à l'utilisation des lieux de travail, seront à réinterroger.

Cette meilleure cohérence des réglementations ainsi que la mise en visibilité des règles de conception des lieux de travail constituent par ailleurs une opportunité de sensibiliser l'ensemble des acteurs concernés à la prise en compte de la santé et sécurité au travail le plus en amont possible et, en particulier, d'accompagner les entreprises, et notamment les TPE-PME, dans l'appropriation de ces règles.

Enfin, dans la continuité du 4^e plan national santé environnement (PNSE 4) qui fait de l'amélioration de la qualité de l'air intérieur une priorité de santé publique et à l'aune, d'une part, de l'évolution des connaissances scientifiques et, d'autre part, des modifications réglementaires qui découleront notamment de la transposition de directives européennes récentes (directive (UE) 2024/1275 du Parlement européen et du Conseil du 24 avril 2024 sur la performance énergétique des bâtiments), le cadre légal relatif aux lieux de travail existant doit être réinterrogé afin d'améliorer la qualité de l'air auquel sont exposés les travailleurs. Le transfert des obligations du maître d'ouvrage pour la conception des lieux de travail précité offre également l'opportunité de réinterroger l'articulation entre les règles de conception et d'utilisation en prenant en compte, notamment, les évolutions de l'organisation du travail et de la technologie. Ce travail, qui vise aussi à simplifier la démarche de prévention des risques professionnels dans les entreprises, sera conduit simultanément aux travaux réglementaires visant à réformer le dispositif de prévention du risque chimique prévu par l'action 5.1 du plan Santé au travail 2026-2030.

 **Pilote**
DGT

 **En lien avec**

- 4^e plan national santé environnement (PNSE), action 14 relative à la qualité de l'air
- Action 3.2 du PST 2026-2030 : Accompagner la prévention des risques environnementaux : changement climatique, radon et pollution pyrotechnique
- Action 5.4 du PST 2026-2030 : Améliorer la prévention des risques bruit et vibrations

Sous-action 4.1.1

Améliorer l'intégration des enjeux de santé et sécurité au travail dès la conception des lieux de travail

L'objectif de cette sous-action est de finaliser le regroupement des obligations du maître d'ouvrage pour la conception des bâtiments à usage professionnel dans le CCH. Il s'attachera à améliorer la cohérence des réglementations ainsi qu'à mieux intégrer et mettre en visibilité les enjeux de santé et sécurité au travail au sein des règles constructives s'appliquant aux différentes typologies de bâtiments (logements, établissements recevant du public, bâtiments à usage professionnel), et ce afin d'améliorer la sécurité des travailleurs amenés à travailler au sein des locaux concernés.

Cette sous-action se décompose en deux axes principaux, l'un de nature réglementaire et l'autre prévoyant l'accompagnement des acteurs de la construction mais également des futurs utilisateurs.

Le transfert dans le CCH des dispositions réglementaires du titre Ier relatif aux obligations du maître d'ouvrage pour la conception des lieux de travail du livre II de la quatrième partie du Code du Travail, qui couvrent des thématiques telles que l'éclairage, l'ambiance thermique, l'aération, l'assainissement, l'accessibilité ou encore les installations électriques, est poursuivi en interministériel en vue d'une finalisation à l'horizon 2027.

Cette réforme constitue plus largement une occasion d'améliorer la cohérence des réglementations ainsi que de mieux intégrer et mettre en visibilité les enjeux de santé et sécurité au travail au sein des règles constructives s'appliquant aux différentes typologies de bâtiments (logements, établissements recevant du public, bâtiments à usage professionnel), afin d'améliorer la sécurité

des travailleurs appelés à travailler au sein des locaux concernés.

À partir de ce cadre juridique rénové et clarifié, une meilleure application des règles relatives à la conception des lieux de travail doit être encouragée et accompagnée, à travers une communication renforcée sur ces obligations et sur l'accès à des incitations financières favorisant leur mise en œuvre lors de travaux de rénovation.

Concrètement, un déploiement d'une sensibilisation aux enjeux de santé et de sécurité au travail des acteurs de la construction et un meilleur accompagnement des entreprises, en particulier les TPE-PME, dans le choix, la conception ou encore la rénovation des lieux de travail, sont à structurer au niveau national avec l'appui des acteurs de la prévention.

Pilote
DGT

Partenaires
DGS, DGSCGC, DHUP, Cnam-DRP, INRS, OPPBTP

Livrables

- Décrets et arrêtés d'application
- Structuration de la communication vers les acteurs concernés (acteurs de la construction dont les maîtres d'œuvre publics, écoles d'ingénieurs et d'architectes, bureaux d'études, employeurs en particulier des TPE-PME)

Indicateurs de suivi

- Nombre d'outils de communication créés, nombre d'interventions réalisées
- Enveloppe financière des aides de la branche AT-MP

Sous-action 4.1.2

Améliorer la qualité de l'air intérieur des lieux de travail

Afin de prévenir le plus en amont possible, dès la conception, les risques liés à l'exposition aux polluants (qu'ils soient de nature chimique, biologique ou physique), cette sous-action vise à optimiser le dispositif légal de prévention relatif à la qualité de l'air sur les lieux de travail pour en accroître l'efficacité.

À ce titre, une réflexion autour de plusieurs axes d'amélioration de la réglementation sera menée :

- Interroger l'articulation de cette réglementation avec celles relatives au risque chimique d'une part et celles encadrant la qualité de l'air prévue

par le Code de la Santé publique, en particulier celle des établissements recevant du public (ERP) et le Code de l'Environnement.

- Intégrer dans cette réflexion les exigences issues de la directive européenne sur la performance énergétique des bâtiments (DPEB).
- Réexaminer l'articulation des dispositions relatives à la conception des bâtiments à usage professionnel avec celles relatives à l'utilisation des lieux de travail et réinterroger la pertinence, aujourd'hui, de la notion de locaux à pollution spécifique ou non.

- Proposer un dispositif encadrant la performance et l'efficacité des installations d'aération et d'assainissement ainsi qu'un programme de maintenance.
- Proposer un mécanisme de vérifications (initiales et périodiques) des installations.
- Proposer des pistes d'amélioration de la formation des installateurs et des professionnels de maintenance des installations d'aération et d'assainissement.

À cet égard, les travaux du haut conseil de la santé publique (HCSP) mandaté conjointement par la DGS et la DGT, de l'Anses et de l'observatoire de la qualité des environnements intérieurs

(OQEI) pourront alimenter les réflexions du groupe de travail tout comme les retours d'expérience tel que le réseau déployé par la Carsat Nord-Est pour accompagner la montée en compétence des professionnels intervenant dans le domaine de l'aération et de l'assainissement des lieux de travail.

Pilote
DGT

Partenaires
DGS, DGPR, DHUP, Anses, INRS, OPPBTP, CSTB

Livrables
Décret et arrêtés d'application

Action 4.2

ASSURER DES ÉQUIPEMENTS DE TRAVAIL SÛRS DÈS LEUR CONCEPTION

Les équipements de travail sont à l'origine de nombreux accidents du travail graves et mortels. Agir sur la conception de ces équipements afin d'éviter, le plus en amont possible, les accidents qui en découlent, constitue dès lors un levier-clé de prévention primaire.

Or, la conception des équipements de travail est en pleine évolution. D'une part, le règlement 2023/1230 relatif à la conception des machines, abrogeant la directive 2006/42/CE, entrera en application en janvier 2027 et avec lui de nouvelles

exigences de santé et de sécurité pour ces équipements. D'autre part, le développement de nouvelles technologies soulève de nouveaux enjeux de sécurité pour les machines, qu'il est nécessaire d'anticiper.

Pilote
DGT

En lien avec
Stratégie nationale de surveillance du marché (SNSM)

Sous-action 4.2.1

Anticiper les nouvelles exigences du règlement machines pour favoriser la mise sur le marché de machines sûres dès leur conception

Prévention ATGM

Le règlement 2023/1230 relatif à la conception des machines, abrogeant la directive 2006/42/CE, entrera en application en janvier 2027. Ce règlement prévoit de nouvelles exigences essentielles de santé et sécurité (EESS) afin de couvrir les risques liés à l'introduction de nouvelles technologies sur le marché de l'Union européenne. Il s'agit d'exigences applicables aux risques susceptibles d'être engendrés par les systèmes d'intelligence artificielle à haut risque (commandant une fonction de sécurité d'une machine) et par les machines mobiles autonomes. Le règlement prévoit également de nouvelles EESS relatives à des risques classiques non traités ou traités de manière insuffisante par la directive de 2006 et

les normes actuelles, notamment le risque d'écrasement lié au renversement des machines mobiles et le risque de contact des machines mobiles avec les lignes électriques, particulièrement d'intérêt dans le cadre de cette sous-action.

Afin d'anticiper au mieux la mise en place de ces nouvelles exigences et de promouvoir la conception de machines sûres dès leur conception, il s'agit :

- De rechercher et de promouvoir des solutions techniques efficaces, en partenariat avec les professionnels (groupes de travail, rédaction de fiches, etc.).

- De promouvoir la recherche de solutions techniques en normalisation.
- D'agir le cas échéant en surveillance du marché en s'assurant que les nouvelles machines mises sur le marché respectent les nouvelles EESS du règlement.

Pilote
DGT

Partenaires
Maasa, OPPBTP, INRS

Livable
Promotion de solutions techniques et structuration de l'activité de surveillance du marché

Indicateur de suivi
Nombre d'actions menées au regard du nombre de machines à forts enjeux identifiées

Sous-action 4.2.2

Organiser une veille autour des nouvelles technologies intégrées dans les machines afin d'anticiper leurs conséquences en matière de sécurité des travailleurs

Prévention ATGM

Le développement de nouvelles technologies, en particulier l'intégration d'intelligence artificielle au sein des fonctions de sécurité des machines et l'entrée en vigueur des nouvelles EESS concernant les machines mobiles autonomes, doit être anticipé afin de pouvoir structurer l'action du ministère chargé du Travail et du ministère de l'Agriculture dans le cadre de leur mission d'autorité de surveillance du marché et d'accompagner les entreprises concernées afin de favoriser un niveau de sécurité le plus élevé possible lors de la conception des équipements de travail.

Il s'agit ainsi de :

- Développer des démarches de veille et de suivi des nouveaux produits mis sur le marché pour une mutualisation des connaissances et pour le déploiement d'une expertise technique et juridique partagée avec les préventeurs.

- Mettre en place des démarches d'information et d'accompagnement des entreprises concernées de manière à favoriser l'application du règlement sur ces deux sujets complexes.

Pilote
DGT

Partenaires
Maasa, INRS

Livable
Remontées d'informations de veille

Indicateur de suivi
Nombre d'actions menées au regard du nombre de solutions de sécurité par intelligence artificielle identifiées

AXE STRATÉGIQUE 2.

Prévenir les risques professionnels



OBJECTIF 5

DES ACTIONS DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS RENFORCÉES ET CIBLÉES, À DESTINATION NOTAMMENT DES SECTEURS PRIORITAIRES



Plusieurs risques sont identifiés de longue date par les plans Santé au travail comme prioritaires en raison de leur fréquence ou de leur gravité plus importante, notamment le risque chimique (2e cause de maladies professionnelles), le risque amiante, le risque de chutes de hauteur ou de plain-pied (2e cause de décès d'origine professionnelle), les risques psychosociaux dont la reconnaissance s'accroît, le risque routier professionnel et les troubles musculosquelettiques (près de 90 % des déclarations de maladies professionnelles).

Sur l'ensemble de ces risques, poursuivant ainsi les efforts engagés depuis de nombreuses années par les préventeurs et les entreprises, il s'agira d'approfondir la connaissance du risque lorsque c'est nécessaire, d'accompagner son évaluation, d'informer et de communiquer auprès des publics les plus concernés et d'aider à la mise en place d'actions de prévention.

Le plan Santé au travail 2026-2030 ciblera par ailleurs d'autres risques qui présentent des enjeux de sinistralité et de prévention marqués, comme le bruit et les vibrations, les horaires atypiques et la prévention de la sédentarité au travail. Au regard de leur forte fréquence dans les accidents du travail mortels, les facteurs à l'origine de malaises au travail seront par ailleurs ciblés.

Le plan Santé au travail 2026-2030 conserve cette approche par risque, privilégiée par les plans précédents, mais les travaux viseront une approche transversale et prendront en compte les interactions entre les risques professionnels.

Action 5.1

POURSUIVRE L'AMÉLIORATION DE LA PRÉVENTION DES RISQUES CHIMIQUES

La prévention des risques chimiques se distingue par l'ampleur de l'utilisation des produits chimiques (23 000 substances enregistrées au titre de la registration evaluation autorisation and restriction of chemicals (REACH)) et la diversité des situations d'expositions et de leurs effets sur la santé (immédiats ou différés). Le risque chimique se caractérise par de très fortes attentes sociétales en matière de prévention du fait de substances emblématiques (silice cristalline, plomb, produits phytopharmaceutiques et biocides, chlordécone, etc.), de risques pour lesquels les connaissances sont encore lacunaires (PFAS, nanomatériaux) ou des effets toxiques sur la santé (cancers, perturbations endocriniennes). Près de 30 % des salariés français sont ainsi potentiellement exposés à des agents chimiques dangereux et 10 % à des agents cancérogènes, mutagènes ou reprotoxiques (CMR) dans de très nombreux secteurs d'activité (industrie, bâtiment, soin, maintenance, nettoyage). C'est d'ailleurs la deuxième cause de maladies professionnelles reconnues en France après les troubles musculosquelettiques (TMS) et la première cause de décès d'origine professionnelle.

Le risque chimique peut se caractériser par des effets immédiats (brûlure chimique, asphyxie, irritation cutanée) mais également par des effets différés (survenue de pathologies plusieurs mois ou années après l'exposition). Cette spécificité confère au risque chimique une difficulté de conscientisation et par conséquent de gestion principalement par les TPE-PME.

Les acteurs travaillant sur les expositions professionnelles sont multiples : recherche universitaire,

instituts d'expertise, services de prévention et de santé au travail (SPST), services de santé au travail en agriculture (SSTA), secteurs professionnels et branches professionnelles (monde agricole, BTP, artisanat, etc.). Une diversité d'acteurs œuvre également aux niveaux européen et international. Il est donc important de tracer un cadre clair pour les orientations en matière de développement de la recherche et de la prévention.

Au cours des différents plans Santé au travail, le risque d'exposition aux produits chimiques a toujours été intégré dans les risques majeurs. Compte tenu de l'ampleur de ce risque et des attentes des travailleurs et des entreprises, il est nécessaire de continuer les efforts pour mieux comprendre les dangers et les risques qui y sont liés pour améliorer les moyens de prévention mais aussi accroître la sensibilisation des différents acteurs (employeurs, travailleurs, SPST, SSTA, etc.).

Pilote
DGT

- En lien avec**
- Plan national santé environnement (PNSE)
 - Stratégie nationale sur les perturbateurs endocriniens (SNPE)
 - Plan d'action interministériel sur les PFAS
 - Stratégie Ecophyto 2030
 - Stratégie Chlordécone

Indicateur stratégique
Nombre de travailleurs exposés à au moins un produit chimique cancérogène

Sous-action 5.1.1

Améliorer la connaissance des expositions et des risques liés aux agents chimiques, dont la polyexposition des travailleurs

Le nombre de substances et de situations d'expositions étant très important, il est nécessaire de continuer les efforts afin de mieux identifier les substances auxquelles sont exposés les travailleurs, d'évaluer les dangers de ces substances et les conditions de ces expositions.

De ces constats, il ressort la nécessité de poursuivre les recherches pour une meilleure prise en compte des effets combinés associés à la présence de plusieurs agents chimiques, et autres situations de polyexpositions des travailleurs (autres risques,

organisation du travail, etc.). Compte tenu de l'ampleur du risque et des attentes des travailleurs et des entreprises, il est nécessaire de poursuivre les efforts dans la continuité des 3^e et 4^e plans Santé au travail pour mieux comprendre les dangers et les risques qui sont liés à la polyexposition pour améliorer les moyens de prévention mais aussi accroître la sensibilisation des différents acteurs (employeurs, travailleurs, SPST, SSTA, etc.).

Dans le cadre du 4^e plan Santé au travail, une action visait à compléter les études sur la polyex-

position en y adjoignant des études d'impact et de faisabilité technique et économique pour les entreprises, et tout particulièrement pour les TPE-PME. Cette action faisait écho à la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail qui a modifié l'article L. 4412-1 du Code du Travail afin que les règles de prévention des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs exposés à des risques chimiques prennent en compte les situations de polyexposition.

Le nombre de paramètres à prendre en compte pour évaluer les situations de polyexpositions professionnelles rend l'acquisition de connaissances et les évaluations des risques particulièrement complexes et nécessite de cibler les études à mener. L'Anses et l'INRS ont déjà élaboré des initiatives sur la polyexposition qui méritent d'être approfondies ou déployées.

L'objectif est donc de poursuivre les recherches pour une meilleure prise en compte des effets combinés associés à la présence de plusieurs agents chimiques, et autres situations de polyexposition des travailleurs (ex. : risque chimique et ambiance de travail, risque chimique et risque acoustique, etc.).

Les expertises pourront être menées avec les organismes d'expertise et de prévention et le ministère chargé du Travail, et viseront à améliorer la connaissance sur la polyexposition (cf. action 5.4 du présent plan relative au bruit et ototoxique), mais également à orienter sur des mesures opérationnelles permettant de la prendre en compte dans l'évaluation des risques et dans la détermination des moyens de prévention, afin que les recommandations soient applicables facilement sur le terrain. Il conviendra également de poursuivre le développement de MIXIE (outil d'aide à l'évaluation des effets sur la santé de la polyexposition chimique).

Il s'agira également de poursuivre les évaluations des dangers avec une priorité sur les perturbateurs endocriniens (PE), les substances nano et les agents chimiques cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques (CMR) en s'appuyant sur l'expertise nationale, les règlements REACH¹¹ et CLP¹² et l'élaboration d'une stratégie de développement de valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP) européennes et nationales tout en favorisant la cohérence avec les autres travaux européens (via PARC, *One Substance One Assessment*, etc.).

Les travaux d'expertise menés au niveau européen dans le cadre des règlements CLP et REACH et tels que définis dans les programmes de travail

annuels de l'Anses ont montré leur efficacité et seront poursuivis. Ils visent notamment à identifier les substances pertinentes dans l'objectif de mener des évaluations sous REACH pour obtenir des données complémentaires lorsque cela est nécessaire ou de préparer des propositions de classification harmonisée (CLP) pour mieux identifier les substances dangereuses et permettre la mise en place des mesures de gestion adéquates au poste de travail. Une priorité est mise sur les substances présentant des propriétés PE (perturbateurs endocriniens), CMR et sur les substances sous forme nano.

Une stratégie de développement de VLEP sera élaborée afin de renforcer la lisibilité et l'articulation des travaux menés aux niveaux européen et national.

Ces actions seront menées en favorisant les échanges européens et la cohérence avec les travaux portés par ailleurs, notamment dans le cadre du *Partnership for the Assessment of Risks from Chemicals* (PARC) qui permet de produire des valeurs limites biologiques et de *One Substance One Assessment* (OSOA) qui vise à rationaliser les évaluations des produits chimiques dans l'ensemble de la législation de l'Union européenne.

 Pilote
DGT

 Partenaires
Maasa, DGPR, Dares, Cnam-DRP, INRS, Anses, Santé publique France, OPPBTP, Présanse

 En lien avec
Sous-action 5.4.1 du PST 2026-2030 : Renforcer la prévention primaire en matière de bruits et vibrations et diffuser des outils de prévention adaptés

-  **Livrables**
- Expertises scientifiques rendues par l'Anses
 - VLEP européennes : directives publiées (et transposées)
 - PARC : nombre de projets mutualisés et repris au niveau national
 - CLP : dossiers de classification harmonisée
 - Expertises ciblées sur la polyexposition

 Indicateurs de suivi

- VLEP européennes : nombre de réunions du groupe de travail relatif aux risques chimiques du comité consultatif pour la santé et la sécurité et au travail auxquelles la DGT a participé

- Expertises nationales : nombre de travaux scientifiques relatifs à la SST
- PARC : nombre d'expertises nationales relatives à la SST mutualisées avec des actions du programme PARC

Sous-action 5.1.2

Mieux agir pour la prévention des risques liés aux agents chimiques : élaboration de référentiels de prévention et promotion des outils existants

Il existe un consensus parmi les partenaires sociaux, les administrations et les préventeurs sur l'absence d'effectivité et d'applicabilité notamment dans les TPE-PME de la réglementation actuelle pourtant théoriquement très protectrice.

Pour répondre à ce besoin de meilleure effectivité et d'applicabilité du droit, qui va de pair avec une protection renforcée des travailleurs, il convient d'améliorer la réglementation notamment le contrôle de l'efficacité de la mise en œuvre des mesures de prévention et d'accentuer l'accompagnement des entreprises et des préventeurs sur le terrain, afin d'améliorer les connaissances sur les risques et les dispositions à appliquer pour les prévenir.

Cette mesure passera, d'une part, par une amélioration de la réglementation relative au risque chimique dont l'objectif est de restructurer la réglementation pour faciliter sa compréhension, son applicabilité et son effectivité. Il s'agit d'améliorer l'articulation entre les dispositions relatives à la prévention des risques chimiques avec celles relatives à l'aération-assainissement afin de renforcer la prévention primaire en s'appuyant davantage sur les installations de ventilation et de captage pour réduire l'exposition au risque chimique et faire du mesurage des VLEP un dispositif de vérification de l'efficacité des mesures de prévention.

En effet, un meilleur contrôle de l'efficacité de la mise en œuvre des mesures de prévention (mesurages atmosphériques, surfaciques, etc.) est nécessaire. Il est important de repositionner le contrôle atmosphérique de l'exposition des travailleurs prévu par la réglementation comme un outil de vérification de l'efficacité des mesures de prévention en articulation avec les dispositions relatives aux lieux de travail concernant l'aération et l'assainissement.

Il convient donc de faire évoluer les modalités de l'arrêté du 15 décembre 2009 relatif aux contrôles techniques des VLEP qui présente des difficultés quant à sa mise en œuvre par les entreprises afin d'optimiser et faciliter les mesurages au regard de l'évaluation des risques et des contrôles des installations d'aération et d'assainissement.

- CLP : nombre de dossiers de classification harmonisée déposés

En complément des approches réglementaires (métrologie atmosphérique et surveillance biologique), il convient de mener une réflexion sur d'autres modes de mesures de l'exposition, telles que la métrologie surfacique. Cette approche permet de prendre en compte les voies d'expositions autre que la voie respiratoire à savoir la voie cutanée et d'aboutir à une évaluation complète des risques. Certaines de ces pratiques sont déjà appliquées sur le terrain (SPST, Carsat, etc.) notamment pour des prélèvements surfaciques du plomb mais en adaptant des protocoles et des valeurs de références prévus pour la santé publique (guides et réglementation). Il y a donc un besoin de développement et de standardisation de méthode de prélèvement et de valeurs de référence applicables à la santé au travail.

L'accompagnement opérationnel des entreprises et en particulier des TPE-PME avec le déploiement et promotion de référentiels de branches et autres outils d'aides à la démarche de prévention reste un enjeu majeur. En complément et pour être au plus près des attentes du terrain, il est important de fixer un objectif ambitieux de déploiement de référentiels de branche déroulant l'intégralité d'une démarche de prévention, de l'évaluation des risques à la mise en œuvre de moyens de prévention, accompagnée d'outils de suivi et de la promotion des bonnes pratiques.

Le développement de ces référentiels demandera la mobilisation des branches volontaires et des acteurs de la prévention (INRS, OPPBTP, Cnam-DRP, SPST, SSTA, etc.) pour aboutir à des recommandations de solutions organisationnelles et techniques basées sur des observations de terrain pour évaluer leur efficacité. La solidité de ces référentiels permettra d'envisager leur homologation par arrêté.

En complément de ces référentiels, les développements de nouveaux outils, l'amélioration de ceux existants si nécessaire (OIRA, Seirich, MIXIE, risques chimiques PRO, recommandations Cnam, inventaire OPPBTP, etc.) et leur promotion seront nécessaires pour continuer l'accompagnement des TPE-PME dans leur démarche d'évaluation des risques et de mise en œuvre des mesures de prévention adaptées.

11. Règlement CE n°1907/2006 concernant l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques, ainsi que les restrictions applicables à ces substances (REACH pour Registration, Evaluation, Autorisation of Chemicals)

12. Règlement CE n° 1272/2008 relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges (CLP pour Classification, Labelling and Packaging)

Enfin, la poursuite des actions européennes sur des sujets tels que les perturbateurs endocriniens, la polyexposition, l'optimisation du règlement REACH, la mise en place de mesures de protection des travailleurs dans le cadre européen reste essentielle. L'action européenne a été très importantes ces dernières années en matière de santé et sécurité au travail et a démontré son efficacité (prise en compte des médicaments CMR, obligation de formation pour les professionnels utilisant des diisocyanates, etc.).

L'intégration des perturbateurs endocriniens et de la polyexposition relative au risque chimique dans la réglementation européenne relative à la santé et sécurité au travail (SST) fera l'objet de travaux dans les prochaines années et il sera important de mobiliser les acteurs français (Anses, INRS, etc.) et les ministères pour aboutir à des solutions concrètes.

Ensuite, le règlement REACH fournit des outils aux États membres et à la Commission européenne pour obtenir des données manquantes pour la caractérisation des dangers et des risques des substances chimiques (évaluation) mais aussi pour définir des mesures de gestion nécessaires à la protection des travailleurs (restriction et autorisation). À ce titre, une attention particulière sera portée aux moyens d'améliorer l'efficacité de ce règlement.

Sous-action 5.1.3

Améliorer l'effectivité de la biosurveillance des expositions professionnelles aux agents chimiques dangereux

La surveillance biologique (ou biosurveillance) des expositions aux agents chimiques consiste à mesurer dans une matrice biologique (le sang, l'urine, le lait maternel, les cheveux ou l'air expiré par exemple) la concentration d'une substance chimique ou de son/ses métabolite(s). En milieu de travail, la surveillance biologique des expositions professionnelles (SBEP) est un élément important de la surveillance et de la traçabilité individuelle et collective du risque chimique qui présente notamment l'intérêt de refléter l'exposition totale par les différentes voies d'exposition.

Le Code du Travail prévoit que le médecin du travail prescrit les examens médicaux nécessaires à la surveillance biologique des expositions à des agents chimiques (article R. 4412-51 du Code du Travail). Les résultats sont transmis par le médecin du travail au travailleur et de façon anonyme et collective à l'employeur.

La poursuite de l'investissement dans l'identification, la construction et l'évaluation au niveau européen par l'ANSES de dossiers réglementaires de restriction ou d'identification SVHC¹³ permettra de mieux encadrer les risques pour les travailleurs dans le cadre de REACH.

Pilote
DGT

Partenaires
Maasa, Cnam-DRP, INRS, Anses, Santé publique France, OPPBTP

Livrables

- Référentiels outils OiRA réalisés et disponibles
- Référentiels de sectoriels/branches
- Recommandations Cnam publiées
- Evolution du logiciel Seirich et Mixie

Indicateurs de suivi

- Engagement des travaux pour l'amélioration de la réglementation et des mesurages
- Nombre de réunions du groupe de travail relatif à la révision du contrôle réglementaire de l'exposition des travailleurs à des agents chimiques dangereux
- Nombre de référentiels sectoriels/de branche engagés

Cet outil, essentiel pour le suivi des expositions à certaines substances (plomb, cadmium, certains solvants, etc.) n'est pas utilisé par tous les médecins du travail en raison souvent d'un manque de compétences, de connaissances, ou de valeurs de référence.

Dans le cadre du 4e plan Santé au travail, la DGT a mis en place un groupe de travail qui dans ses conclusions met en avant un besoin de renforcement de la SBEP via les recommandations suivantes :

- Le développement de la formation (initiale et continue) et la mutualisation des compétences avec le déploiement, d'équipes de référence spécialisées en biosurveillance au sein des services de prévention et de santé au travail (SPST) ou services de santé au travail en agriculture (SSTA) (ou en inter-SPST).
- La constitution d'une base de données nationale qui permettra de fournir aux acteurs de terrain

et notamment aux TPE-PME (via le médecin du travail) un outil d'évaluation de l'exposition de leurs salariés pour améliorer la gestion du risque chimique.

Depuis plus de dix ans, les médecins du travail, les experts de la biosurveillance (BS) et instituts nationaux référent en santé au travail, font savoir l'intérêt et l'importance de disposer d'une base de données nationales compilant les résultats de biométrie.

Pilote
DGT

Partenaires
DGS, Maasa, Cnam-DRP, INRS, Anses, Santé publique France, OPPBTP, Présanse, SPST ou SSTA

Livrables

- Une base de données avec une étude pilote pour la collection des résultats de plombémie (le plomb étant une substance cancérigène, mutagène et reprotoxique (CMR) et disposant déjà d'une valeur limite biologique (VLB) réglementaire)

Action 5.2

CONSOLIDER LA RÉGLEMENTATION FRANÇAISE RELATIVE AUX TRAVAUX PORTANT SUR L'AMIANTE ET LA PROMOUVOIR AU SEIN DE L'UNION EUROPÉENNE

Le risque amiante reste prioritaire pour le ministère chargé du Travail et l'effort en faveur de sa prévention doit être poursuivi. La réglementation française, l'une des plus protectrices en Europe, est en voie d'achèvement avec l'adoption des derniers arrêtés attendus en matière de repérage avant travaux. Elle nécessite aujourd'hui d'être confortée, en tenant compte des avancées techniques et scientifiques, notamment en matière de métrologie, dans le contexte de la transposition de la directive 2023-2668 du 22 novembre 2023 modifiant la directive 2009/148/CE concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à l'amiante pendant le travail.

Après l'abaissement de la valeur limite d'exposition professionnelle (VLEP) amiante et afin de prendre en considération les avancées métrologiques comme les évolutions techniques des appareils de protection respiratoire (APR), il est nécessaire d'obtenir des données actualisées sur leur niveau de performance de façon à pouvoir reconsidérer les seuils d'empoussièrement réglementaires servant au classement des processus et, ce faisant, la répartition des mesures de protection associées.

La création de cette base devra passer par la rédaction de textes réglementaires

• Un guide DGT disponible en ligne, avec des recommandations fortes en matière :

- D'organisation des services de prévention et de santé au travail (SPST) et services de santé au travail en agriculture (SSTA) avec des équipes référentes en biosurveillance
- De mutualisation des compétences
- De formation (initiale et continue)

Indicateurs de suivi

- Déploiement de la biosurveillance dans les SPST et SSTA (mise en place d'équipes référentes, formations, etc.) : nombre d'équipes de toxicologie/biosurveillance inter ou intra SPST ou SSTA mises en place
- Mise en place de la base de données de biosurveillance – opérationnalité de la phase pilote : nombre de SPST ou SSTA utilisant la base de données et nombre de données saisies

13. Substances extrêmement préoccupantes (SVHC pour Substance of Very High Concern)

2023, la consolidation de la réglementation française apparaît nécessaire.

L'objectif est donc de consolider la réglementation française relative aux travaux portant sur l'amiante et la promouvoir au sein de l'Union européenne.

 **Pilote**
DGT

 **En lien avec**

- Plan d'action interministériel amiante n° 2 (PAIA II) : action n° 10 (Poursuivre les travaux sur les fibres courtes d'amiante (FCA) en milieu professionnel et pour la population générale)
- Plan d'action interministériel amiante n° 2 (PAIA II) : action n° 20 (Mettre à jour la réglementation relative à la protection

Sous-action 5.2.1

Acquérir des données pour consolider la réglementation française relative aux travaux portant sur l'amiante

Le plan Santé au travail 2026-2030 vise à engager une campagne de mesurages, dont les modalités de mise en œuvre permettront de recouper et de traiter les deux objectifs de détermination des niveaux de performance des APR amiante et d'acquisition de données exploratoires sur les FCA.

Un groupe de travail (GT) a ainsi été constitué début 2025, réunissant l'ensemble des partenaires, dont les travaux sont destinés à organiser la campagne de mesurages (identification des types d'APR et des situations de travail devant donner lieu à mesurage, élaboration des protocoles d'échantillonnages, de prélèvements et d'analyse, détermination des modalités d'exploitation des données recueillies et élaboration de plusieurs outils logistiques).

Ces travaux doivent permettre d'engager la campagne de mesurages, qui doit se poursuivre tout le long de l'année 2026. Une seconde vague de mesurages est par ailleurs projetée au premier semestre 2027, sur des APR moins usuels pour les travaux portant sur l'amiante telles les tenues pressurisées ventilées (TEV).

La cible de cette campagne correspond à l'ensemble des travailleurs exposés ou susceptibles d'être exposés aux fibres d'amiante dans le cadre de leur activité professionnelle.

 **Pilote**
OPPBTP

 **Partenaires**

DGT, Cnam-DRP, INRS, ASNR, fédérations professionnelles représentant les entreprises prenant en charge des travaux portant sur

des travailleurs afin de tenir compte de l'évolution des techniques et des connaissances)

 **Indicateurs stratégiques**

- Nombre d'appareils d'APR amiante dont le niveau de performance a pu être actualisé ou déterminé, de façon à fonder la révision des niveaux d'empoussièrement listés à l'article R. 441298 et la ventilation des mesures de protection par seuil
- Nombre d'actions (dont une étude de comparaison entre la microscopie électronique à transmission analytique (META) et la microscopie électronique à balayage analytique (MEBA) permettant d'établir auprès des partenaires européens la robustesse du modèle analytique français ainsi que son haut degré de protection des travailleurs

l'amiante (Syrta, SEDDRé, FFB, FNTP, Capeb), syndicats professionnels des laboratoires d'analyse (Afel, ULSB), ainsi que certaines entreprises et regroupements d'entreprises prenant en charge des travaux de maintenance sur composants amiantés (UIMM, EDF)

 **Livrables**

- Rapport présentant, sur la base de l'exploitation statistique des mesurages, les niveaux de performance actualisés des APR et, sur cette base, engagement des travaux réglementaires pour faire évoluer les niveaux d'empoussièrement réglementaires ainsi que la ventilation des mesures minimales de protection
- Rapport consignait les données recueillies sur les fibres courtes d'amiante (FCA) en milieu professionnel

 **Indicateurs de suivi**

- Nombre de réunions du GT chargé de l'organisation de la campagne de mesurages
- Nombre de protocoles d'échantillonnages, de prélèvements et d'analyses
- Nombre de mesurages réalisées dans cette campagne par APR et/ou par situation de travail
- Nombre de données exploitables issues de cette campagne de mesurages aux fins de la détermination des niveaux de performance des APR amiante ou concernant le sujet des FCA en milieu professionnel
- Nombre de niveaux de performance d'APR amiante déterminés

Sous-action 5.2.2

Promouvoir au niveau européen la réglementation française particulièrement protectrice pour les travailleurs exposés aux fibres d'amiante

La directive 2009/148/CE relative à la protection des travailleurs à l'amiante révisée en 2023 a introduit un système dual de VLEP européenne pour l'amiante, qui sera effectif fin 2029, avec une première option consistant en une VLEP de 10 f/L avec décompte des fibres fines d'amiante (FFA) et une seconde avec une VLEP plus basse (2 f/L) mais sans décompte des FFA.

L'option à 10 f/L avec décompte des fibres fines d'amiante est d'importance pour les autorités françaises dès lors qu'elle est en accord avec les recommandations émises par l'Anses en 2009, laquelle concluait au caractère nécessairement cancérigène des fibres longues comme fines d'amiante ainsi qu'à la nécessité de les décompter lors des mesurages en milieu professionnel, au moyen d'une technique électronique exigeante à l'instar de la META. Toutefois, la France demeure à ce jour le seul État membre à avoir recours à cette technique analytique, ce alors que les tenants d'autres méthodes analytiques mettent en avant certains de leurs avantages (transportable, facile d'utilisation, rapide et donc moins coûteux) en occultant leurs performances analytiques bien inférieures à celles de la META.

Dans le contexte actuel (la quasi-totalité des autres États membres n'ayant pas encore choisi leur technique analytique et donc leur VLEP amiante), il apparaît nécessaire d'engager des démarches pour sensibiliser les différents acteurs européens sur le caractère pathogène des FFA et l'importance de les décompter au moyen de méthodes électroniques exigeantes à l'instar de la META. En effet, seule cette méthode analytique permet de connaître précisément le niveau d'exposition des travailleurs aux fibres d'amiante et, ce faisant, d'assurer la mise en œuvre de mesure de protection efficaces contre ce risque professionnel.

Les modalités de cette sensibilisation sont plurielles avec :

- La valorisation du modèle réglementaire français, tout particulièrement son volet métrologique, en participant notamment à l'élaboration des lignes

directrices de la directive révisée, à des groupes de travail comme à des événements européens, à une sensibilisation directe de certains États membres ainsi que des partenaires sociaux européens.

- La réalisation d'une étude comparative portant sur les méthodes d'analyses électroniques pour la réalisation des mesurages en milieu professionnel (META/MEBA) permettant de démontrer scientifiquement et objectivement la nécessité d'utiliser une méthode d'analyse exigeante pour décompter l'ensemble des fibres d'amiante établies comme cancérigènes.
- La mise en œuvre d'une action collective de contrôle permettant, grâce à ses conclusions, de régulariser certains aspects dans sa mise en œuvre par les entreprises françaises mais également de conforter au niveau européen la pertinence du modèle réglementaire français.

 **Pilote**
DGT

 **Partenaires**
INRS, OPPBTP, organisations professionnelles et syndicales, syndicats professionnels des laboratoires d'analyse (Afel, ULSB)

 **Livrables**

- Réalisation d'une étude scientifique et sa publication
- Réalisation d'actions collectives de contrôle

 **Indicateurs de suivi**

- Nombre de participations à des conférences, groupes de travail et tous événements en lien avec cette sous-action
- Communication large de l'étude scientifique comparative (acteurs publics et privés au niveau national mais aussi auprès des États membres de l'Union européenne, partenaires sociaux européens, etc.)
- Nombre de contrôle réalisés et suites données à partir des constats réalisés

Action 5.3

RENFORCER LA PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ET PROMOUVOIR LA SANTÉ MENTALE AU TRAVAIL

Les risques psychosociaux (RPS) recouvrent l'ensemble des facteurs, souvent multiples, liés notamment à l'organisation du travail, aux relations professionnelles et aux conditions d'exercice susceptibles d'altérer la santé des travailleurs. Ils peuvent entraîner des conséquences à la fois psychiques, physiques et sociales, se traduisant notamment par du stress chronique, des troubles musculosquelettiques, des troubles du sommeil, de la fatigue durable, des atteintes à la santé mentale ou encore des situations d'épuisement professionnel. Ils constituent par ailleurs un facteur majeur de la progression des arrêts de travail.

Au-delà de l'épuisement professionnel, la dégradation de la santé mentale constitue aujourd'hui un enjeu majeur. Les troubles anxieux, les états dépressifs et le mal-être sont en nette augmentation, chez les travailleurs comme dans l'ensemble de la population, au point qu'en 2025 et 2026 la santé mentale a été déclarée « grande cause nationale ».

Les données disponibles confirment l'ampleur de ces enjeux. Selon Santé publique France, la souffrance liée au travail a fortement progressé ces dernières années. Entre 2007 et 2019, la part des personnes concernées est passée de 2,4 % à 5,9 % chez les femmes et de 1,1 % à 2,6 % chez les hommes. Cette dégradation touche particulièrement certains secteurs d'activité et catégories professionnelles, notamment les encadrants, confrontés à une intensification du travail, à des injonctions multiples et à une forte responsabilité organisationnelle. Ces constats soulignent la nécessité d'agir sur les déterminants organisationnels du travail afin de prévenir durablement les atteintes à la santé des travailleurs.

Plus généralement, il s'agit de promouvoir la santé mentale au travail, de sorte à favoriser l'épanouissement professionnel de chacun, des relations interpersonnelles équilibrées et une productivité individuelle et collective accrue¹⁴. C'est dans cette approche holistique que la charte d'engagement pour la santé mentale au travail proposée par l'Alliance pour la santé mentale avec le soutien du Gouvernement prévoit d'investir quatre champs d'action :

- Sensibiliser pour démystifier le sujet de la santé mentale.
- Mettre en place un cadre favorable au développement du dialogue sur la prévention, la qualité de vie, l'organisation et les conditions de travail.
- Favoriser l'amélioration continue des conditions de travail.
- Accompagner les situations individuelles.

Or, malgré un cadre juridique clair, qui prévoit notamment que ce sujet soit traité dans le cadre du DUERP, la prévention des RPS demeure inégalement déployée, en particulier dans les TPE-PME. Les contraintes de temps, de ressources et de compétences, la complexité croissante des situations de travail, mais aussi le tabou persistant qui entoure la santé mentale, limitent encore l'explicitation du sujet et la mise en œuvre d'actions durables et structurées.

Dans ce contexte, il apparaît nécessaire de renforcer une approche de prévention intégrée, inscrite dans la durée, articulant accompagnement des acteurs, montée en compétences et prise en compte des évolutions du travail. L'enjeu est de soutenir une prévention effective, capable d'anticiper les risques, d'accompagner les transformations et de favoriser des conditions de travail durables.

 **Pilote**
DGT

 **En lien avec**

- **Feuille de route Santé mentale et psychiatrie, action 2 (Développer des actions de prévention de la souffrance psychique au travail)**

 **Indicateurs stratégiques**

- **Turnover des salariés**
- **Nombre et évolution du nombre de maladies professionnelles attribuables aux troubles psychiques (régime général et régime agricole)**
- **Prévalence d'exposition élevée à au moins un facteur RPS (ex : haute intensité de travail, faible autonomie, exigences émotionnelles)**

14. Selon l'OMS, « la santé mentale correspond à un état de bien-être qui permet d'affronter le stress de la vie, de s'épanouir, d'apprendre, de travailler et de contribuer à la vie de la communauté. » (<https://www.who.int/fr/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>)

Sous-action 5.3.1

Construire une offre de prévention RPS claire, coordonnée et partagée pour permettre aux préventeurs d'orienter efficacement les TPE-PME

La sous-action vise à renforcer la lisibilité et la cohérence de l'offre publique de prévention des RPS en outillant d'abord les préventeurs locaux (SPST, Aract, Carsat, MSA, etc.) afin qu'ils puissent, à leur tour, orienter plus efficacement les entreprises — en particulier les TPE-PME — vers les dispositifs les plus adaptés aux situations des entreprises.

L'objectif final est de faciliter l'accès des entreprises à une offre claire, complémentaire et lisible, tout en consolidant une culture commune de la prévention des RPS parmi les acteurs de terrain. Il s'agira plus particulièrement de rappeler, à l'attention des entreprises et des préventeurs, les rôles, périmètres et modalités d'intervention des différents acteurs (SPST, Aract, Carsat, INRS, MSA, etc.) et mettre en cohérence les dispositifs existants afin d'éviter les redondances et faciliter les complémentarités. Il s'agira également de formaliser un cadre d'articulation de l'offre pour garantir une orientation fluide et efficace des entreprises. Enfin, l'objectif final sera de développer une culture commune de la prévention des RPS entre intervenants locaux.

Ces travaux aboutiront à l'élaboration d'un guide d'appui et de présentation de l'offre de prévention RPS destiné aux préventeurs locaux et au déploiement de formations et séminaires.

 **Pilote**
DGT

 **Partenaires**

Maasa, coordinateur national interministériel du Plan de prévention du mal-être en agriculture, Cnam-DRP, CCMSA, Anact, INRS, Présanse

 **En lien avec**

- **Sous-action 5.3.2 du PST 2026-2030 : Renforcer la dynamique territoriale de prévention des RPS et sa coordination nationale**
- **Action C2-2 du PST 2026-2030 : Renforcer le dialogue social d'entreprise en matière de santé et sécurité au travail**
- **Action C2-3 du PST 2026-2030 : Développer le dialogue professionnel sur le travail comme levier de prévention en santé et sécurité au travail**

 **Livrables**

- **Guide d'appui et de présentation de l'offre de prévention RPS destiné aux préventeurs locaux**
- **Formations et séminaires**

 **Indicateur de suivi**

Nombre de préventeurs locaux (SPST, Aract, Carsat, MSA, etc.) ayant été formés, sensibilisés ou outillés à l'utilisation du cadre d'appui et de présentation de l'offre RPS (formations, séminaires, webinaires)

Sous-action 5.3.2

Renforcer la dynamique territoriale de prévention des RPS et sa coordination nationale

Afin de renforcer la prévention des RPS au plus près du terrain, le PST 2026-2030 propose une démarche progressive articulant actions locales et coordination nationale. Dans chaque région, sous l'impulsion des Dreets et en partenariat avec les acteurs du plan régional (entre autres Aract, SPST, Carsat, MSA), il s'agira de poursuivre et valoriser, le cas échéant, les travaux déjà engagés au sein des PRST et dans les territoires, notamment sur l'identification et la réduction des facteurs de risques psychosociaux (par exemple la charge de travail), l'information des préventeurs de proximité sur l'outillage existant, afin de renforcer leurs capacités d'intervention en prévention primaire, le développement de leur capacité à "aller vers" les entreprises, en particulier les TPE-PME.

En parallèle, un travail national animé par le groupe de travail RPS permettra de mutualiser les ensei-

gnements issus des territoires et d'assurer la cohérence d'ensemble. Cette coordination favorisera la capitalisation des pratiques régionales, l'animation de retours d'expérience interrégionaux et la formalisation de méthodes et outils éprouvés. Elle contribuera également à diffuser des ressources simplifiées adaptées aux TPE-PME.

Ainsi, le PST 2026-2030 vise à soutenir la dynamique régionale tout en organisant une montée en puissance coordonnée à l'échelle nationale, afin de consolider un socle partagé d'outils, de compétences et de pratiques en matière de prévention des RPS. À titre d'illustration, certaines entreprises accompagnées par différents acteurs de prévention territoriaux (SPST, IPRP, Aract, Carsat, etc.) ont mis en place des démarches de prévention des RPS fondées sur un diagnostic partagé du travail réel, l'organisation d'espaces de discussion associant

salariés et encadrement, et la mise en œuvre d’actions portant sur l’organisation du travail (charge, planification, répartition des rôles), permettant d’agir durablement sur les facteurs de risque. Il s’agit de poursuivre et amplifier cette dynamique.

Pilote
DGT

Partenaires
Maasa, coordinateur national interministériel du Plan de prévention du mal-être en agriculture, Cnam-DRP, CCMSA, INRS, Anact, Présanse

En lien avec
• Sous-action 5.3.1 du PST 2026-2030 : Construire une offre de prévention RPS claire, coordonnée et partagée pour permettre aux préventeurs d’orienter efficacement les TPE-PME
• Action C2-2 du PST 2026-2030 : Renforcer le dialogue social d’entreprise en matière de santé et sécurité au travail

• Action C2-3 du PST 2026-2030 : Développer les pratiques du dialogue professionnel sur le travail comme levier de prévention en santé et sécurité au travail

Livrables
• Réunions de partage entre les régions
• Outils et méthodes expérimentés par les régions pilotes choisis pour une diffusion nationale

Indicateurs de suivi
• Nombre de temps nationaux d’animation et de capitalisation organisés (nombre de réunions interrégionales, séminaires, webinaires ou groupes de travail nationaux consacrés aux RPS dans le cadre du PST 2026-2030)
• Nombre d’actions PRST RPS ayant fait l’objet d’un essaimage interrégional (Nombre d’actions ou démarches RPS développées dans une région pilote, formalisées au niveau national, et reprises (totalement ou partiellement) par au moins une autre région dans le cadre de son PRST)

Action 5.4

AMÉLIORER LA PRÉVENTION DES RISQUES BRUIT ET VIBRATIONS

Le bruit et les vibrations constituent des nuisances présentes dans de nombreux secteurs ou environnements professionnels et doivent faire l’objet d’une attention renouvelée en termes de prévention des risques connus comme des risques émergents.

En 2019, Santé Publique France estime à environ 5 millions de travailleurs soumis à des niveaux d’exposition moyenne quotidienne au bruit (LEX,8h supérieur à 70 dB(A)). Parmi eux, environ 1,9 millions sont soumis à un bruit supérieur à LEX,8h ≥ 80dB(A). En 2023, le nombre de maladies professionnelles (tableau n°42) du régime général est de 234. Il est de 23 maladies professionnelles dans le régime agricole pour la même année (tableau n°46).

Pour un niveau d’exposition LEX,8h ≥ 80dB(A) il existe un risque pour l’audition avec des atteintes irréversibles. En deçà, les effets auditifs sont réversibles mais il existe des effets extra-auditifs liés à une exposition au bruit tels que le stress, les troubles du sommeil, la fatigue etc.

Il existe également des risques liés à la polyexposition : certaines substances chimiques, dites ototoxiques, peuvent également générer des atteintes auditives. Ces atteintes sont déjà prises

en compte dans la protection des travailleurs par les Valeurs Limites d’Exposition Professionnelles (VLEP) aux substances chimiques. Cependant, la conjugaison de l’exposition à ces substances avec des niveaux sonores importants peut générer des effets supérieurs à ceux des deux expositions prises séparément. Le sujet de la coexposition entre bruit et ototoxicité est souvent identifié comme complexe, notamment pour l’évaluation des effets cumulés des deux phénomènes sur l’homme.

Concernant les expositions professionnelles aux vibrations, elles se décomposent en deux voies de transmission au corps humain : à l’ensemble du corps (chariots de manutention, engins de chantier, tracteurs et machines agricoles, etc.) ou au système main-bras par des machines portatives (meuleuses, tronçonneuses, marteaux-piqueurs, sécateurs pneumatiques et électriques, etc.). Les pathologies liées à la transmission à l’ensemble du corps sont les lombalgies ou les sciatiques par hernies discales. Pour 2023 le nombre de maladies professionnelles liées aux vibrations « corps entier » est de 455 pour le régime général (tableau n°97) et de 158 pour le régime agricole (tableau n°57). D’après l’étude de la direction de l’animation et de la recherche, des études et des

statistiques (DARES) de 2017¹⁵, en France la transmission des vibrations par le système main-bras toucherait environ 2 millions de travailleurs.

Les contraintes physiques marquées, telles que les vibrations mécaniques et le bruit sont des facteurs de risques professionnels concernés par les dispositifs de prévention et de compensation de la pénibilité.

L’exposition au bruit permet aux travailleurs exposés de bénéficier de points sur leur compte professionnel de prévention (C2P) tandis que les actions en faveur de la prévention des vibrations mécaniques entrent dans le champ du fonds d’investissement dans la prévention de l’usure professionnelle (FIPU).

Enfin, dans le contexte de l’allongement des carrières et afin d’assurer l’adéquation entre les postes occupés par les seniors et l’augmentation de l’hypoacousie liée à l’âge, la gestion de la santé auditive est amenée à prendre une importance croissante.

Si la prévention du risque bruit et du risque vibrations fait l’objet d’un cadre réglementaire bien établi, qui peut faire l’objet d’évolutions en fonction des nouvelles avancées techniques, les difficultés rencontrées sur le terrain pour la définition

et la mise en œuvre de mesures de prévention sont encore trop nombreuses et les actions de sensibilisation, et d’accompagnement des entreprises doivent être coordonnées et développées.

Afin de mieux prendre en compte cette composante majeure de la santé des travailleurs, il apparaît nécessaire d’une part de favoriser le déploiement d’actions de prévention et de sensibilisation sur le terrain, et d’autre part de mieux prévenir les risques liés à la polyexposition bruit/substances ototoxiques en développant et diffusant la connaissance sur ce sujet, et en identifiant les secteurs concernés afin d’y déployer des actions spécifiques.

Pilote
DGT

En lien avec
Plan national santé-environnement n°4 (PNSE) : Action 15 (Réduire l’exposition au bruit : Partie 1 : Prendre soin de son audition tout au long de la vie et Partie 3 : Améliorer la tranquillité sonore des citoyens)

Indicateur stratégique
Nombre de travailleurs exposés au bruit et aux vibrations

Sous-action 5.4.1

Renforcer la prévention primaire en matière de bruits et vibrations et diffuser des outils de prévention adaptés

Le but de cette action est de favoriser la création et la diffusion d’outils visant à prévenir les risques bruit et vibrations sur le terrain. Pour cela, des premières mesures porteront sur le renforcement du corpus normatif d’application volontaire ainsi que sur une mise à jour de la réglementation sur les lieux de travail. Le second volet de mesures portera sur l’élaboration d’outils de prévention de terrain à destination des TPE-PME ainsi que sur des actions de formation aux risques vibratoires et acoustiques.

Il est possible tout d’abord d’agir au niveau normatif et réglementaire. L’un des vecteurs de prévention primaire est de réduire le bruit à la source puis lors de sa propagation et de sa réverbération dans les locaux. Cela passe par exemple par la promotion du traitement acoustique des locaux de travail adapté à chaque usage. Ce traitement permet de prévenir les risques liés à une exposition sonore en dessous des seuils lésionnels

qui peut engendrer du stress, de la fatigue ou des troubles du sommeil.

Le travail sur les normes techniques et sur la réglementation dédiée à la conception acoustique de locaux de travail (salles sportives, etc.) permettra de donner aux décideurs des options de traitement en fonction de la destination des locaux et de remettre en lumière l’importance du traitement acoustique des locaux industriels pour réduire champs acoustique réverbéré.

Enfin, une action de sensibilisation des futurs architectes à l’importance du champ réverbéré lors de leur cursus permettrait de renforcer le traitement à long terme des locaux de travail.

Concernant les vibrations, le suivi des normes dédiées aux pics vibratoires émis par les machines et demandées par le règlement (UE) 2023/1230 du Parlement européen et du Conseil du 14 juin 2023 sur les machines, permettra d’anticiper les

15. Dares, Comment ont évolué les expositions des salariés du secteur privé aux risques professionnels sur les vingt dernières années ? Premiers résultats de l’enquête Sumer 2017, septembre 2019. https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/dares_analyses_evolution_expositions_professionnelles_salaries_sumer_2017.pdf

nouvelles problématiques liées à l'exposition aux chocs dans le système main-bras.

L'autre vecteur d'action est dédié à la réalisation de nouveaux outils de prévention de terrain. Cette seconde partie de l'action vise à doter les préven-teurs de terrains d'outils applicables simplement.

Pour cela, un recensement des bonnes pratiques et des retours d'expériences sur le sujet des vibrations sera effectué (par exemple l'utilisa-tion de méthodes alternatives de démolition ou de marquage des outils en fonction de leur émission vibratoire au système main-bras). Le but étant de faciliter l'évaluation des risques par l'em-ployeur et les travailleurs. Plus généralement des actions visant à informer les préven-teurs de terrain permettront de favoriser le choix d'équipements de travail évitant les risques de vibration et pour mettre en place des organisations de travail limi-tant ces risques.

Un autre outil de prévention est la formation des travailleurs. Certains acteurs déclinent des dispo-sitifs de sensibilisation. Pour le risque bruit par exemple, le centre d'information et de documen-tation sur le bruit (CIDB) développe les réglettes « sourdirisques ». **Il conviendra de compléter les outils existants pour couvrir plus de risques professionnels (Métiers du soin, BTP, Industries Culturelles et Créatives, etc.) et d'en faire la promotion au sein des SPST, des organismes de formation professionnelle, des CFA ou des lycées professionnels.**

Pour certains secteurs telles que les industries culturelles et créatives, un module de formation professionnelle numérique relatif à la protection de l'audition sera créé et diffusé largement.

Sous-action 5.4.2

Prévenir les risques liés à la poly-exposition au bruit et aux agents ototoxiques

Les poly-expositions représentent un défi majeur pour la prévention des risques professionnels. Sur son lieu de travail, le salarié peut être exposé à plusieurs types de facteurs de risque (chimiques, biologiques, physiques, organisationnels, psycho-sociaux), de manière simultanée ou tout au long de sa carrière. Si l'approche mono-nuisance a largement fait ses preuves et a permis d'améliorer les conditions de travail des travailleurs, de réduire les accidents du travail et les maladies profes-sionnelles, l'approche poly-exposition est en revanche plus complexe et son application sur le terrain reste encore limitée. Pourtant, les poly-expositions sont fréquentes en milieux professionnels et les mesures de prévention classiques ne sont pas toujours adaptées.

Pilote
DGT

Partenaires
DGPR, DGS, DGOS, DHUP, Dgesco, ministère de la Culture, Cnam-DRP, Anses, INRS, organismes de formations professionnelle, CIDB

- En lien avec**
- Sous-action 5.6.1 du PST 2026-2030 : Mobiliser et sensibiliser les branches professionnelles autour des démarches de prévention des TMS dans les secteurs les plus exposés
 - Sous-action 5.6.3 du PST 2026-2030 : Soutenir l'action des SPST dans l'accompagnement des entreprises en matière de prévention des TMS

- Livrables**
- Guides, questions/réponses, création de réglettes sourdirisques
 - Module de formation relatif à la protection de l'audition pour les travailleurs sous casque audio
 - Evolution réglementaire (lien avec la fiche action des lieux de travail surs et sains)

- Indicateurs de suivi**
- Nombre de réglettes sourdirisques créées et diffusées
 - Nombre de modules de formation créés et nombre de formation suivies en ligne
 - Nombre d'actions de sensibilisation menées auprès des préven-teurs de terrain et mise en place d'actions de type retours d'expériences ou de bonnes pratiques applicables sur le terrain concernant la prévention des risques vibratoires

Dans la mesure où des travaux scientifiques ont déjà été menés sur la poly-exposition au bruit et aux substances ototoxiques, il convient donc d'identifier les secteurs concernés et de déployer des mesures de prévention spécifiques.

Ainsi, il conviendra d'agir sur plusieurs aspects pour une meilleure prise en compte de la coex-position au bruit et aux substances ototoxiques.

Premièrement, pour une prise en compte de cette polyexposition sur le terrain, il s'agira de déve-lopper la connaissance et la diffusion d'infor-mations pour la prévention sur les risques conju-gués de l'exposition au bruit et aux substances ototoxiques.

Deuxièmement, un groupe de travail sera créé pour explorer les pistes d'une meilleure prise

en compte du risque de coexposition (bruit et ototoxiques). À l'heure actuelle, deux possibilités d'évolutions sont envisagées à terme : soit indiquer un seuil de vigilance d'exposition au bruit inférieur au seuil de l'article R.4431-2 3° du Code du Travail soit augmenter la vigilance vis-à-vis de l'exposition aux substances ototoxiques dans le cadre de l'ex-position au bruit.

Enfin, via l'Anses et sur la base de la littérature scientifique, il conviendra d'étudier la possibilité de prendre en considération l'exposition aux subs-tances ototoxiques dans les tableaux de répara-tion des maladies professionnelles.

Pilote
DGT

Partenaires
DGPR, DGS, Maasa, Cnam-DRP, INRS, Anses, sociétés savantes, personnes qualifiées

Action 5.5

PRÉVENIR LES EFFETS DES HORAIRES ATYPIQUES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS

Les horaires atypiques¹⁶ regroupent l'ensemble des organisations du temps de travail qui s'écartent des horaires dits « standards » (travail de jour, du lundi au vendredi). Ils incluent notamment le travail de nuit, le travail posté ou en équipes successives (alternantes ou continues), le travail en horaires décalés, tôt le matin ou tard le soir, le travail le week-end et les horaires fractionnés.

Ces formes d'organisation, qui sont parfois inhé-rentes à l'activité, concernent une part importante des travailleurs et sont en progression dans de nombreux secteurs (santé, médico-social, trans-port, logistique, industrie, commerce, sécurité).

Le Code du Travail encadre certaines de ces situa-tions, en particulier le travail de nuit, qui doit rester exceptionnel, justifié par la continuité de l'activité, et assorti de contreparties et d'un suivi de l'état de santé. Plus largement, l'employeur est tenu à une obligation générale de sécurité, qui implique d'évaluer les risques liés aux horaires de travail et de mettre en œuvre des mesures adaptées.

16. INRS, Dossier : Travail en horaires atypiques.
<https://www.inrs.fr/risques/travail-horaires-atypiques/publications-outils-liens-utiles.html>

En lien avec
Action 5.1 du PST 2026-2030 : Poursuivre l'amélioration de la prévention des risques chimiques

- Livrables**
- Documents de prévention et actions d'information et de sensibilisation liés à la prise en compte de la double exposition bruit et ototoxiques
 - Mise à jour éventuelle du Code du Travail
 - Mise à jour éventuelle des tableaux de maladies professionnelles

- Indicateurs de suivi**
- Elaboration d'un guide sur la prévention de la polyexposition les risques liés à la poly-exposition (double exposition) au bruit et aux agents ototoxiques pouvant déployer des mesures spécifiques de prévention et proposer une modification potentielle du Code du Travail suivant les pistes déterminées par le groupe de travail
 - Elaboration d'un Questions-réponses (QR) et d'un guide à destination du grand public, préven-teurs de terrain, entreprises, travailleurs

Les travaux de l'INRS montrent que les horaires atypiques peuvent avoir des effets significatifs sur la santé et la sécurité, notamment : troubles du sommeil, fatigue et somnolence, altération de la vigilance et augmentation du risque d'accidents, effets sur la santé mentale et physique (à moyen et long terme), difficultés d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Ces effets ne sont pas uniquement liés au fait de travailler à des horaires atypiques, mais dépendent fortement des modalités d'organisation du travail : rotation et enchaînement des horaires, durée des postes, temps de repos, prévisibilité des plannings, charge de travail et possibilités de récupération.

L'enjeu de cette action est donc de renforcer la prévention des risques liés aux horaires atypiques, en outillant les acteurs pour agir sur l'organisation du travail et mieux informer les salariés concernés sur les déterminants de santé (sommeil, nutrition, substances psychoactives, activité physique).

Il s'agit à la fois d'informer et outiller les acteurs de l'entreprise sur les risques liés aux horaires atypiques et les moyens de les prévenir, mais aussi de sensibiliser les entreprises afin qu'elles limitent le recours aux horaires atypiques et mettent en place, le cas échéant, des mesures propres à en limiter les effets néfastes.

 **Pilote**
DGT

 **En lien avec**

- Feuille de route interministérielle en faveur d'un sommeil de qualité (2025-2026), mesure 17

Sous-action 5.5.1

Mieux comprendre et mieux faire connaître les risques liés aux horaires atypiques

 **Prévention ATGM**

L'action vise à structurer et diffuser une approche partagée de prévention des risques liés aux horaires atypiques, à destination des employeurs, des travailleurs, des représentants du personnel et des acteurs de la prévention.

Elle repose sur les orientations suivantes :

- Mieux comprendre et faire connaître les effets des horaires atypiques sur la santé et la sécurité, en s'appuyant sur les ressources existantes (Anses, INRS, INSV, etc.).
- Rappeler le cadre juridique applicable aux organisations du travail en horaires atypiques.
- Outiller les acteurs pour identifier les situations à risque et les leviers d'action organisationnels (conception des horaires, rotations, repos, prévisibilité, régulations collectives).
- Favoriser l'intégration de la question du sommeil dans les démarches de prévention en entreprise et dans les actions des services de prévention et de santé au travail.

Sous-action 5.5.2

Sensibiliser les entreprises aux risques liés aux horaires atypiques, via les branches professionnelles

 **Prévention ATGM**

En lien avec les autres thématiques de travail sur la prévention des ATGM, il s'agit d'encourager les branches professionnelles à intégrer le sujet de la limitation des horaires atypiques et de la prévention de leurs effets délétères. Il s'agira notamment d'encourager les branches professionnelles à traiter le sujet dans un cadre de dialogue professionnel. Les accords de branche ou d'entreprise pourraient par exemple prévoir de mettre

(Prévention et sensibilisation des acteurs du monde du travail pilotée par la DGS, qui identifie les horaires atypiques comme un déterminant majeur du sommeil et de la santé, notamment du fait de la désynchronisation des rythmes biologiques)

- Stratégie décennale de lutte contre les cancers 2021-2030

 **Indicateur stratégique**

Part et évolution de la part des salariés soumis à des horaires atypiques

 **Pilote**
DGT

 **Partenaires**

DGS, Maasa, INRS, Anact, Santé publique France, INSV, Présanse

 **En lien avec**

- Action 5.3 du PST 2026-2030 : Renforcer la prévention des risques psychosociaux et promouvoir la santé mentale au travail
- Action P2-2 du PST 2026-2030 : Mener des actions de communication concertées sur la santé et la sécurité au travail

 **Livable**

Création d'une page sur le site ministériel pour mettre en valeur l'état des connaissances et les ressources existantes

 **Indicateur de suivi**

Nombre de connexions sur cette page

en place, dès lors que cela est possible, des modalités d'organisation du travail moins délétères en termes de rotation et enchaînement des horaires, durée des postes, temps de repos, prévisibilité des plannings, charge de travail, intensité du travail, possibilités de récupération, etc.

 **Pilote**
DGT

 **Partenaires**

Maasa, branches professionnelles volontaires

 **En lien avec**

- Action 5.3 du PST 2026-2030 : Renforcer la prévention des risques psychosociaux et promouvoir la santé mentale au travail

- Action C2-1 du PST 2026-2030 : Appuyer les branches professionnelles volontaires dans la définition de politiques de prévention sectorielles ambitieuses

 **Indicateur de suivi**

Nombre d'accords collectifs signés intégrant le sujet des horaires atypiques

Action 5.6

PRÉVENIR LES TROUBLES MUSCULOSQUELETTIQUES

Les troubles musculosquelettiques (TMS) constituent la première cause de maladies professionnelles reconnues en France, représentant plus de 85 % des cas. Leur progression continue illustre la persistance d'expositions à des facteurs de risques multiples (gestes répétitifs, postures contraignantes, port de charges, vibrations, etc.).

Deux programmes structurants ont permis de consolider la prévention dans les entreprises : le programme TMS Pros (Cnam-DRP), qui a accompagné plus de 8 000 établissements représentant environ 1,5 million de salariés entre 2018 et 2022. Fin 2022, plus de 6 % des établissements accompagnés avaient mis en œuvre un plan d'action et enregistraient 8 % de moins d'accidents du travail et de maladies professionnelles que les établissements non accompagnés ; et la méthode TMSa (Trouver / Trouvons Mes Solutions adaptées) portée par la CCMSA, qui propose une approche participative de prévention des TMS dans le secteur agricole.

Malgré ces résultats encourageants, la prévention reste inégalement diffusée, notamment dans les TPE-PME et certains secteurs à forte exposition.

L'enjeu de cette action est de renforcer la mobilisation collective autour de la prévention des TMS, d'outiller les entreprises et les branches pour qu'elles évaluent mieux leurs risques, et de soutenir l'action des SPST dans l'accompagnement des entreprises. Cette action s'inscrit dans une logique de prévention primaire, en agissant en amont sur l'organisation du travail, les situations de travail et les conditions d'exposition aux risques.

L'action vise ainsi à mobiliser et sensibiliser les branches professionnelles autour des démarches de prévention des TMS, promouvoir le fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU) et développer l'accompagnement des entreprises via les services de prévention et de santé au travail (SPST), notamment sur l'analyse des postes et la mise en œuvre de plans d'action.

 **Pilote**
DGT

 **Indicateur stratégique**

Nombre et évolution du nombre de maladies professionnelles liées aux TMS/lombalgies (régime général et régime agricole)

Sous-action 5.6.1

Mobiliser et sensibiliser les branches professionnelles autour des démarches de prévention des TMS dans les secteurs les plus exposés

Face à la prévalence des TMS, l'identification des secteurs les plus exposés doit permettre de mobiliser et d'accompagner les branches professionnelles concernées afin d'améliorer la prévention.

La démarche de conventionnement entre institutions publiques et branches professionnelles pourra être poursuivie. Ces conventions visent à structurer des actions de prévention ciblées dans les secteurs prioritaires et à déployer des actions de prévention coordonnées et adap-

tées aux réalités professionnelles dans l'objectif notamment :

- De sensibiliser les branches les plus concernées sur les TMS.
- D'accompagner les entreprises dans l'identification et l'évaluation des risques de TMS, notamment à travers l'élaboration ou la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

- De développer et mettre à disposition des outils d'évaluation des risques de TMS, adaptés aux différents secteurs et tailles d'entreprises.
- De promouvoir les démarches de prévention mises en place par les branches via les programmes TMS Pros, TMSa ou le FIPU.

L'exposition aux TMS pouvant par ailleurs être corrélée à l'exposition à d'autres risques professionnels, ces démarches d'accompagnement de branches professionnelles particulièrement exposées peuvent concerner plusieurs risques, afin d'intégrer les TMS au sein de démarches plus large de prévention.

 **Pilote**
DGT

Sous-action 5.6.2.

Promouvoir le fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU)

Créé par la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, le fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU) vise à renforcer la prévention des facteurs de risques dits « ergonomiques » (postures pénibles, manutentions manuelles et vibrations mécaniques). Il est doté d'un milliard d'euros sur cinq ans jusqu'à 2027. Il finance des actions de prévention mises en œuvre par les entreprises et les organismes professionnels de prévention ainsi que les projets de transition professionnelle au bénéfice des salariés exposés à ces risques.

Financé par une dotation de la branche AT-MP, le FIPU est placé auprès de la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CAT-MP) de la caisse nationale d'assurance maladie (Cnam). Il s'appuie sur le dialogue social de branche, la loi appelant en effet les branches à négocier des listes de métiers et activités particulièrement exposés aux facteurs de risques dits ergonomiques afin d'alimenter la cartographie des métiers et activités définie par la CAT-MP.

Depuis son lancement opérationnel en mars 2024, le fonds a connu une montée en charge progressive forte, confirmant le besoin des acteurs de l'entreprise d'être accompagnés dans la prévention des facteurs de risques dits « ergonomiques ». En 2025, ce sont ainsi 125 M€ qui ont été consacrés aux aides directes aux entreprises. 14 branches professionnelles ont par ailleurs négocié un accord dont les listes de métiers et activités ont été intégrées à la cartographie de la CAT-MP.

 **Partenaires**
Cnam-DRP, CCMSA, INRS, branches professionnelles

 **En lien avec**
Sous-action 5.7.2 du PST 2026-2030 : Mobiliser les branches pour adapter la prévention du risque routier, en mission comme sur le trajet domicile-travail, aux réalités métiers des secteurs les plus exposés

 **Livable**
Outils de prévention adaptés aux branches et supports de communication

 **Indicateur de suivi**
Nombre de branches accompagnées

En cohérence avec la convention d'objectifs et de gestion (COG) 2023-2028 de la branche AT-MP, le plan Santé au travail 2026-2030 appuiera le déploiement du FIPU. Il s'agira en particulier de renforcer sa visibilité via une communication adaptée auprès des entreprises, des secteurs d'activité et des acteurs de proximité (services de prévention et de santé au travail notamment), en veillant à encourager le recours de ses différents usages, notamment en matière d'aménagements de poste. Les actions d'accompagnement des branches professionnelles seront par ailleurs poursuivies pour inciter à la négociation des listes de métiers et activités particulièrement exposés.

 **Pilote**
Cnam-DRP

 **Partenaires**
DGT, DSS, DGEFP, OPPBTP

 **En lien avec**
Action 7.2 du PST 2026-2030 : Promouvoir le maintien en emploi des salariés, notamment via une meilleure articulation des acteurs

 **Indicateurs de suivi**

- Nombre d'aides directes aux entreprises financées par le FIPU
- Nombre de reconversions professionnelles financées via le FIPU

Sous-action 5.6.3

Soutenir l'action des SPST dans l'accompagnement des entreprises en matière de prévention des TMS

Afin d'appuyer les entreprises et les travailleurs au plus près de leurs besoins, et en complément des démarches d'accompagnement des branches professionnelles les plus concernées par les TMS, il s'agit de soutenir et de renforcer le rôle opérationnel des services de prévention et de santé au travail (SPST) dans la prévention des TMS et de l'usure professionnelle, en cohérence avec l'offre socle de services prévue par la loi du 2 août 2021.

Il s'agit ainsi de renforcer l'outillage des SPST en matière de diagnostics ergonomiques et d'études de postes adaptés aux contraintes sectorielles, d'encourager la coopération entre SPST, branches et Carsat pour mutualiser les ressources et capitaliser sur les bonnes pratiques, et, plus largement, de développer une culture de prévention durable

dans les entreprises à travers l'appui de proximité des SPST, en particulier dans les TPE-PME.

 **Pilote**
DGT

 **Livable**
Eléments d'outillage des SPST et de valorisation des actions menées par les SPSTI en matière de prévention des TMS

 **Indicateurs de suivi**

- Evolution du nombre de SPST déclarant mener des actions sur la thématique des troubles TMS dans le cadre du plan régional de santé au travail (PRST)
- Evolution du nombre de SPST ayant intégré la prévention des TMS dans leurs objectifs de contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM)

Action 5.7

PRÉVENIR LE RISQUE ROUTIER PROFESSIONNEL : TRAJET ET MISSION

Le risque routier professionnel, qu'il s'agisse des trajets domicile travail ou des déplacements liés aux missions, figure parmi les premières causes de mortalité au travail en France. En 2023, 440 salariés ont trouvé la mort lors d'un déplacement en lien avec leur activité professionnelle. Ces accidents représentent près de 30 % des décès au travail. Face à ce constat, le risque routier doit être pris en compte de manière approfondie par les entreprises, les branches professionnelles et les salariés eux-mêmes.

Les enjeux sont multiples :

- Améliorer la connaissance pour développer une approche différenciée en fonction des secteurs d'activité et des publics exposés (par genre, ancienneté, type de contrat) afin d'assurer une action ciblée et efficace.
- Adapter la prévention aux réalités des métiers : types de déplacement, organisation du travail, nouvelles formes de mobilité (vélos, trottinettes, engins de déplacement personnel motorisés).
- Mobiliser les branches professionnelles et les entreprises, en particulier les TPE-PME, pour diffuser et mettre en œuvre des outils de prévention adaptés.

Il s'agit tout d'abord de poursuivre l'approfondissement de la connaissance du risque routier professionnel grâce au partage de données entre partenaires, afin de produire des analyses thématiques et sectorielles (situations à risques, secteurs et publics les plus exposés, nouvelles mobilités, etc.), permettant ensuite de mener des actions de prévention ciblées.

Ce travail doit permettre de mobiliser et d'accompagner les branches professionnelles les plus exposées au risque routier professionnel, afin de mettre en place et de diffuser des outils de prévention adaptés.

 **Pilote**
DGT

 **En lien avec**
Stratégie du comité interministériel à la sécurité routière

 **Indicateur stratégique**
Nombre et évolution du nombre de décès et d'accidents du travail liés aux déplacements professionnels (trajet domicile-travail et missions) (régime général et régime agricole)

Sous-action 5.7.1

Approfondir la connaissance du risque routier professionnel, pour mieux identifier et prévenir les situations à risque, les secteurs et les publics exposés

Prévention ATGM

Une connaissance plus fine et sectorielle du risque routier professionnel est clé afin de pouvoir orienter efficacement les actions de prévention. Cette sous-action répond ainsi à un double objectif :

- Identifier les secteurs d'activité, les métiers, les types de déplacements et les publics les plus exposés afin d'adapter les ressources de sensibilisation et les outils de prévention.
- Appuyer la mobilisation des branches professionnelles en leur fournissant des données fiables et contextualisées, pour construire des supports adaptés aux réalités des métiers.

Cela passe notamment par l'exploitation et l'enrichissement des données de sinistralité routière professionnelle afin de produire des analyses par secteur d'activité, par métier, par type de déplacement ou encore par catégorie de public :

- Des secteurs à forts enjeux en matière de risque routier pourront ainsi faire l'objet d'études plus approfondies.
- De même que certaines thématiques, liées par exemple à l'organisation du travail, aux conditions de déplacement ou aux facteurs susceptibles d'influencer la conduite (fatigue, distractions, addictions, etc.).

Sous-action 5.7.2

Mobiliser les branches pour adapter la prévention du risque routier, en mission comme sur le trajet domicile-travail, aux réalités métiers des secteurs les plus exposés

Prévention ATGM

L'objectif est de mobiliser les branches professionnelles afin de sensibiliser et d'outiller plus efficacement les entreprises, en tenant compte des enjeux spécifiques à chaque secteur professionnel.

Ces partenariats devront permettre à la fois de diffuser les ressources et outils existants au plus près des entreprises les plus concernées par le risque routier professionnel et de mettre en place des dispositifs adaptés aux spécificités des secteurs concernés.

Ils pourront s'inscrire au sein de partenariats plus larges autour de plusieurs risques professionnels, dès lors que ces risques peuvent faire l'objet d'interactions à prendre en compte dans cette démarche d'accompagnement de branches.

- Des analyses portant sur certains modes de mobilité, par exemple les mobilités émergentes (engins de déplacement personnel motorisés, vélos à assistance électrique, trottinettes, etc.).
- Des analyses spécifiques à certains publics particulièrement exposés pourront enfin être élaborées.

Pilote
DGT

Partenaires
Dares, DSR, Cnam-DRP, CCMSA, Santé publique France

Livable
Publication de données ciblées relatives au risque routier professionnel, avec des focus possibles sur certains secteurs ou publics particulièrement exposés au risque routier professionnel, ainsi que sur certaines thématiques comme l'usage des nouvelles mobilités.

Indicateurs de suivi
• Nombre de secteurs pour lesquels des données fines ont été produites.
• Nombre de thématiques pour lesquelles des données fines ont été produites.

Pilote
DGT

Partenaires
DSR, Cnam-DRP

En lien avec
Sous-action 5.6.1 du PST 2026-2030 : Mobiliser et sensibiliser les branches professionnelles autour des démarches de prévention des TMS dans les secteurs les plus exposés

Livrables
• Signature de conventions avec une ou plusieurs branches à forte sinistralité, intégrant une approche globale de prévention multirisques

- Diffusion des outils existants et mise en place d'outils spécifiques aux secteurs concernés

Indicateur de suivi
Nombre de branches professionnelles signataires de convention

Action 5.8

PRÉVENIR LES CHUTES DE HAUTEUR ET DE PLAIN-PIED

Les chutes de hauteur et de plain-pied demeurent des risques majeurs au travail. Les chutes de hauteur constituent en effet la deuxième cause de mortalité au travail et concernent de nombreux secteurs d'activité. Les chutes de plain-pied représentent quant à elles la deuxième cause d'accidents du travail. Malgré les outils déjà disponibles, l'accidentologie reste élevée et certaines entreprises restent éloignées des démarches de prévention.

L'enjeu est de renforcer la prévention des chutes de hauteur le plus en amont possible, notamment par une meilleure prise en compte du risque dès

la conception des bâtiments. Il s'agit également d'améliorer la connaissance statistique des chutes de hauteur et de plain-pied, afin de mieux cibler et diffuser des actions de prévention adaptées à la diversité des situations professionnelles.

Pilote
DGT

Indicateur stratégique
Nombre des accidents du travail liés aux chutes de hauteur, et leur évolution (régime général et régime agricole)

Sous-action 5.8.1

Permettre des interventions ultérieures sur les ouvrages en sécurité, quelle que soit la nature des bâtiments

Prévention ATGM

Dans une logique de prévention primaire, la sécurité des travailleurs intervenant sur les ouvrages après leur construction pour en assurer la maintenance doit être intégrée dès la conception des bâtiments, notamment en ce qui concerne le risque de chute de hauteur. Cette sous-action vise ainsi à favoriser davantage l'intégration des impératifs de sécurité des interventions ultérieures dès la conception des bâtiments. Elle s'articule en cela avec les travaux qui seront menés pour améliorer la prise en compte des enjeux de santé et de sécurité au travail (SST) dès la conception et l'aménagement des lieux de travail.

Dans cet objectif, le cadre juridique relatif à la prévention des chutes de hauteur pourra être révisé afin de renforcer la cohérence et la lisibilité des textes applicables et de veiller à l'intégration de ces enjeux dans la conception des différents types de bâtiments, au-delà des seuls bâtiments à usage professionnel, les établissements recevant du

public et les logements faisant également l'objet de maintenance tout au long de la vie des bâtiments. Les règles concernées devront tenir compte des impératifs inhérents aux normes de construction.

Ces travaux s'articuleront avec la stratégie mise en place par l'équipe d'analyse des accidents du travail (EAAT) sur la prévention des accidents liés aux chutes à travers des matériaux fragiles en toiture.

Pilote
DGT

Partenaires
DHUP, Cnam-DRP, INRS, OPPBTP

En lien avec
Action 4.1 du PST 2026-2030 : Des lieux de travail sûrs et sains

Livable
Evolutions réglementaires

Sous-action 5.8.2

Prévenir les chutes de hauteur et de plain-pied dans les secteurs et métiers les plus exposés

Prévention ATGM

Seront identifiés, à partir de l'analyse des circonstances et causes des accidents, les secteurs d'activité, les métiers et les situations les plus exposés aux chutes de hauteur et de plain-pied afin d'adapter les ressources et les outils de prévention.

Un groupe de travail national dédié à la prévention des chutes de hauteur et de plain-pied pourra être mis en place afin de réaliser cette analyse.

Des messages et outils de prévention adaptés pourront ensuite être élaborés, et certains secteurs particulièrement exposés pourront bénéficier d'un accompagnement renforcé. Une attention parti-

culière devra être portée à la facilitation de l'accès des TPE-PME aux dispositifs de prévention.

Pilote
DGT

Partenaires
Dares, Cnam-DRP, CCMSA, INRS, OPPBTP

Livable
Outils et mesures de prévention destinés aux secteurs cibles

Indicateur de suivi
Nombre de secteurs accompagnés par rapport au nombre de secteurs prioritaires identifiés

Action 5.9

SENSIBILISER ET FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT DE LA PRÉVENTION DES RISQUES LIÉS À LA SÉDENTARITÉ AU TRAVAIL ET ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES DANS LA PROMOTION DE L'ACTIVITÉ PHYSIQUE ET SPORTIVE

La sédentarité¹⁷ et le manque d'activité physique sont identifiés comme 1^{ère} cause non transmissible de mortalité dans le monde (OMS, 2002).

Ces deux notions doivent cependant être distinguées, les individus pouvant tout à la fois être sédentaires et avoir une activité physique régulière, sans que ce bénéfice ne compense les effets délétères engendrés par une position assise ou allongée prolongée. La sédentarité est en effet un facteur important de risque de maladies chroniques. Un effet dose-réponse non linéaire a pu être observé :

- Entre 4 et 8 heures passé assis, chaque heure assise augmente la mortalité de 2 %.
- Au-delà de 8 heures, chaque heure assise augmente la mortalité de 8 %.

Au total, rester assis plus de 10 heures par jour augmente la mortalité de 34 %¹⁸.

Les activités sédentaires sont majoritairement professionnelles. Leur nombre tend à s'accroître,

en lien avec la tertiarisation de l'économie, mais aussi sous l'effet accélérateur du télétravail¹⁹. Selon le Baromètre Santé 2024 publié par Santé publique France²⁰, près de la moitié des cadres et professions intellectuelles supérieures déclarent passer plus de 7 heures par jour en position assise. Cette sédentarité concerne aussi 28 % des professions intermédiaires, 23 % des employés et 16 % des ouvriers. La quasi-totalité des adultes connaissent la recommandation d'interrompre au moins toutes les deux heures une position assise prolongée et près de 9 adultes sur 10 disent la mettre en œuvre. Pour autant, il serait nécessaire que les employeurs mettent en place des mesures de prévention, d'autant que des éléments de preuve existent quant à l'efficacité de telles interventions²¹.

De façon complémentaire, la promotion d'une activité physique régulière et la mise en place de mesures pour la favoriser (ex. : mobilités douces) sont susceptibles de contribuer, non seulement à la bonne santé des travailleurs, mais aussi à celle de l'entreprise. En effet, selon plusieurs études

européennes, une activité physique régulière, en tant qu'elle améliore la santé physique et mentale, permet de réduire de 30 % le nombre de jours d'arrêt maladie et d'augmenter de 6 à 9 % la productivité moyenne par salarié.

Dans le cadre de cette action, il s'agit de sensibiliser et accompagner les entreprises, grâce notamment à la diffusion d'informations et d'outils pratiques, pour mettre en place des actions visant à évaluer et limiter la sédentarité au travail et, de façon complémentaire, encourager l'activité physique et sportive.

L'action privilégie une approche concrète, centrée sur les situations de travail, en évitant de se limiter à des recommandations individuelles.

Sous-action 5.9.1

Sensibiliser et favoriser le développement de la prévention des risques liés à la sédentarité au travail

Prévention ATGM

L'action vise une prise de conscience collective des risques liés à la sédentarité au travail et de l'insuffisance des mesures, celles-ci se limitant souvent à la promotion de l'activité physique. Elle vise également à proposer des préconisations de mesures et d'actions à mettre en œuvre à différents niveaux (institutionnel et dans les entreprises) et également à outiller les acteurs pour agir. Ces éléments pourront être mis en ligne sur le site « Employeurs pour la santé » et relayés par les SPST.

Elle se concrétisera par :

- Un état des lieux de la sédentarité dans le milieu du travail et préconisations de mesures et d'actions au niveau institutionnel, et au sein des entreprises. Ce document est à destination de tous les acteurs susceptibles de contribuer à la promotion de la réduction du temps passé assis au travail, en particulier de bureau.
- L'intégration de la sédentarité dans différents outils existants, comme les outils de communication, et conception d'outils complémentaires afin de :
 - Sensibiliser les employeurs à la sédentarité comme un enjeu de santé au travail.
 - Faciliter l'évaluation de la sédentarité dans les entreprises.

Pilote
DGT

En lien avec
• Plan national nutrition-santé (PNNS)

• Stratégie nationale sport-santé 2025-2030 : action 8 (Inciter les entreprises à proposer des dispositifs de promotion de l'activité physique et de lutte contre la sédentarité à leurs employés)

Indicateurs stratégiques
• Nombre d'accords collectifs traitant du sujet de la sédentarité au travail
• Indicateur d'exposition à la sédentarité

Pilote
DGT

Partenaires
DGS, INRS, Santé publique France, Présanse

En lien avec
Action 5.10 du PST 2026-2030 : Renforcer la prévention des facteurs favorisant les malaises, notamment mortels, au travail

Livrables
• État des lieux de la sédentarité dans le milieu du travail et préconisations de mesures et d'actions
• Mise à jour et conception d'outils visant à faciliter le repérage de la sédentarité et la mise en œuvre d'actions pour réduire le temps passé assis au travail, en particulier de bureau

17. <https://sante.gouv.fr/prevention-en-sante/preserver-sa-sante/article/activite-sedentarite-et-sante>
18. Frédéric Dutheil, Jean Ferrières, Yolande Esquirol, Sédentarité et activité physique en milieu professionnel, Presse médicale 2017, 46, pp. 703-707
19. 64% des télétravailleurs déclarent passer plus de 7 heures par jour en position assise (Baromètre Santé 2024).
20. <https://www.santepubliquefrance.fr/docs/barometre-de-sante-publique-france-resultats-de-l-edition-2024>
21. Santé publique France, Revue de la littérature sur l'efficacité des interventions pour limiter la sédentarité en milieu professionnel, juillet 2023.

Sous-action 5.9.2

Accompagner les entreprises dans la promotion de l'activité physique et sportive

Prévention ATGM

De façon complémentaire à la lutte contre la sédentarité, les entreprises ont l'opportunité de s'engager dans la promotion de l'activité physique et sportive, en tant qu'elle contribue à prévenir le développement de maladies chroniques physiques comme psychiques. Elle contribue également à réduire les conséquences de l'exposition à certains risques professionnels (postes physiques à risque de TMS, risques psychosociaux, etc.)

À cette fin, des éléments de sensibilisation et d'information seront rendus disponibles sur les sites institutionnels (Employeurs pour la santé, ministères chargés de la Santé, du Travail et du Sport), comme le guide « Cadre normatif applicable en matière d'activités physiques et sportives en milieu professionnel ».

De même, pourra être promue la charte d'engagements du programme national nutrition-santé (PNNS), qui est proposée aux entreprises qui souhaitent agir sur différents déterminants de santé : l'alimentation, l'activité physique dont les mobilités actives (marche, vélo), la lutte contre la sédentarité, la promotion d'un bon état nutritionnel. Dans un contexte où les malaises représentent près de 60 % des accidents mortels au travail, il s'agit ainsi de réduire certains facteurs

de risque de maladies fréquentes, comme les maladies cardio-vasculaires, de nombreux cancers, l'obésité, le diabète, etc.

Les entreprises signataires de la charte intègrent un réseau d'acteurs et bénéficient d'un accès à différentes ressources : informations fiables, formations gratuites.

La présente action vise à sensibiliser les entreprises à l'intérêt de promouvoir l'activité physique et sportive, voire de s'engager dans le cadre de la charte PNNS.

Pilote
DGT

Partenaires
DGS, direction des sports, coordination interministérielle pour le développement du vélo et de la marche, Onaps, Cnam-Istna, Santé publique France, branches professionnelles volontaires

En lien avec
Action 8.4 du PST 2026-2030 : Poursuivre le rôle d'appui des acteurs de la santé au travail aux objectifs de santé publique

Indicateur de suivi
Nombre de chartes PNNS signées

Action 5.10

RENFORCER LA PRÉVENTION DES FACTEURS FAVORISANT LES MALAISES, NOTAMMENT MORTELS, AU TRAVAIL

Prévention ATGM

En France, plus de la moitié des accidents du travail mortels sont qualifiés de malaises. En 2024, les malaises ont ainsi été à l'origine de 59 % des 764 accidents du travail mortels constatés dans le régime général²². Sur la période 2022-2024, 37,7 % des accidents du travail mortels des salariés du régime agricole étaient des accidents d'origine cardiovasculaire.

Au sein du régime général, un malaise mortel au travail est défini comme tout accident du travail mortel dont la cause n'est pas immédiatement identifiée parmi les causes professionnelles

connues (par exemple : chute, accident lié à une machine, etc.).

Face à cette prévalence, le plan de prévention des accidents du travail graves et mortels 2022-2025 a prévu la mise en place d'un groupe de travail, piloté par la Cnam-DRP, chargé d'améliorer la connaissance et la prévention des malaises au travail.

Dans ce cadre, une première analyse qualitative de l'INRS a été réalisée en 2024 sur des malaises survenus entre 2012 et 2022 à partir des données

collectées dans la base nationale EPICEA²³. Plusieurs tendances ressortent de cette analyse :

- La très grande majorité des victimes de malaises mortels en milieu professionnel sont des hommes. L'âge médian des victimes est élevé (51 ans).
- Les métiers les plus représentés parmi les victimes sont les conducteurs de poids lourds et de camions, les professionnels qualifiés du bâtiment (gros œuvre) et assimilés et les électriciens du bâtiment et assimilés.
- L'activité du travailleur au moment de l'accident est décrite comme habituelle. Dans 3 cas sur 4, la victime se trouve seule au moment de la survenue du malaise mortel au travail.
- Les malaises mortels analysés correspondent à des morts subites de l'adulte, dont le mécanisme principal est cardiovasculaire.

Si des comportements d'ordre individuel peuvent affecter la santé cardiovasculaire (tabagisme, sédentarité, nutrition, etc.), des facteurs professionnels peuvent favoriser, à court, moyen ou long terme, la survenance de maladies cardiovasculaires et sont à ce titre ciblés par la politique de santé et sécurité au travail.

Dans la continuité des travaux engagés en 2024, le groupe de travail poursuivra l'analyse du phénomène en mobilisant les données de la Cnam-DRP et de la CCMSA, ainsi que les enseignements issus des études et retours de terrain. En complément, le groupe de travail s'appuiera sur une approche qualitative pour mieux caractériser les situations de malaise mortel à travers la définition de « personae » ou publics-cibles à risque.

Sur cette base, le groupe de travail identifiera des leviers de prévention pouvant être mis en place par les acteurs de l'entreprise et les préventeurs pour mieux agir sur le phénomène des malaises, notamment mortels, au travail. Les pistes suivantes seront en particulier étudiées :

- Agir sur les facteurs de risques professionnels associés aux maladies cardiovasculaires (risques psycho-sociaux, sédentarité, horaires atypiques, etc.).
- Améliorer l'organisation des secours dans l'entreprise, par exemple sur les chantiers.
- Inciter les SPST à proposer des actions de prévention des pathologies cardiovasculaires dans des secteurs particulièrement touchés.

Les résultats de ces travaux permettront par ailleurs de renforcer l'accompagnement des préventeurs (agents de contrôle du système d'inspection du travail, Carsat, SPST, OPPBTP, Maasa) afin qu'ils puissent sensibiliser les entreprises aux mesures de prévention du risque de malaise au travail. Une attention particulière sera accordée à l'accompagnement des TPE-PME.

Des travaux seront par ailleurs engagés avec les branches professionnelles dont les secteurs sont particulièrement exposés aux malaises mortels au travail afin de définir des actions de prévention sectorielles adaptées.

Les travaux menés dans le cadre de cette action sont complémentaires aux actions de santé publique de sensibilisation sur le risque cardiovasculaire que les SPST peuvent notamment mener au titre de leurs nouvelles compétences définies par la loi du 2 août 2021.

Pilote
Cnam-DRP

Partenaires
DGT, DGS, Dares, Maasa, CCMSA, Santé publique France, INRS, Anact, OPPBTP, Présanse

- En lien avec
- Action 2.6 du PST 2026-2030 : Renforcer le pouvoir d'agir des salariés pour leurs santé et sécurité au travail
 - Action 5.9 du PST 2026-2030 : Sensibiliser et favoriser le développement de la prévention des risques liés à la sédentarité au travail et accompagner les entreprises dans la promotion de l'activité physique et sportive

- Livrables
- Campagne de communication
 - Outils d'accompagnement des acteurs de l'entreprise et des préventeurs pour renforcer la prévention des malaises au travail, notamment mortels

Indicateur stratégique
Nombre et évolution du nombre de malaises mortels au travail (régime général et régime agricole)

- Indicateurs de suivi
- Nombre d'entreprises sensibilisées à la prévention des malaises par les partenaires du PST
 - Nombre de salariés formés aux premiers secours par les partenaires du PST
 - Nombre de secteurs accompagnés

22. Cnam-DRP, Rapport annuel 2024 de l'Assurance Maladie - Risques professionnels, novembre 2025.
https://www.assurance-maladie.ameli.fr/sites/default/files/rapport_annuel_2024_de_lassurance_maladie_-_risques_professionnels_novembre_2025.pdf

23. INRS, Malaises mortels au travail : apports de la base EPICEA, décembre 2024.
<https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=TF%20321>

OBJECTIF 6

DES DÉMARCHES DE PRÉVENTION DES RISQUES ADAPTÉES AUX PUBLICS LES PLUS EXPOSÉS AUX ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES



Si les démarches de prévention visent l'ensemble des salariés, certains publics particulièrement exposés aux accidents du travail et aux maladies professionnelles doivent faire l'objet d'un accompagnement renforcé.

C'est notamment le cas des nouveaux arrivants en entreprise qui, quel que soit leur âge, peuvent rencontrer des risques accrus du fait de leur faible ancienneté et de leur moindre connaissance de l'environnement et des procédés de travail. Ainsi, au sein du régime général, en 2024, 20 % des accidents du travail mortels sont survenus dans l'année qui suivait la prise de poste²⁴. De même, les travailleurs intérimaires constituent un public à risque, l'indice de fréquence des accidents du travail dont ils sont victimes étant presque deux fois supérieur à celui de l'ensemble des salariés²⁵.

Les travailleurs en situation de handicap constituent également un public particulièrement exposé aux risques professionnels et doivent bénéficier de mesures de prévention adaptées, notamment en matière de maintien en emploi.

Alors que la sinistralité baisse dans la population globale, le nombre d'accidents du travail des femmes est en hausse continue²⁶. La promotion de la santé des femmes au travail doit ainsi demeurer une priorité, à travers notamment la mise en œuvre d'une évaluation des risques différenciée selon le sexe ainsi que l'adaptation des mesures de prévention et en particulier des équipements de protection.

Le plan Santé au travail 2026-2030 accompagnera les entreprises dans la mise en place de démarches de prévention adaptées à ces enjeux. Il visera par ailleurs à renforcer l'accompagnement des victimes de sinistres ainsi que leurs familles et les collectifs de travail.

24. Cnam-DRP, Rapport annuel 2024 de l'assurance maladie-risques professionnels, novembre 2024, p. 14.
<https://www.assurance-maladie.ameli.fr/etudes-et-donnees/2024-rapport-annuel-assurance-maladie-risques-professionnels>
25. Cnam-DRP, Rapport annuel 2024 de l'assurance maladie-risques professionnels, novembre 2024, pages 3 et 138.
<https://www.assurance-maladie.ameli.fr/etudes-et-donnees/2024-rapport-annuel-assurance-maladie-risques-professionnels>
26. Cnam-DRP, Rapport annuel 2024 de l'assurance maladie-risques professionnels, novembre 2024, page 161.
<https://www.assurance-maladie.ameli.fr/etudes-et-donnees/2024-rapport-annuel-assurance-maladie-risques-professionnels>

Action 6.1

RENFORCER L'ACCOMPAGNEMENT ET LA FORMATION DES NOUVEAUX ARRIVANTS SUR LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Les accidents du travail, notamment graves et mortels, concernent plus particulièrement les nouveaux arrivants en entreprise, quel que soit leur âge, du fait de leur faible ancienneté, de leur méconnaissance de l'environnement de travail, des procédés de travail, de l'organisation et parce qu'ils sont parfois insuffisamment encadrés. Il peut s'agir de jeunes en formation mais également de travailleurs expérimentés qui découvrent un nouvel environnement de travail (travailleurs saisonniers, intérimaires, etc.).

Ainsi, selon l'INRS près de 15 % des accidents graves et mortels surviennent au cours des trois premiers mois après l'embauche. Par ailleurs, les salariés de 15 à 24 ans ont 1,5 fois plus d'accidents du travail que les autres. Au sein du régime général, en 2024, 20 % des accidents du travail mortels sont survenus dans l'année qui suivait la prise de poste. Pour les moins de 25 ans, cette proportion atteignait même 59 %.

Ainsi, il est obligatoire d'assurer, lors de la prise de poste, un accompagnement et une formation adaptés du nouvel arrivant afin de lui permettre d'appréhender et de prévenir les risques auxquels il peut être exposé (articles L. 4141-1 et L. 4141-2 du

Code du Travail). Il convient également d'accompagner le collectif de travail qu'intègre le nouvel arrivant.

Des ressources existent pour accompagner les entreprises dans cette étape-clé. En particulier, l'INRS a développé la démarche TutoPrev²⁷ pour préparer et accueillir le nouvel embauché. De même, la Cnam-DRP a conçu un cahier de l'accueillant²⁸.

Le plan Santé au travail 2026-2030 prévoit d'approfondir cette démarche en renforçant la connaissance sur la sinistralité des nouveaux arrivants et en expérimentant la mise en place de parcours d'accueil des nouveaux arrivants dans des secteurs à enjeux. Il ciblera par ailleurs le public des salariés en situation d'illettrisme, dont les enjeux lors de la prise de poste sont majeurs.

Pilote
DGT

Indicateur stratégique

Nombre d'accidents du travail mortels des salariés de moins et plus de 12 mois d'ancienneté (régime général et régime agricole)

Sous-action 6.1.1

Produire des données et études permettant de mieux connaître la sur-sinistralité des nouveaux arrivants

Prévention ATGM

Cette sous-action vise à renforcer la connaissance des risques auxquels sont exposés les nouveaux arrivants afin de définir des préconisations de prévention adaptées.

Il s'agira notamment d'engager des travaux sur la faisabilité d'extraire et d'exploiter les données de sinistralité produites par les caisses de sécurité sociale, et de les confronter aux données sur les postes et les heures travaillées (DSN) afin de mieux objectiver le lien entre ancienneté et sinistralité. Des études qualitatives pourraient par ailleurs être réalisées.

En complément de ces analyses quantitatives et qualitatives, la sous-action pourra s'appuyer sur des études sectorielles réalisées par les branches

professionnelles volontaires afin d'identifier de manière plus qualitative les situations de travail particulièrement à risque chez les nouveaux arrivants. Ces études pourront être réalisées dans le cadre des PRST.

Pilote
DGT

Partenaires
Dares, Cnam-DRP, CCMSA, INRS, branches professionnelles volontaires, CTN

En lien avec
Action 10.3 du PST 2026-2030 : Approfondir la production et la veille sur les données en santé au travail

27. <https://www.inrs.fr/demarche/nouveaux-embauches/demarche-TutoPrev.html>
28. https://www.ameli.fr/sites/default/files/Documents/716730/document/cahier-accueillant-2020_assurance-maladie-15122020.pdf

Livable

Production d'analyses et d'études sur la sinistralité des nouveaux arrivants

Sous-action 6.1.2

Déployer un parcours d'accueil des nouveaux arrivants avec les branches volontaires

Prévention ATGM

Répondant aux obligations de formation et d'accompagnement par l'employeur, la mise en place d'un parcours d'accueil ou d'intégration en entreprise doit permettre de limiter l'exposition des nouveaux arrivants à des situations de travail mettant en danger leur santé ou leur sécurité. La sous-action prévoit d'expérimenter dans une ou plusieurs branches professionnelles et/ou grandes entreprises volontaires un tel parcours afin de l'adapter au plus près des besoins. Un déploiement plus général du parcours dans les entreprises volontaires pourra ensuite être envisagé. Un état des lieux pourrait être dressé grâce aux éléments collectés auprès des entreprises par les préventeurs.

Le parcours pourra comprendre plusieurs étapes :

- Préparer l'arrivée d'un nouvel embauché dans une entreprise en sensibilisant les encadrants (employeur ou maître de stage, d'apprentissage, tuteur par exemple) aux règles de sécurité applicables et aux bonnes pratiques à mettre en place.
- Mettre en place un système de « parrainage » ou de « référent » pour le nouvel embauché et renforcer la formation et la sensibilisation afin que le membre de l'entreprise retenu puisse lui présenter l'organisation, les lieux, appareils ou situations dangereux et l'attitude à adopter en

cas de difficulté et qu'il accompagne le nouvel embauché dans la durée.

- Une analyse sera également réalisée sur les expériences engagées sur le port d'un équipement de protection individuelle (EPI) de couleur distincte, à l'instar du macaron d'identification du jeune conducteur, afin de permettre leur reconnaissance rapide dans un espace de travail puis d'expérimenter, le cas échéant, un protocole d'identification pour déterminer les bonnes modalités et la durée adaptée de ce dispositif.

À travers ces actions, il s'agira par ailleurs d'assurer autant que de besoin la bonne association des représentants du personnel du comité social et économique (CSE) et le cas échéant, de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT).

Pilote
DGT

Partenaires
Maasa, Cnam-DRP, CCMSA, OPPBTP, branches volontaires

Indicateur de suivi
Evolution de la sinistralité des nouveaux arrivants dans les entreprises ayant expérimenté le parcours d'accueil

Sous-action 6.1.3

Sensibiliser, informer et outiller les acteurs de l'entreprise face aux situations d'illettrisme et d'innumérisme afin de lutter contre les accidents du travail et maladies professionnelles

Prévention ATGM

L'illettrisme désigne la situation de personnes âgées de plus de 16 ans qui, bien qu'ayant été scolarisées en français, ne maîtrisent pas suffisamment la lecture et la compréhension de textes simples liés à des situations de la vie quotidienne et/ou l'écriture permettant de transmettre des informations élémentaires. L'innumérisme relève du même champ et concerne les compétences de base en calcul et en raisonnement mathématique.

En France, 3,7 millions de personnes rencontrent des difficultés dans au moins une de ces compétences fondamentales, malgré une scolarisation en

langue française. Ces fragilités peuvent avoir des conséquences significatives dans la vie personnelle et professionnelle, notamment pour se repérer dans le temps et l'espace, accomplir des actes du quotidien, comprendre une notice ou un traitement médical, mais aussi pour appréhender des consignes de travail, d'hygiène, de sécurité ou des plannings.

Il convient toutefois de souligner que les personnes concernées disposent d'une expérience professionnelle, d'une culture du travail et de compétences acquises, souvent développées par des

modes d'apprentissage alternatifs, sans appui ou avec un appui limité sur l'écrit.

Plus de la moitié (55 %) des personnes confrontées à l'illettrisme sont en emploi.

Les situations d'illettrisme mal évaluées et/ou non résolues peuvent représenter un frein réel pour les personnes concernées (désinsertion professionnelle, stress) mais aussi pour le développement économique et social des entreprises et des organisations : des risques quant à la qualité de production ou de service rendu, une utilisation non optimale des ressources (humaines, financières, matérielles, etc.), un climat social dégradé, un frein sur l'adaptation des salariés aux nouvelles organisations de travail, etc.

Dans le cadre des démarches d'évaluation et de prévention des risques professionnels ainsi que de prévention de la désinsertion professionnelle, il est nécessaire de veiller au bon accompagnement des salariés concernés par l'illettrisme. En effet, ces salariés peuvent être plus vulnérables aux accidents du travail et maladies professionnelles du fait de difficultés à prendre connaissance des consignes de prévention. Par ailleurs, les salariés les moins à l'aise avec les compétences de littératie ou de numératie sont souvent surreprésentés dans les métiers manuels et répétitifs et peuvent ainsi rencontrer des difficultés en matière de reconversion professionnelle dans le cadre du maintien en emploi.

L'agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI) a développé plusieurs outils pour mieux informer, sensibiliser et accompagner les entre-

prises et accompagner les personnes qui en ont besoin.

L'ANLCI a notamment développé Evapro, un outil de diagnostic gratuit pour les entreprises, leur permettant de mieux appréhender les risques de situations d'illettrisme dans leur environnement de travail. Une boîte à outils « Les Incontournables²⁹ » réalisée par l'ANLCI en 2023 avec de nombreux partenaires et OPCO, présente les actions à mettre en œuvre par les employeurs pour agir contre l'illettrisme et accompagner et développer les compétences de base des personnes qui en ont besoin. Enfin, 18 chargé(e)s de mission ANLCI sont présents en région y compris en outre-mer pour informer, sensibiliser et accompagner les acteurs du monde professionnel.

Le plan Santé au travail 2026-2030 vise ainsi à sensibiliser les entreprises, salariés, préventeurs et partenaires sociaux aux enjeux de l'illettrisme et de faire connaître les outils proposés par l'ANLCI en lien avec les enjeux de prévention.

Pilote
DGT

Partenaire
ANLCI

Livable
Référencement des outils l'ANLCI en lien avec les enjeux de prévention sur les sites internet des PRST et des préventeurs volontaires

Indicateurs de suivi
• Nombre de passations du test Evapro
• Nombre de consultations du site ANLCI (page Evapro et page les incontournables)

Action 6.2

RENFORCER LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS AUXQUELS SONT EXPOSÉS LES TRAVAILLEURS INTÉRIMAIRES

Selon la Dares, 708 900 personnes occupaient un emploi intérimaire en septembre 2025³⁰. Les salariés intérimaires sont particulièrement présents dans les activités de la construction, de l'industrie et du transport/entrepôt. L'emploi intérimaire est essentiel à de nombreux secteurs, notamment pour faire face aux évolutions d'activité.

Or, les salariés intérimaires constituent un public particulièrement exposé aux accidents du travail et aux maladies professionnelles. Si le nombre d'accidents du travail des intérimaires diminue depuis 2022 pour s'établir à moins de 40 000 accidents en 2024, le secteur de l'intérim affiche encore un indice de fréquence presque deux fois supérieur au niveau national³¹. En 2024, le secteur du BTP concentre plus du quart des accidents du

29. <https://www.bao-incontournables.fr/>
30. Dares, L'emploi intérimaire, février 2026. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/emploi-interimaire>
31. Cnam-DRP, Rapport annuel 2024 de l'Assurance Maladie - Risques professionnels, novembre 2025, pages 3 et 138. <https://www.assurance-maladie.ameli.fr/etudes-et-donnees/2024-rapport-annuel-assurance-maladie-risques-professionnels>

travail des intérimaires (26 %), suivi du secteur des transports et de l'énergie (20 %) et du secteur de la métallurgie (16 %)32. Par ailleurs, les six premiers secteurs qui représentent plus de la moitié des maladies professionnelles des intérimaires sont les travaux de construction spécialisés, les industries alimentaires, la construction de bâtiments, le génie civil, l'industrie automobile, la fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements33.

Dans le cadre du 4^e plan Santé au travail 2021-2025 et du plan de prévention des accidents du travail graves et mortels 2022-2025, plusieurs actions ont été engagées pour remédier à cette surexposition. En particulier, ces plans ont accompagné la mise en œuvre de l'article 23 de la loi du 2 août 2021, qui prévoit que, lorsque l'entreprise utilisatrice dispose de son propre service de prévention et de santé au travail (SPST), les salariés peuvent être suivis par celui-ci dans le cadre d'une convention conclue avec l'entreprise de travail temporaire. Le décret n°2024-723 du 5 juillet 2024 a par ailleurs prévu un partage à parts égales du coût des sinistres entre entreprise de travail temporaire et entreprise utilisatrice afin de renforcer l'incitation

Sous-action 6.2.1

Poursuivre l'accompagnement du secteur de l'intérim dans la négociation d'un accord de branche approfondissant sa politique de prévention

Prévention ATGM

La branche de l'intérim est mobilisée de longue date pour renforcer la prévention des risques professionnels des travailleurs intérimaires, notamment à travers le déploiement d'actions de formation, de sensibilisation et d'accompagnement des travailleurs victimes d'accidents du travail.

En 2025, les partenaires sociaux de la branche ont engagé une négociation visant à approfondir cette politique afin de renforcer la prévention au sein du secteur. Un accord de méthode en préfiguration de la négociation d'un accord relatif à la prévention des risques professionnels, la santé et la sécurité des salariés intérimaires a été conclu le 21 novembre 2025. Les travaux paritaires ont pour vocation de doter la branche d'une offre de services renforcée pour les entreprises et les salariés en matière de promotion de la santé et sécurité au travail.

financière à la prévention. Le secteur de l'intérim a de plus engagé une négociation de branche sur la santé et sécurité au travail qui contribuera à renforcer la politique de prévention du secteur. Enfin, l'article 24 de la loi du 2 août 2021 a prévu le lancement d'expérimentations pour mettre en place des démarches de prévention collective par les SPST au bénéfice des salariés d'entreprises de travail temporaire.

Même si l'indice de fréquence des accidents du travail diminue en 2024 dans le secteur de l'intérim34, la sinistralité des travailleurs intérimaires reste élevée. Il est donc nécessaire de prévoir des actions complémentaires pour promouvoir leur santé et sécurité dans le cadre du plan Santé au travail 2026-2030.

Pilote
DGT

Indicateur stratégique
Sous réserve de faisabilité, nombre d'accidents du travail des travailleurs intérimaires (régime général et régime agricole)

Le ministère chargé du Travail et les partenaires du PST poursuivront leur accompagnement de la branche dans cette négociation.

Pilote
DGT

Partenaires
Cnam-DRP, Anact, Branche de l'intérim

Livable
Conclusion d'un accord de branche sur la santé et sécurité au travail dans l'intérim

Sous-action 6.2.2

Mieux informer sur la répartition des responsabilités entre entreprise de travail temporaire et entreprise utilisatrice vis-à-vis des travailleurs intérimaires

Prévention ATGM

Le Code du Travail et le droit conventionnel prévoient des obligations de prévention qui incombent à l'entreprise de travail temporaire, en tant qu'employeur du travailleur intérimaire, ainsi qu'à l'entreprise utilisatrice, qui est chargée de son accueil dans le cadre de la mission. En particulier :

- Les entreprises de travail temporaire doivent notamment réaliser des visites des postes de travail, organiser le suivi médical des intérimaires, tracer les expositions professionnelles et formaliser les mesures de prévention dans les contrats.
- Les entreprises utilisatrices sont responsables des conditions de travail des intérimaires. Elles doivent anticiper le recours à l'intérim, évaluer les risques et en informer les salariés, fournir les équipements de protection individuelle, délivrer les habilitations nécessaires et organiser des formations adaptées, voire renforcées pour les postes à risques et assurer le suivi renforcé si l'emploi habituel de l'intérimaire ne l'y prédispose pas de la part du SPST de l'entreprise de travail temporaire.

La prévention concernant les travailleurs intérimaires doit être articulée avec la prévention liée à la sous-traitance, compte-tenu de la forte co-exposition des deux publics dans les secteurs à risques.

Les représentants du secteur de l'intérim et des principaux secteurs utilisateurs font néanmoins état d'un besoin de clarifier la répartition de certaines de ces obligations afin d'assurer une

meilleure coordination de l'entreprise de travail temporaire et de l'entreprise utilisatrice dans la promotion de la santé des travailleurs intérimaires en mission.

Dans le cadre du plan Santé au travail 2026-2030, un groupe de travail sera mis en place afin de faire remonter et analyser les situations concrètes (postes à risques particuliers, équipements de protection individuelle, travaux réglementés, logiciels métiers de l'intérim, sous-traitance, etc.) où la répartition des obligations pose des difficultés d'interprétation afin d'envisager des solutions adaptées.

Ce groupe de travail associera les partenaires sociaux au niveau national et interprofessionnel ainsi que les préventeurs. Il pourra s'appuyer sur des auditions des représentants du secteur de l'intérim et des secteurs utilisateurs.

Pilote
DGT

Partenaires
Cnam-DRP, CCMSA, INRS, OPPBTP, Représentants du secteur de l'intérim et des principaux secteurs utilisateurs

Livable
Rapport de conclusions du groupe de travail

Indicateur de suivi
Mise en œuvre des préconisations du groupe de travail

Action 6.3

PROMOUVOIR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES FEMMES AU TRAVAIL

L'état de santé des femmes au travail se dégrade, comme le montrait en 2022 la *Photographie statistique de la sinistralité au travail en France selon le sexe entre 2001 et 2019* de l'Anact35 et ce que confirment encore les chiffres de sinistralité les plus récents : « Sur la période 2000-2023, une baisse du nombre d'accidents de travail est observée au niveau global (-25 %) ainsi que parmi les hommes (-40 %), alors qu'une augmentation

progressive des AT est constatée chez les femmes (+26 %) » (Rapport Cnam, novembre 2025).

Les chutes de plain-pied et les agressions représentent une part plus importante des accidents du travail chez les femmes que chez les hommes.

Les femmes sont par ailleurs surreprésentées dans les accidents de trajet, les maladies professionnelles, bien que sous déclarées, les affections psychiques liées au travail (cf. analyse de Santé

32. OPPBTP, Accidentologie des intérimaires : un décryptage pour mieux comprendre, mars 2024. https://www.preventionbtp.fr/actualites/accidents/accidentologie-des-interimaires-un-decryptage-pour-mieux-comprendre_coRE4htDBhfK8bMoQmrPnV
33. Cnam-DRP, Rapport annuel 2024 de l'Assurance Maladie - Risques, novembre 2025, page 145. <https://www.assurance-maladie.ameli.fr/etudes-et-donnees/2024-rapport-annuel-assurance-maladie-risques-professionnels>
34 Cnam-DRP, Rapport annuel 2024 de l'Assurance Maladie - Risques professionnels, novembre 2025, page 139. <https://www.assurance-maladie.ameli.fr/etudes-et-donnees/2024-rapport-annuel-assurance-maladie-risques-professionnels>

35. <https://www.anact.fr/sites/default/files/2025-05/la-note-cadrage-aap-fact-sante%CC%81-travail-femmes.pdf>

publique France à partir de l'enquête portant sur les Maladies à Caractère Professionnel (MCP)). L'écart d'absentéisme en lien avec les arrêts maladie s'accroît entre les femmes et les hommes³⁶ et s'explique notamment par la sous-estimation de l'exposition des femmes aux risques professionnels, leur prévention insuffisante, et par une usure professionnelle accrue par le fait que les parcours professionnels des femmes sont moins évolutifs.

Il faut donc encourager les acteurs à prendre en compte les spécificités de la santé-sécurité des femmes au travail et à mener des actions de prévention qui bénéficieront à toutes et tous.

Pilote
Anact

Sous-action 6.3.1

Mobiliser des entreprises volontaires via une charte d'engagement sur la santé des femmes au travail

Il s'agit de mobiliser des entreprises volontaires pour travailler de façon complète en faveur de la santé et la sécurité des femmes au travail, en prenant en compte leurs spécificités de santé, cette démarche bénéficiant *in fine* à l'ensemble des travailleurs dans leur diversité. Les entreprises s'engageront à élaborer et mettre en œuvre un plan d'actions autour de quatre engagements :

- 1. Evaluer et prévenir l'exposition des femmes aux risques professionnels
- 2. Favoriser le maintien en emploi des salariées et prévenir la désinsertion professionnelle
- 3. Informer et sensibiliser au sein de l'entreprise sur le sujet de la santé des femmes
- 4. Intégrer au dialogue social et professionnel le sujet de la santé des femmes

Le partage de leur expérience pourra permettre une diffusion vertueuse d'une politique d'entreprise volontariste au sein des branches professionnelles et dans les territoires, touchant également les PME.

Dans un premier temps, il s'agira d'élaborer une trame de charte, un document-ressources recensant les textes juridiques applicables et des références utiles, ainsi qu'une stratégie de déploiement. Puis une expérimentation sera menée dans des entreprises volontaires et un bilan sera réalisé.

En lien avec

- Stratégie nationale de lutte contre l'endométriose
- Plan interministériel pour l'Egalité entre les femmes et les hommes 2023-2027
- Plan d'action pour favoriser la place des femmes en agriculture
- Programme National Nutrition Santé 5

Indicateurs stratégiques

- Nombre d'accidents du travail, dont graves et mortels, et indice de fréquence des femmes (régime général et régime agricole)
- Part des femmes pour lesquelles une souffrance psychique liée au travail (SPLT) a été diagnostiquée par la médecine du travail
- Évolution de l'absentéisme des femmes, en le comparant notamment à celui des hommes

Un déploiement dans des territoires volontaires sera enfin réalisé dans le cadre des PRST.

Pilotes
DGT, Anact

Partenaires

DGS, Dreets volontaires, entreprises volontaires

En lien avec

- Action 1.1 du PST 2026-2030 : Poursuivre et renforcer l'accompagnement des entreprises dans l'évaluation et la prévention des risques professionnels
- Action 5.3 du PST 2026-2030 : Renforcer la prévention des risques psychosociaux et promouvoir la santé mentale au travail
- Action 7.2 du PST 2026-2030 : Promouvoir le maintien en emploi des salariés, notamment via une meilleure articulation des acteurs

Livrables

- Trame de charte et document-ressources
- Stratégie de déploiement pouvant nécessiter la formalisation de témoignages ou la réalisation de supports de sensibilisation

Indicateur de suivi

Nombre et profil des entreprises ayant signé une charte et la mettant en œuvre (données Dreets)

Sous-action 6.3.2

Contribuer à une prise en compte de la différenciation femmes-hommes dans la conception des équipements de protection individuelle (EPI)

Lors de la conception des EPI, l'ergonomie est trop souvent définie à partir de modèles représentant un « homme moyen ». La sous-action vise ainsi à promouvoir une meilleure adaptation des EPI aux femmes dès la conception.

Tous les EPI ne sont sans doute pas concernés de la même façon. Un travail de diagnostic est tout d'abord nécessaire, afin de réaliser un état des lieux de l'adaptation des EPI aux femmes et notamment sur les EPI les plus prioritaires qui seront également à définir.

Sur cette base, une meilleure prise en compte des caractéristiques des femmes lors de la conception des EPI pourra être soutenue, notamment au travers de la normalisation. L'adaptation de la conception des EPI s'inscrira nécessairement dans le temps long.

Concomitamment, des actions d'information et d'accompagnement des entreprises sur le choix

des EPI qui prennent en compte cette différenciation pourront être mises en place, notamment auprès des TPE-PME.

Pilote
DGT

Partenaires
Maasa, INRS, OPPBTP, Afnor

En lien avec
Action 1.1 du PST 2026-2030 : Poursuivre et renforcer l'accompagnement des entreprises dans l'évaluation et la prévention des risques professionnels

Livable
Publication d'un état des lieux et de supports d'accompagnement

Indicateur de suivi
Nombre d'EPI adaptés

Sous-action 6.3.3

Garantir de bonnes conditions de reprise du travail pour les femmes allaitantes

La reprise du travail des femmes allaitantes soulève des enjeux particuliers en matière de conditions de travail et de santé de celle-ci.

Si le Code du Travail prévoit aujourd'hui qu'une salariée allaitant son enfant dispose à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail pendant un an à partir de sa naissance et qu'elle peut l'allaiter sur les lieux de travail, beaucoup ne peuvent en bénéficier parce qu'elles ne disposent en réalité pas d'un endroit approprié pour allaiter ou tirer leur lait. Les dispositions juridiques actuelles, en particulier, celles relatives aux locaux d'allaitement (obligatoires seulement pour les employeurs employant plus de 100 salariées) trouvent leur origine dans une loi et un décret séculaire qui apparaissent largement anachroniques au regard des évolutions sociétales, s'agissant notamment du tirage et stockage de lait maternel.

À l'aune de l'évolution des connaissances scientifiques et, entre autres, des conclusions du rapport du haut conseil de la santé publique sur l'allaitement maternel,³⁷ réinterroger ces dispositions permettrait de faire évoluer le Code du Travail, tout en tenant compte de la taille des entreprises, pour mieux répondre aux besoins des femmes allaitantes et leur permettre de mieux concilier maternité et activité professionnelle ainsi que de favoriser, indirectement, la santé du nouveau-né.

Pilote
DGT

Partenaires
DGS et autres administrations concernées

Livable
Conclusions du groupe de travail (propositions d'évolutions tant en termes d'actions que d'évolutions normatives)

36. Drees, Arrêts maladie : au-delà des effets de la crise sanitaire, une accélération depuis 2019, Etudes et résultats n°1321, décembre 2024.
https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/publications-communique-de-presse/etudes-et-resultats/241211_ER_Arrets-Maladie

37. Haut conseil de la santé publique, L'allaitement maternel, juin 2024.
<https://www.hcsp.fr/explore.cgi/avisrapportsdomaine?clefr=1392>

Sous-action 6.3.4

Accompagner les entreprises sur l'évaluation et la prévention des violences sexuelles et sexistes au travail (VSST)

Les violences sexuelles et sexistes au travail (VSST) ne relèvent pas exclusivement de situations internes à l'entreprise et peuvent avoir une origine externe, notamment pour les activités au contact d'un public. Pour autant, leur risque est majoré lorsque l'organisation de travail ne permet pas de prévenir les situations à risque (ex : poste de travail isolé, travail de nuit, déplacements professionnels, etc.). En ce sens, le risque de VSST doit être évalué dans le cadre du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et des mesures adéquates doivent être mises en place, notamment une procédure de signalement, comme le prévoit l'accord national interprofessionnel (ANI) du 26 mars 2010 relatif au harcèlement et à la violence au travail.

Les 4e plans régionaux Santé au travail (PRST 4) ont permis la production d'outils opérationnels sur la thématique afin d'accompagner les acteurs. Au niveau national, l'Anact a publié en octobre 2025 un kit de prévention des VSST à l'usage des référents des comités sociaux et économiques (CSE) et des employeurs. Il s'agit de mieux mettre en visibilité ces ressources, de les classer selon les besoins (prévention primaire, secondaire, tertiaire), de partager les bonnes pratiques, notamment celles mises en œuvre par les entreprises signataires de la charte d'engagements pour la santé des femmes au travail (cf. sous-action 6.3.1), et d'accompagner leur appropriation par les acteurs.

Un groupe de travail associant notamment le ministère chargé de l'égalité femmes-hommes et l'ANDRH permettra de réaliser ce travail, d'identifier les leviers pour sensibiliser les entreprises à cette problématique et mieux les accompagner pour qu'elles passent à l'action, tant en termes de prévention que d'actions disciplinaires.

Les services de prévention et de santé au travail (SPST) seront par ailleurs sensibilisés et outillés pour contribuer à l'accompagnement des entreprises dans l'évaluation et la prévention des situations à risques ainsi que l'identification et l'accompagnement des victimes de VSST.

Pilote
Anact

Partenaires
MIPROF, DGT, Service Droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (DGCS), Cnam-DRP, Présanse, ANDRH

En lien avec

- Action 5.3 du PST 2026 2030 : Renforcer la prévention des risques psychosociaux et promouvoir la santé mentale au travail
- Sous-action 6.3.1 : Mobiliser des entreprises volontaires via une charte d'engagements sur la santé des femmes au travail
- Action P2-2 du PST 2026-2030 : Mener des actions de communication concertées sur la santé et la sécurité au travail

Livrables

- Témoignages d'entreprises
- Recueil de mesures de prévention
- Référentiel de formation à la prévention des VSST

Indicateurs de suivi

- Nombre de passages sur la page Anact portant le kit de prévention des VSST
- Nombre d'entreprises qui engagent des actions dans le cadre des PRST (hors sensibilisation)

Action 6.4

PROMOUVOIR LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Selon une étude réalisée par la Dares en 2019³⁸, les salariés reconnus handicapés présentent des conditions de travail plus dégradées que celles de l'ensemble des salariés, et ce sur chacune des grandes dimensions des risques professionnels

identifiés par l'étude, notamment : pénibilité physique, exigences émotionnelles, manque d'autonomie et de marges de manœuvre, manque de soutien social et de reconnaissance.

38. Dares, Quelle exposition des travailleurs handicapés aux différents risques professionnels, mai 2024.
<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/quelle-exposition-des-travailleurs-handicapes-aux-differents-risques-professionnels>

Face à ce constat, le plan Santé au travail 2026-2030 identifie les travailleurs en situation de handicap comme un public particulièrement exposé aux risques professionnels devant bénéficier de mesures de prévention adaptées.

Il s'agira en particulier d'assurer une meilleure coordination des acteurs chargés du maintien en emploi des salariés en situation de handicap ainsi que de sensibiliser et outiller les acteurs de

l'entreprise et les acteurs du handicap aux enjeux de santé et sécurité au travail de ces travailleurs.

Cette action s'appuiera sur un renforcement de la coordination entre plans régionaux santé au travail (PRST) et plan d'action régional pour l'insertion des travailleurs handicapés (PRITH).

Pilote
DGT

Sous-action 6.4.1

Renforcer l'articulation des acteurs chargés du maintien en emploi des salariés en situation de handicap

Dans le cadre de l'action 7.2 du plan Santé au travail 2026-2030, un état des lieux sera réalisé auprès des régions afin de partager et diffuser sur un ou plusieurs territoires un ou des logigrammes de répartition possible des rôles entre acteurs de la prévention de la désinsertion professionnelle construit autour du parcours du salarié : SPST, service médical et service social de l'assurance maladie, Cap emploi, Agefiph, France travail, missions locales et fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP).

L'état des lieux pourra alimenter et servir une réflexion sur la cohérence des actions conduites

sur les champs de la santé au travail et du handicap pour renforcer la coordination locale des acteurs du maintien en emploi.

Pilote
DGT

Partenaires
DGEFP, Cap Emploi, Agefiph, France travail, Drets volontaires, SPST, SSTA

En lien avec
Action 7.2 du PST 2026-2030 : Promouvoir le maintien en emploi des salariés, notamment via une meilleure articulation des acteurs

Sous-action 6.4.2

Sensibiliser les acteurs de l'entreprise et les acteurs-relais du champ handicap aux enjeux de santé et sécurité au travail

Le plan Santé au travail 2026-2030 visera à sensibiliser les acteurs de l'entreprise et les acteurs-relais du champ handicap aux enjeux de santé et sécurité au travail des salariés en situation de handicap. Dans le cadre de ces travaux, une attention particulière sera portée aux enjeux relatifs au handicap psychique. Un état des lieux des ressources existantes sera réalisé pour alimenter ces travaux.

Les acteurs ciblés incluront notamment les référents handicap, obligatoires dans les entreprises d'au moins 250 salariés, par exemple à travers la création d'une boîte à outils pour les employeurs sur les conditions de travail des salariés en situation de handicap.

Pilote
DGT

Partenaires
DGEFP, Cap Emploi, Agefiph, France travail, missions locales, FIPHFP

En lien avec

- Action P2-1 du PST 2026-2030 : Sensibiliser les acteurs et réseaux de proximité aux enjeux de la santé au travail pour mieux relayer les ressources de la politique publique vers les entreprises
- Action 7.1 du PST 2026-2030 : Poursuivre la montée en charge des SPST dans la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP)
- Action 7.2 du PST 2026-2030 : Promouvoir le maintien en emploi des salariés, notamment via une meilleure articulation des acteurs

Livable
Boîte à outils pour les employeurs, les représentants du personnel et les organisations syndicales sur les conditions de travail des salariés en situation de handicap

Indicateur de suivi
Nombre de téléchargement de la boîte à outils

Action 6.5

MIEUX ACCOMPAGNER LES VICTIMES D'ACCIDENT DU TRAVAIL, LEUR FAMILLE AINSI QUE LES COLLECTIFS DE TRAVAIL

En 2024, dans le régime général, on dénombre 764 décès parmi les accidents du travail et 318 décès consécutifs à des accidents de trajet³⁹. De nombreux accidents graves surviennent aussi, laissant derrière eux des familles meurtries et des collectifs de travail bouleversés.

Le plan de prévention des accidents du travail graves et mortels (2022-2025), dans son actualisation d'avril 2024, a prévu deux mesures pour cibler cet enjeu, en outillant d'une part le système d'inspection du travail en matière d'information des victimes d'accident du travail grave ou mortel et de leur famille (mesure 35), et d'autre part en améliorant l'information sur les démarches à entreprendre en cas d'accident du travail, notamment mortel, et sur les dispositifs d'accompagnement des victimes, de leur famille et du collectif de travail (mesure 36). C'est ainsi qu'un guide national pour les victimes d'accidents du travail et leurs familles⁴⁰, rédigé par la direction générale du travail (DGT) et conçu pour accompagner les victimes et leurs proches dans leurs démarches en vue de faire valoir leurs droits, a été publié et mis en ligne sur le site du ministère chargé du Travail et des solidarités en août 2024.

Un état des lieux sur l'accompagnement des victimes sera réalisé auprès des Dreets et Carsat.

Un groupe de travail sera mis en place afin d'identifier de nouveaux leviers pour améliorer l'accompagnement des victimes, des collègues témoins, de leurs proches et des collectifs de

travail en cas d'ATGM, et prévenir les complications psychotraumatiques.

En effet, les dispositifs d'accompagnement sont différents selon que l'on soit victime d'accident du travail, témoin de l'accident, proches d'une victime d'accident du travail décédée et donc « endeuillés ». Le deuil par suicide et le soutien des endeuillés par suicide appelle également des réponses adaptées.

Cela pourra passer notamment par la diffusion d'informations concernant les dispositifs d'accompagnement et les acteurs les mettant en place afin de savoir qui solliciter et à quel moment ; la sensibilisation des branches professionnelles et notamment des branches les plus fréquemment exposées aux AT les plus graves pour relayer l'information concernant les ressources d'accompagnement des victimes, de leurs proches et des collectifs de travail impactés ; l'outillage des entreprises (ressources humaines, instances représentatives du personnel (IRP) etc.) et des SPST concernant la postvention.

Pilote
DGT

En lien avec

Feuille de route Santé mentale et psychiatrie, action 6 (Mettre à disposition des agences régionales de santé un ensemble de 5 actions intégrées de prévention du suicide)

Sous-action 6.5.1

Faciliter l'accès des victimes d'accidents du travail, des témoins et des proches aux dispositifs d'accompagnement psychologique

Prévention ATGM

Les personnes exposées à des événements graves, qu'elles soient elles-mêmes victimes, ou proches (appartenant au cercle familial, professionnel, etc.), sont susceptibles de développer des complications suite à ce stress majeur : syndrome de stress post-traumatique, trouble du deuil prolongé,

etc. Cela peut être évité ou limité grâce à une orientation précoce vers des ressources adaptées.

Cette mesure consiste ainsi à :

- Dresser un état des lieux des dispositifs d'écoute et d'accompagnement psychologique accessibles

aux victimes d'AT-MP existants, en lien avec la DGS, la DGOS et les caisses Cnam/CCMSA.

- Rencontrer les associations de victimes et d'endeuillés pour mieux identifier les freins d'accès et les limites des dispositifs existants.
- Proposer, en lien avec la DGS, la DGOS et les caisses Cnam/CCMSA des mesures pour faciliter l'accès à l'écoute et à un accompagnement psychologique pour les salariés victimes d'AT-MP, les collègues témoins et les proches, notamment grâce à une meilleure information des dispositifs existants, tels que les lignes d'écoute, MonSoutienPsy, 3114, etc.
- Mieux outiller les SPST pour mener des actions collectives, faciliter le repérage des complications et l'orientation vers des ressources spécialisées.

Pour ce faire, un groupe de travail en lien avec les partenaires sociaux sera mis en œuvre au 2ème trimestre 2026.

Sous-action 6.5.2

Prévenir et limiter les conséquences d'un geste suicidaire sur le collectif de travail

Prévention ATGM

Lorsqu'un geste suicidaire, entraînant la mort de la personne ou non, a lieu dans un collectif quel qu'il soit, cela entraîne un surrisque pour les personnes appartenant à ce milieu de vie et/ou les témoins de cet événement ou ayant découvert le corps. Il s'agit tout particulièrement alors d'éviter de nouveaux gestes suicidaires, par phénomène d'imitation.

Le deuil après suicide peut être particulièrement difficile, avec un risque plus élevé d'impact délétère sur la santé mentale.

La postvention⁴² regroupe les différentes actions, individuelles ou collectives, mises en place pour accompagner de manière individuelle et/ou collective les personnes exposées à un décès par suicide ou à une tentative de suicide. Les actions de postvention sont rapidement déclenchées à la suite de l'évènement suicidaire, et leur durée varie selon les situations.

Des outils et ressources pourront être proposés aux entreprises et SPST afin :

Pilote
DGT

Partenaires

DGS, DGOS, Dares, Diav, Cnam, CCMSA, OPPBTP, CN2R, Présanse, Associations de victimes et d'endeuillés, partenaires sociaux

En lien avec

- Sous-action 2.6.2 du PST 2026-2030 : Favoriser le déploiement de formations au secourisme en santé mentale en milieu professionnel
- Action 5.3 du PST 2026-2030 : Renforcer la prévention des risques psychosociaux et promouvoir la santé mentale au travail

Livable

Enrichissement de la page portant le guide sur le site internet ministériel⁴¹

Indicateur de suivi

Nombre de consultations de la page portant le guide sur le site internet ministériel

- D'inciter les employeurs à prévenir les répercussions de la survenue de gestes suicidaires, afin de limiter leur impact (par exemple en prévoyant des règles de communication interne et externe appropriées).
- D'organiser la réponse en cas de survenue d'un geste suicidaire, en lien avec le SPST (en fonction de la situation : mobilisation de la cellule d'urgence médico-psychologique en cas de sinistre impliquant un nombre important de travailleurs ou particulièrement grave, intervention d'associations spécialisées dans le deuil etc.).

Pilote
DGT

Partenaires

DGS, DGOS, Dares, Cnam, CCMSA, Présanse, acteurs de la prévention du suicide, associations d'endeuillés

En lien avec

Sous-action 2.6.2 du PST 2026-2030 : Favoriser le déploiement de formations au secourisme en santé mentale en milieu professionnel

39. Rapport annuel 2024 de l'Assurance Maladie - Risques professionnels, novembre 2024. https://www.assurance-maladie.ameli.fr/sites/default/files/rapport_annuel_2024_de_lassurance_maladie_-_risques_professionnels_novembre_2025.pdf

40. Ministère chargé du Travail, Un guide pour accompagner les victimes d'accidents du travail et leurs familles, juin 2024. <https://travail-emploi.gouv.fr/un-guide-pour-accompagner-les-victimes-daccidents-du-travail-et-leurs-familles>

41. Ministère chargé du Travail, Un guide pour accompagner les victimes d'accidents du travail et leurs familles, juin 2024. <https://travail-emploi.gouv.fr/un-guide-pour-accompagner-les-victimes-daccidents-du-travail-et-leurs-familles>

42. Ministère chargé de la Santé, Note d'information n° DGS/SP4/2025/114 du 28 juillet 2025 relative au plan d'action visant à prévenir les phénomènes de contagion suicidaire intégré à la Stratégie nationale de prévention du suicide, juillet 2025. <https://bulletins-officiels.social.gouv.fr/note-dinformation-ndeg-dgssp42025114-du-28-juillet-2025-relative-au-plan-daction-visant-prevenir-les-phenomenes-de-contagion-suicidaire-integre-la-strategie-nationale-de-prevention-du-suicide>

Livrables

- Recommandations aux entreprises
- Outillage des SPST

Indicateur de suivi

Nombre d'entreprises sensibilisées sur le sujet

AXE
STRATÉGIQUE
3.

**Veiller à la préservation
de la santé tout au long
de la vie professionnelle**



OBJECTIF 7

DES TRAVAILLEURS MIEUX PRIS EN CHARGE ET ACCOMPAGNÉS FACE AUX RISQUES DE DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE ET D'USURE PROFESSIONNELLE



Dans un contexte où certaines conditions de travail peuvent être usantes physiquement et psychologiquement, de vieillissement de la population et d'augmentation des maladies chroniques, la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) est un enjeu fort du maintien en emploi. La PDP désigne ainsi l'ensemble des politiques destinées à repérer le plus en amont possible les risques de désinsertion et à mettre en place des dispositifs permettant de les éviter, et ainsi de maintenir en emploi le travailleur ou de favoriser son retour en emploi. Elle constitue à ce titre un levier pour réduire l'absence au travail. Dans un rapport de juillet 2025, l'Inspection générale des affaires sociales (Igas) plaide pour une détection des fragilités la plus précoce possible et une fluidification des parcours via une coordination accentuée des acteurs de la PDP⁴³.

La loi du 2 août 2021, qui a porté de fortes ambitions en la matière, a créé les conditions d'une structuration et d'un développement rapide des démarches de PDP, notamment au sein des services de prévention et de santé au travail (SPST). Elle a ainsi prévu l'obligation pour l'ensemble des SPST interentreprises (SPSTI) de se doter d'une cellule de prévention de la désinsertion professionnelle, et introduit de nombreux dispositifs et outils en faveur du maintien en emploi, tels la visite de mi-carrière, le rendez-vous de liaison ou l'essai encadré. Il convient aujourd'hui de renforcer les moyens donnés aux acteurs de la PDP pour prendre en charge les salariés plus précocement, plus efficacement et de façon harmonisée. Cette mobilisation doit s'appuyer sur la poursuite de la mise en œuvre des dispositifs prévus par la loi du 2 août 2021 (mise en œuvre des échanges d'informations entre SPST et assurance maladie, et accompagnement de la mise en œuvre des cellules PDP), ainsi que sur le développement de l'outillage et de l'articulation entre ces acteurs en matière de détection précoce et d'accompagnement des travailleurs à risque.

43. IGAS, Prévention de la désinsertion professionnelle : détecter le risque, coordonner les acteurs, décembre 2025. <https://igas.gouv.fr/prevention-de-la-desinsertion-professionnelle-detecter-le-risque-coordonner-les-acteurs>

Action 7.1

POUR SUIVRE LA MONTÉE EN CHARGE DES SPST DANS LA PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

Les actions menées par les SPST en matière de prévention de la désinsertion professionnelle visent à favoriser le maintien en emploi des salariés dans les conditions les plus adaptées au regard de leur état de santé et à éviter le risque de déclaration d'invalidité. Elles contribuent ainsi à limiter l'absentéisme des salariés présentant un risque de désinsertion professionnelle.

Dans ce contexte, ils disposent d'un certain nombre d'outils, notamment depuis la loi du 2 août 2021 d'une cellule de prévention de la désinsertion professionnelle, qui peuvent les aider à identifier les prémices de la désinsertion.

La présente action vise à renforcer les moyens donnés aux SPSTI pour prendre en charge les salariés plus précocement, plus efficacement et de façon harmonisée. Cette mobilisation doit s'appuyer sur la poursuite et l'accompagnement

de la mise en œuvre des dispositifs prévus par la loi du 2 août 2021 (mise en œuvre des échanges d'informations entre SPST et assurance maladie, et accompagnement de la mise en œuvre des cellules PDP), ainsi que sur le développement de l'outillage des SPST en matière de détection précoce des travailleurs à risque.

Pilote
DGT

Indicateur stratégique

Nombre d'accompagnements individuels et collectifs PDP réalisés par les SPST, et par type d'action : visites de mi-carrière, visites de pré-reprise, visites de reprise et dispositifs de l'assurance maladie (essais encadrés et conventions de rééducation professionnelle en entreprise)

Sous-action 7.1.1

Préparer, construire et piloter un indice de repérage du risque de désinsertion professionnelle (IRDP)

L'action vise la préparation et la construction d'une grille d'analyse de risque de désinsertion professionnelle partagée par l'ensemble des SPST permettant à la fois d'identifier et d'orienter le salarié vers le partenaire PDP adapté et de suivre l'évolution de sa situation, et d'autre part, d'agir sur la dimension collective de la PDP (sous réserve des travaux de construction, peut-être en consolidant les indices individuels soit au sein du SPST soit, à terme, avec des données comparables territorialement).

À cette fin, une réflexion sera menée pour définir la finalité d'une telle grille nationale et en fonction, ses composantes, ses usages individuels et collectifs, les garanties quant à son utilisation, la complémentarité ou le recoupement éventuel des auto-questionnaires et de l'indice fondé sur les dossiers médicaux de santé au travail (DMST). Cette réflexion associera les SPST autonomes (SPSTA) et les services de santé au travail en agriculture (SSTA).

Il conviendra ensuite de mener une consultation des acteurs sur l'organisation du pilotage de l'IRDP, et d'organiser un groupe de travail (GT).

Pour construire l'indice, l'action s'appuiera sur les outils existants, qu'il conviendra de recenser,

et s'appuiera sur les recommandations de l'Inspection générale des affaires sociales (Igas) qui préconise d'intégrer trois paramètres dans la construction d'un futur indice national de risque de désinsertion : des données issues du dossier médical en santé au travail, des informations issues d'auto-questionnaires remplis par le salarié et une évaluation du risque de désinsertion professionnelle dans l'entreprise par l'employeur.

Une fois l'indice construits, l'action prévoira sa diffusion auprès des éditeurs de logiciels de santé au travail et un calendrier de déploiement à l'aune du chantier d'interopérabilité sera défini.

Pilote
DGT

Partenaires
Cnam-DRP, CCMSA, INRS, Présanse

Livable
Grille d'analyse du risque de désinsertion professionnelle partagée par l'ensemble des acteurs de la PDP

Indicateurs de suivi
• Nombre de logiciels intégrant l'indice
• Nombre de SPST utilisant l'indice

Sous-action 7.1.2

Mettre en œuvre des échanges d’informations entre l’assurance maladie et les SPST

En application de l’article 19 de la loi du 2 août 2021, l’objectif est de systématiser la transmission des arrêts maladies aux SPST par l’assurance maladie, et des éléments relatifs aux postes et conditions de travail par les SPST à l’assurance maladie, pour une prise en charge plus globale des salariés concernés.

Il est prévu de déployer le dispositif en deux temps, avec une phase transitoire en 2026 de transmissions des arrêts par messagerie de santé sécurisée pour les arrêts de plus de six mois (suppose la généralisation des messageries sécurisées), puis un dispositif cible avec la mise en œuvre d’un entrepôt de données.

L’action pourra prévoir en parallèle la mise en œuvre de circuits courts de validation des dispositifs d’accompagnement par le service médical sur les situations urgentes de PDP via des protocoles entre l’assurance maladie et les SPST⁴⁴ nécessitant au préalable de définir la notion de situation urgente PDP et la détermination d’un circuit le plus optimum et sécurisé. Le parcours de validation doit permettre d’obtenir plus rapidement

l’analyse de la situation, l’orientation du salarié, une validation par le service médical et la mise en place rapide de l’accompagnement adapté.

Pilote
DGT

Partenaires
DSS, Maasa, Cnam, CCMSA, Présanse

- Livrables**
- Conception de l’architecture d’un entrepôt de données
 - Instruction conjointe DGT/Cnam courant 2026 comprenant le schéma de circuit court pour les dispositifs urgents et le logigramme

- Indicateurs de suivi**
- Nombre d’arrêts de travail transmis et pourcentage par rapport au nombre d’arrêts émis par le service médical de la Cnam (sous couvert de la possibilité réglementaire de communiquer cette donnée par le service médical de la Cnam)
 - Nombre d’accompagnements de salariés réalisés dans ce cadre

Sous-action 7.1.3

Conduire une analyse qualitative de la prise en charge et de l’accompagnement proposé par plusieurs cellules PDP

L’action vise à mieux percevoir l’étendue des rôles et des accompagnements possibles par les cellules PDP, pour en faciliter le partage et la diffusion entre SPST et SSTA.

Il est ainsi prévu d’analyser le fonctionnement d’un échantillon de cellules PDP de SPST dans deux régions volontaires à partir d’un questionnaire commun.

Pilote
DGT

Partenaires
Dreets, Présanse

Livable
Rapport d’analyse qualitative de l’action des cellules PDP

Indicateur de suivi
Taux de réponse au questionnaire

44. Igas, Prévention de la désinsertion professionnelle : détecter le risque, coordonner les acteurs, décembre 2025. <https://igas.gouv.fr/prevention-de-la-desinsertion-professionnelle-detecter-le-risque-coordonner-les-acteurs>

Action 7.2

PROMOUVOIR LE MAINTIEN EN EMPLOI DES SALARIÉS, NOTAMMENT VIA UNE MEILLEURE ARTICULATION DES ACTEURS

Le rapport Igas de 2025 sur la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP)⁴⁵ met en évidence que la mise en œuvre de la loi du 2 août 2021, au travers de la mise en place des cellules PDP au sein des SPST et la montée en charge des dispositifs de PDP, n’a cependant pas permis de clarifier la répartition des rôles entre les nombreux acteurs de la PDP (SPST, service social de l’assurance maladie, Cap emploi, Agefiph, etc.). Il préconise ainsi de renforcer leurs liens, pour gagner en cohérence et en efficacité dans la mise en œuvre de leurs actions et dispositifs.

L’action vise à améliorer la coordination entre les acteurs, tout en renforçant l’outillage des professionnels de santé, qu’ils relèvent de la santé au travail ou du parcours de soin, et des acteurs de

l’entreprise afin d’assurer un maintien en emploi effectif des salariés à risque.

Pilote
DGT

En lien avec
La stratégie décennale de lutte contre les cancers 2021-2030 (et notamment sa feuille de route quinquennale 2026-2030)

- Indicateurs stratégiques**
- Nombre d’outils développés et diffusés aux acteurs de la PDP
 - Absentéisme des salariés
 - Nombre d’inaptitudes déclarées par les SPST
 - Nombre de personnes accompagnées

Sous-action 7.2.1

Renforcer la coordination locale des acteurs du maintien en emploi à travers certains modèles

Compte tenu de la complexité de la répartition des rôles entre tous les acteurs, le plan Santé au travail 2026-2030 se donne pour objectif de rendre plus lisible et articulée l’organisation de la prévention de la désinsertion professionnelle pour les employeurs et les salariés.

Sur la base d’un état des lieux préalable auprès des régions pour recueillir les expérimentations ou pratiques engagées, la sous-action vise à partager et diffuser sur un ou plusieurs territoires un ou des logigrammes de répartition possible des rôles entre acteurs de la prévention de la désinsertion professionnelle, construit autour du parcours du salarié : SPST, service médical et service social de l’assurance maladie, Cap emploi, Agefiph, Cnam.

L’état des lieux pourra alimenter et servir une réflexion parallèle sur la cohérence des actions conduites sur les champs de la santé au travail et du handicap pour renforcer la coordination locale des acteurs du maintien en emploi. Le cas échéant, des circuits courts de mobilisation de certains dispositifs de l’Agefiph par la cellule PDP pourraient être prévus.

Enfin, il conviendra d’investiguer si certaines données de l’assurance maladie hébergées sur

la plateforme Demeter (entrepôt de données permettant d’avoir une vision partagée entre service social, Cnam et direction médicale des assurés accompagnés en PDP) peuvent être mises à disposition des SPST à des fins de prévention primaire et de prévention de la désinsertion professionnelle, et le canal possible de transmission de ces informations. En tout état de cause, cette hypothèse d’action resterait soumise à l’examen de l’enjeu de la demande d’accord du patient de transmission d’informations relatives à sa santé au médecin du SPSTI.

Pilotes
DGT, DGEFP

Partenaires
Maasa, Cnam, Dreets, Cnam, SPST, SSTA

En lien avec
Action 6.4 du PST 2026-2030 : Promouvoir la santé et sécurité au travail des personnes en situation de handicap

Livrables

- État des lieux des modalités de coordination existantes

45. IGAS, Prévention de la désinsertion professionnelle : détecter le risque, coordonner les acteurs, décembre 2025. <https://igas.gouv.fr/prevention-de-la-desinsertion-professionnelle-detecter-le-risque-coordonner-les-acteurs>

- Logigrammes efficaces en matière de coordination et de répartition des rôles entre acteurs PDP

Sous-action 7.2.2

Mieux outiller les professionnels du parcours de soin et de santé au travail sur la démarche de prévention de la désinsertion professionnelle

L'objectif est de sensibiliser les médecins traitants sur les outils et dispositifs de maintien en emploi, le rôle du médecin du travail et de la cellule de PDP des SPSTI et SSTA, l'importance de la visite de pré-reprise, mais aussi la fin du rôle de l'équipe pluridisciplinaire du SPST une fois l'inaptitude sans reclassement possible déclarée, ainsi que sur la possibilité d'orienter leurs patients vers le service social de l'assurance maladie spécialisé dans l'accompagnement des assurés fragilisés par un problème de santé ou la répercussion de la maladie sur leur employabilité.

Elle vise aussi le renforcement des liens entre les communautés professionnelles territoriales de santé (CPTS) et SPST en lien avec l'objectif 8. L'Igas⁴⁶ suggère ainsi de mieux impliquer les CPTS dans la sensibilisation des médecins sur la PDP, notamment l'information sur les outils de maintien en emploi, le rôle du médecin du travail et de la cellule PDP, l'importance de la visite de reprise et la sollicitation du service social de l'assurance maladie pour les cas complexes via les dispositifs existants.

D'une part, la sous-action vise à outiller les médecins traitants en produisant des supports d'in-

Indicateur de suivi

Nombre de Dreets sensibilisées aux modèles possibles de coordination locale, lesquelles pourront relayer la présentation à leur PRST

Pilote
DGT

Partenaires
DGOS, DGS, Cnam, ARS, conseils départementaux de l'ordre des médecins, Présanse, SPST et SSTA

En lien avec
Sous-action 8.3.3 du PST 2026-2030 : Outiller et sensibiliser les acteurs du parcours de soins sur les enjeux liés à la santé au travail

Livrable
Instruction commune DGT/DGOS

Indicateur de suivi
Nombre de supports réalisés et mis à disposition des professionnels du parcours de soins

Sous-action 7.2.3

Mieux informer les acteurs de l'entreprise sur les dispositifs existants

Il s'agira de sensibiliser les employeurs à l'évaluation précoce du risque de désinsertion professionnelle dans leur entreprise (identifier tôt les situations où un salarié risque de perdre son emploi pour raisons de santé, afin de mettre en œuvre des actions de maintien en emploi ou de reconversion) et de rappeler les dispositifs existants (ex : essai encadré, convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE), compte professionnel de prévention (C2P)), ainsi que de faciliter le partage des outils construits pour les entreprises de toute taille.

En sus du rôle que peut jouer la visite de pré-reprise, il conviendra aussi d'expertiser l'intérêt de

proposer aux employeurs d'envoyer au salarié en arrêt de travail de plus de trente jours, avec sa première fiche de paie suivant l'arrêt, une information sur les dispositifs de maintien en emploi auxquels il pourrait avoir recours, ainsi qu'une présentation des acteurs mobilisables par le salarié.

La sous-action vise à élargir aux enjeux de santé au travail les outils d'accompagnement des entreprises et les dispositifs de maintien en emploi, y compris par l'intermédiaire d'un guichet numérique pour les entreprises au niveau régional que pourrait être le site Conseillers-Entreprises⁴⁷.

Pilote
DGT

Partenaires
DGE, Cnam, Anact, SPST

En lien avec
Sous-action 8.3.3 du PST 2026-2030 : Outiller et sensibiliser les acteurs du parcours de soins sur les enjeux liés à la santé au travail

Sous-action 7.2.4

Favoriser le maintien dans l'emploi des femmes

La sous-action vise à prévenir les risques de désinsertion professionnelle en lien avec des problématiques d'usure professionnelle ou de santé spécifiques aux femmes.

À cette fin, elle prévoit, d'une part de sensibiliser et informer les acteurs de la santé des femmes (gynécologues, sages-femmes, filières endométriose, etc.) aux enjeux du maintien dans l'emploi. D'autre part, de documenter et renforcer la diffusion d'informations scientifiques auprès des SPST sur les éléments fragilisant de différentes étapes de la vie des femmes (endométriose, parcours de procréation médicalement assistée-PMA, allaitement, ménopause, etc.) pouvant accentuer l'usure et la désinsertion professionnelles. Enfin, cette sous-action prévoit également de proposer des outils au médecin du travail, (ex : sur la ménopause

Livrables

- Développement de la plateforme conseiller-entreprises.service-public.gouv.fr sur les thématiques en lien avec la PDP
- Supports de communication sur les différents outils

Indicateur de suivi
Nombre de connexions sur le guichet numérique

Pilote
DGT

Partenaires
DGS, Maasa, Cnam, Anact, Présanse

Livrable
Outils sur la santé des femmes au travail, utilisables notamment pour la visite de mi-carrière

Sous-action 7.2.5

Favoriser le maintien dans l'emploi des salariés atteints de maladie chronique

Le développement des maladies chroniques (diabète, maladies inflammatoires chroniques de l'intestin, pathologies du rein, etc.), l'augmentation du nombre de cancers ainsi que l'allongement de la vie active induiront une augmentation du nombre de salariés diagnostiqués au cours de leurs carrières. Ainsi, selon l'étude VICAN 5 (2018) sur 400 000 cancers diagnostiqués chaque année, 160 000 concernent des personnes en emploi. Par ailleurs, 15 % de la population active serait atteinte d'une maladie chronique évolutive et de 1 % à 3 % de troubles psychotiques.

Or, la survenance d'une maladie chronique (physique ou psychique) ou d'un cancer est un facteur majeur de désinsertion professionnelle. Selon l'étude VICAN 5, cinq ans après la survenue de leur cancer, seuls 80 % des 18-54 ans en emploi au moment du diagnostic sont toujours en emploi effectif. En effet, 6,8 % sont au chômage, 2,4 % en arrêt long, 1,2 % en retraite ou pré-retraite et

9,4 % sont concernés par un autre type d'inactivité (ex : invalidité). Ces statistiques varient fortement en fonction de la pathologie, la proportion des salariés en emploi cinq ans après leur diagnostic descendant par exemple à 56,9 % en cas de cancer du poumon.

Ainsi, la promotion du maintien en emploi des personnes atteintes de cancers ou de maladies chroniques physiques ou psychiques constitue un enjeu significatif pour la politique de santé au travail.

Le plan Santé au travail 2026-2030 vise à renforcer la sensibilisation des acteurs du parcours de soin (médecins traitants, médecins spécialisés de la filière cancer) aux risques de désinsertion professionnelle auxquels sont exposés leurs patients souffrant de cancer au regard des leviers que ces professionnels peuvent actionner pour favoriser le maintien en emploi de leurs patients (prescription

46. IGAS, Prévention de la désinsertion professionnelle : détecter le risque, coordonner les acteurs, décembre 2025.

<https://igas.gouv.fr/prevention-de-la-desinsertion-professionnelle-detecter-le-risque-coordonner-les-acteurs>

47. <https://conseillers-entreprises.service-public.gouv.fr/>

du temps partiel thérapeutique, orientation vers les acteurs de la santé au travail, etc.).

Pilote
DGT

Partenaires
DGS, Anact, Inca, SPST

Livable
Définition d'outils de sensibilisation

Indicateurs de suivi
• Nombre d'outils de sensibilisation produits
• Nombre d'outils diffusés

OBJECTIF 8

UN SYSTÈME DE SANTÉ AU TRAVAIL DÉCLOISONNÉ, FAVORISANT UNE MEILLEURE VISIBILITÉ DES ENJEUX DE LA SANTÉ AU TRAVAIL ET LA CONTINUITÉ DU SUIVI DE L'ÉTAT DE SANTÉ DES TRAVAILLEURS



La santé au travail doit aujourd’hui s’affirmer comme une composante indissociable du parcours de santé global des travailleurs. Dans un contexte de tensions sur les ressources médicales et de multiplication des pathologies multifactorielles, la loi du 2 août 2021 portait déjà l’ambition de décroisonner la santé publique et la santé au travail, afin de garantir la continuité du suivi des travailleurs et la pertinence des prises en charge et accompagnements. L’enjeu est de faire des professionnels de la santé au travail des acteurs pleinement intégrés dans le système de santé. Il s’agit ainsi de valoriser et faire connaître leur expertise unique en matière d’expositions professionnelles, d’assurer leur bonne articulation avec les professionnels du soin, et par ailleurs de les positionner eux-mêmes comme relais des politiques de santé publique à l’instar des autres professions de santé.

Le plan Santé au travail 2026-2030 se donne ainsi pour objectif de poursuivre la dynamique engagée, à différents niveaux. Il convient de mettre pleinement en œuvre l’interopérabilité des données de santé au travail prévue par la loi du 2 août 2021, afin d’assurer la sécurité et la fluidité des échanges entre professionnels de santé au travail, ainsi qu’avec les professionnels de santé de ville. Il s’agit par ailleurs de multiplier les passerelles et échanges entre les acteurs de la santé au travail et du parcours de soins, en favorisant leur meilleure articulation et notamment la participation accrue des SPST aux grandes campagnes de santé publique. Ce décroisonnement doit également bénéficier à la surveillance du mésothéliome, à l’interface entre santé au travail, santé publique et santé environnementale, pour une prise en charge plus réactive et un soutien accru des victimes.

Action 8.1

FAVORISER L'ATTRACTIVITÉ ET LA VALORISATION DE LA MÉDECINE DU TRAVAIL, AFIN DE RÉPONDRE AUX ENJEUX FORTS EN MATIÈRE DE DÉMOGRAPHIE MÉDICALE DANS LES TERRITOIRES

Le découplage du système de santé au travail doit passer en premier lieu par une plus grande visibilité des professions de la santé au travail et de leur rôle dans le système de santé.

Dans un contexte global de pénurie médicale, la spécialité médecine du travail souffre d'un défaut de connaissance et de valorisation de ses missions, entraînant plus largement un manque d'attractivité de la profession. À l'exception de l'année universitaire 2024-2025, année de réforme de l'internat marquée par la coexistence de deux systèmes d'épreuves différents, le nombre de places proposées dans la spécialité médecine du travail suit une tendance à la baisse depuis 2017, malgré l'augmentation du nombre total de places ouvertes à l'internat. En 2025, comme les années précédentes, la médecine du travail se retrouve en queue de classement des choix de spécialités pour l'internat, avec un rang médian à 7 043 pour 8 919 postes ouverts.

Aussi, l'ensemble des places offertes dans la spécialité n'est pas systématiquement pourvu, ce qui a pour conséquence de renforcer encore la diminution du nombre d'internes formés chaque année. À titre d'exemple, pour l'année universitaire 2023-2024, seules 91 places ont été choisies sur les 116 places ouvertes dans la spécialité.

Par ailleurs, le contexte actuel et les projections en matière de démographie médicale pour la spécialité sont défavorables : les services de prévention et de santé au travail (SPST) et les services de santé au travail en agriculture (SSTA) rencontrent de fortes tensions sur leurs effectifs médicaux, particulièrement dans certains territoires en difficulté, et les perspectives qui se dessinent pour les années à venir restent préoccupantes malgré une stabilisation depuis 2021 autour de 4 800 praticiens en exercice. Selon les données du conseil national de l'ordre des médecins⁴⁸, plus de la moitié des médecins du travail sont aujourd'hui âgés de 55 ans ou plus. En outre, selon les chiffres-clés 2025 de l'association Présanse, 10 % des praticiens exerçant en services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) sont aujourd'hui en cumul emploi-retraite, et représentent 6 % des équivalents temps plein (ETP) médicaux. Dans un contexte d'augmentation de la population

active, les perspectives en termes de ratio entre le nombre de médecins du travail et la population salariée sont d'autant plus pessimistes.

Il apparaît également que toutes les régions ne disposent pas de chaires en médecine du travail, ce qui limite non seulement la visibilité de la spécialité, mais aussi et surtout les possibilités d'enseignement et d'encadrement des internes par des tuteurs qualifiés. Ainsi, plusieurs régions, telles que la Bourgogne-Franche-Comté et le Centre-Val de Loire, sont aujourd'hui dépourvues de chaires en santé au travail. De la même façon, le diplôme inter-universitaire (DIU) de collaborateur médecin n'est pas dispensé dans toutes les universités, ce qui limite pour partie l'accès à cette voie de réorientation aux professionnels intéressés.

Enfin, la possibilité pour les externes de réaliser des stages en SPST et SSTA sous réserve que ces structures soient agréées, en application de l'article R. 4623-26 du Code du Travail, est peu connue au sein des universités et peu rendue visible pour les étudiants en médecine, ce qui ne permet pas de favoriser l'émergence de vocations en amont du choix de leur spécialité.

L'enjeu est donc d'améliorer la visibilité de la spécialité pour attirer davantage et tendre vers une inversion de la courbe démographique, afin d'assurer la pérennité et la présence homogène des équipes pluridisciplinaires sur l'ensemble du territoire. Une action en ce sens constitue un prérequis pour garantir l'accès à un suivi de l'état de santé adapté à tous les travailleurs, et plus généralement la bonne réalisation de leurs missions par les SPST et SSTA.

L'action se donne pour objectif de rendre la médecine du travail plus attractive et reconnue, en agissant sur les leviers de formation et de recrutement, les carrières, et la perception du métier. Plus largement, elle doit permettre une meilleure visibilité des métiers de la santé au travail.

Pilote
DGT

Indicateurs stratégiques
• Nombre de SPST et de SSTA agréés en tant que terrain de stage pour les internes et les externes

• Nombre de médecins du travail en exercice en SPST et SSTA

• Nombre de salariés suivis par médecin du travail en SPST et en SSTA

Sous-action 8.1.1

Renforcer l'offre de formation théorique et pratique pour la médecine du travail

Un comité de pilotage inter-institutionnel, réuni deux fois par an, sera institué, afin de réaliser, dans un premier temps, un état des lieux précis des capacités d'enseignement sur le territoire, puis de mobiliser les leviers nécessaires pour dynamiser la formation de médecine du travail.

La mesure vise ainsi en premier lieu à assurer la pérennisation des chaires en médecine du travail existantes au sein des universités, et à travailler à l'ouverture de nouvelles chaires. Elle doit mobiliser pour ce faire le ministère chargé de la Santé et le ministère chargé de l'Enseignement supérieur. Plusieurs pistes pourront être explorées : faciliter l'accès au professorat pour les praticiens exerçant en SPST, développer les passerelles entre régions pour relancer une dynamique sur les territoires dépourvus de chaire, soutenir les carrières universitaires dans la profession.

L'action vise aussi à multiplier les lieux de stages en médecine du travail, et à favoriser la réalisation de stages dans cette spécialité durant l'externat. Il s'agira ainsi d'encourager les SPST à se faire connaître comme terrain de stage pour les internes comme pour les externes, mais également dans une logique d'état des lieux prospectif, à faire remonter leurs besoins en personnels.

Pilote
DGT

Partenaires
DGESIP, DGOS, Maasa, CCMSA, ARS, Universités

Livable
Plan d'action interministériel

Indicateur de suivi
Nombre de places d'internat disponibles en médecine du travail

Sous-action 8.1.2

Favoriser le recours aux différentes voies de recrutement des professionnels de santé

La sous-action est déclinée concernant trois types de professionnels :

- Médecins collaborateurs : il s'agit de favoriser la communication autour de cette opportunité, et d'adapter si besoin les modalités de formation.
- Praticiens à diplôme hors Union Européenne (PADHUE) : il s'agit d'encourager les SPST à faire remonter leurs besoins en médecins du travail, et travailler avec la DGOS à une répartition adaptée des postes sur les territoires.
- Médecins praticiens correspondants : il s'agit de faire connaître le dispositif aux professionnels ciblés dans les zones sous-dotées en médecin du travail au sein des SPSTI.

Pour accompagner cette mesure, et favoriser notamment une répartition pertinente des postes de praticiens diplômés hors union européenne (PADHUE) ou des territoires sur lesquels développer le dispositif de médecins praticiens correspondants (MPC), une cartographie de la démogra-

phie en santé au travail pourra utilement éclairer les réflexions à mener.

Pilote
DGT

Partenaires
DGOS, Maasa, CCMSA, Présanse, ARS, Dreets, SPST, SSTA

Livrables
• Cartographie de la démographie en santé au travail. Une présentation annuelle de cette cartographie pourra être organisée en CNPST afin de faire le point sur l'état de la démographie médicale sur l'ensemble du territoire
• Plan d'action interministériel pour l'attractivité de la médecine du travail

Indicateur de suivi
Nombre de professionnels choisissant chacune des trois voies (collaborateur médecin, PADHUE en médecine du travail et MPC)

48. CNOM, Atlas de la démographie médicale en France, 2024.
https://www.conseil-national.medecin.fr/sites/default/files/cnom_atlas_demographie_2024-tome_1.pdf

Sous-action 8.1.3

Encourager la communication auprès des publics cibles (universités, étudiants, etc.) afin d'améliorer la perception de la spécialité santé au travail et d'en renforcer la visibilité

La mesure vise à mobiliser plusieurs leviers de communication.

Il est ainsi prévu de développer la communication numérique et physique (réseaux sociaux, sites institutionnels, participation à des forums) à destination de différents publics cibles (universités, étudiants, confrères des autres spécialités, etc.), afin de mettre en visibilité la spécialité notamment pour favoriser l'émergence de vocations.

La communication sur la spécialité pourra aussi passer par une plus grande sensibilisation des doyens des facultés aux missions de prévention, au rôle spécifique de la médecine du travail, et à l'importance de la spécialité.

Il s'agira à l'occasion de cette campagne de communication de mettre en avant les atouts de la spécialité et déconstruire les préjugés sur la filière : valorisation de l'expertise plurielle des

médecins du travail, exercice collaboratif, conditions de travail et de rémunération avantageuses, intérêt de l'ouverture sur le monde du travail, etc.

 **Pilote**
DGT

 **Partenaires**
DGESIP, DGOS, CCMSA, Universités

 **En lien avec**
Action P2-2 du PST 2026-2030 : Mener des actions de communication concertées sur la santé et la sécurité au travail

 **Livable**
Campagne de communication

 **Indicateur de suivi**
Part des places d'internat effectivement pourvues dans la spécialité

Sous-action 8.1.4

Valoriser le rôle des infirmiers diplômés d'Etat en santé au travail (IDEST) :

La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail a consacré le rôle de l'infirmier en santé au travail au sein des services de prévention et de santé au travail (SPST). L'IDEST bénéficie d'une formation spécifique en santé au travail définie par le décret du 27 décembre 2022. La loi du 2 août 2021 a par ailleurs renforcé les possibilités de délégations aux IDEST, dans le respect du cadre précisé par le décret du 26 avril 2022. Ce cadre juridique prévoit notamment qu'un protocole, rédigé par le médecin du travail, détermine l'activité des professionnels de santé placés sous son autorité, dont les IDEST. Il prévoit que les IDEST peuvent effectuer, sous la responsabilité du médecin du travail et dans le cadre de protocoles écrits, l'ensemble des visites et examens prévus au chapitre IV du titre II du livre VI de la quatrième partie du Code du travail, à l'exclusion de l'examen médical d'aptitude et de son renouvellement et des visites relatives à la surveillance post-exposition et post. Ces évolutions contribuent notamment à libérer du temps médical dans un cadre sécurisé assurant la qualité du suivi des salariés et la clarté des responsabilités.

Le plan Santé au travail 2026-2030 encouragera le recours à ces possibilités d'exercice des IDEST, dans le respect du cadre juridique posé, en renforçant l'information et l'accompagnement des SPST sur les modalités de délégation et la préparation des protocoles de délégation. Les partenaires sociaux du CNPST seront étroitement associés au suivi de ces travaux dans le cadre des compétences du comité national de prévention et de santé au travail (CNPST) fixés par la loi du 2 août en matière de suivi de celle-ci.

 **Pilote**
DGT

 **Partenaires**
Partenaires sociaux du CNPST, Présanse, CNOM

 **Livable**
Actions d'information et de sensibilisation

 **Indicateur de suivi**
Taux de visites déléguables assurées par les infirmiers en santé au travail

Action 8.2

POUR SUIVRE LES TRAVAUX D'INTEROPÉRABILITÉ ET DE PARTAGE DE DONNÉES DE SANTÉ AU TRAVAIL

Pour garantir la fluidité et la continuité du suivi de l'état de santé des travailleurs, il est impératif que les informations pertinentes circulent de manière sécurisée et structurée entre les différents acteurs de la santé.

La loi du 2 août 2021 pose ainsi le cadre de l'interopérabilité des données de santé au travail, chantier qui reste à mettre en œuvre. Elle prévoit d'une part la création d'un volet « santé au travail » dans le dossier médical partagé (DMP), et d'autre part des échanges structurés de données entre les systèmes d'information des SPST (portabilité d'informations contenues dans le dossier médical en santé au travail). L'enjeu de cette interopérabilité est de passer d'un échange d'informations ponctuel à une traçabilité numérique des expositions professionnelles et des aménagements de poste. Cette action doit permettre aux professionnels du parcours de soins de disposer d'une vision plus complète de l'état de santé du travailleur, des risques passés, et des adaptations déjà mises en œuvre, tout en permettant au médecin du travail d'accéder aux données du DMP pour favoriser la pertinence de son suivi et anticiper le risque de désinsertion professionnelle.

Ainsi, cette action stratégique vise à établir les conditions techniques et organisationnelles pour une intégration sécurisée des données de santé au

travail, à la fois dans le DMP (volet santé au travail) et entre les SPST, et donc leur interopérabilité. L'objectif principal est de permettre aux équipes des SPST de verser des synthèses standardisées des visites et des informations clés (risques, aménagements) dans le DMP, si le travailleur concerné ne s'y oppose pas.

Pour y parvenir, l'action se déploie en deux axes majeurs : d'une part, l'harmonisation et la structuration du dossier médical en santé au travail (DMST) via un cadre de référence national, assurant la compatibilité des informations à verser au DMP ; d'autre part, l'accompagnement des éditeurs de logiciels pour qu'ils développent des outils informatiques intégrant ces nouvelles normes. Cela inclut la poursuite des travaux normatifs (schémas d'échanges, vocabulaires), la sécurisation des flux et le respect des règles de confidentialité (RGPD, secret médical, etc.), permettant ainsi l'échange sécurisé d'informations entre SPST et l'accès au DMP par le médecin du travail.

 **Pilote**
DGT

 **Indicateur stratégique**
Nombre de SPST utilisant des logiciels respectant les règles d'interopérabilité définies au niveau national

Sous-action 8.2.1

Assurer la création et permettre l'alimentation du volet « santé au travail » du DMP par les professionnels des SPST

La sous-action vise à définir les informations essentielles contenues dans les DMST (expositions professionnelles, aménagements de poste, synthèses de visites) qui ont vocation à composer le volet « santé au travail » du DMP, en application de l'article L. 1111-15 du Code de la santé publique. Ce volet santé au travail sera ainsi composé uniquement des données du DMST « nécessaires au développement de la prévention ainsi qu'à la coordination, à la qualité et à la continuité des soins ».

Cela passe par la poursuite des travaux d'élaboration d'un cadre de référence national (incluant schémas d'échanges, vocabulaires standardisés et jeux de données minimaux), qui permettra

d'assurer la compatibilité des informations. Ces travaux, pilotés par le ministère chargé du Travail, sont une condition *sine qua non* pour garantir que le versement des synthèses de données se fasse de manière homogène et exploitable par l'ensemble des professionnels de santé et que le médecin du travail puisse accéder aux données du DMP.

 **Pilote**
DGT

 **Partenaires**
DGS, DNS, ANS, Cnam, SPST, éditeurs de logiciels

/// Livrables

- Décret DMP
- Référentiels de structuration du volet santé au travail du DMP

/// Indicateurs de suivi

- Nombre de documents versés dans le DMP par des médecins du travail.
- Nombre de médecins du travail qui se sont connectés sur des DMP de salariés

Sous-action 8.2.2

Rendre effective l'interopérabilité entre les systèmes d'information des SPST afin de permettre la portabilité des DMST pour les travailleurs

La mesure vise à définir les spécifications techniques et fonctionnelles opposables qui serviront de base à l'interopérabilité entre les dossiers médicaux en santé au travail (DMST) et guideront les développements des éditeurs de logiciels.

L'objectif à terme est de garantir un suivi efficace et dans la durée des expositions aux risques professionnels, même lorsque le travailleur change d'employeur et, par conséquent, de service de prévention et de santé au travail (SPST). Pour y parvenir, les réflexions vont se poursuivre au sein de groupes de travail réunissant les acteurs concernés (SPST, éditeurs et autorités de tutelle). Ces travaux aboutiront à la mise en place de feuilles de route de développement pour les éditeurs, puis à la réalisation de tests techniques, afin de permettre la

mise en place de flux sécurisés et standardisés des données, concrétisant ainsi la traçabilité numérique essentielle au continuum de soins.

/// Pilote

DGT

/// Partenaires

DNS, ANS, Présanse, SPST, éditeurs de logiciels

/// Livrable

Référentiels de structuration du DMST

/// Indicateur de suivi :

Nombre de transferts de dossiers médicaux sécurisés réalisés avec succès entre deux SPST

Action 8.3

RENFORCER LE RÔLE D'APPUI ET D'ORIENTATION DES PROFESSIONNELS DU PARCOURS DE SOIN EN FAVEUR DE LA SANTÉ-SÉCURITÉ AU TRAVAIL DE LEURS PATIENTS

L'objectif général de garantir un continuum de soins pour les travailleurs exige de favoriser le découplage entre le parcours de soins et le système de santé au travail. Cette action est essentielle pour garantir une meilleure connaissance et prise en compte de la santé au travail dans le cadre du parcours de soins des travailleurs. L'enjeu principal est ainsi de mobiliser l'ensemble des professionnels du parcours de soins (médecins traitants, communautés professionnelles territoriales de santé (CPTS), etc.) pour qu'ils deviennent des relais actifs en matière de santé au travail. Cela nécessite également de s'assurer que les institutions clés (ARS et Drets) travaillent de concert sur ces enjeux.

En agissant ainsi, une meilleure continuité entre le suivi de la santé au travail et le parcours de soins est assurée, évitant l'aggravation de troubles et

l'installation d'une désinsertion professionnelle, ce qui représente un bénéfice majeur tant pour le travailleur que pour la collectivité.

Cette action consiste donc à améliorer l'articulation entre les professionnels de soins et les professionnels de la santé au travail afin de renforcer la prévention des risques professionnels. Pour y parvenir, elle a vocation à se déployer sur plusieurs axes.

Il s'agira ainsi d'encourager une meilleure coordination territoriale, de favoriser les échanges et le rapprochement opérationnel entre ces différents acteurs de santé, et de développer l'outillage et la sensibilisation des professionnels du soin pour qu'ils intègrent la dimension professionnelle dans leur diagnostic et leur orientation.

/// Pilote

DGT

Sous-action 8.3.1

Encourager le déploiement d'actions de prévention/promotion de la santé en entreprises et dans les lieux de formations dans le cadre du service sanitaire des étudiants en santé (SSES)

Si de premières actions de prévention ont pu être menées dans certaines régions auprès d'élèves de CFA ou d'étudiants en santé eux-mêmes (ex. événement « Pose ta blouse » en Normandie), il serait intéressant d'encourager les étudiants en santé à investir la promotion/prévention de la santé en milieu professionnel pour leur SSES.

Ces actions permettront aux étudiants en santé à la fois de découvrir le monde de l'entreprise et les enjeux de santé au travail, de susciter des vocations dans un contexte de pénurie médicale dans les SPST, et d'être sensibilisés à la préservation de leur propre santé au travail.

L'action visera à :

- Définir des modalités concrètes de déploiement en vue d'établir en régions les partenariats nécessaires pour l'accompagnement des étudiants.

- Mettre à disposition des contenus thématiques sur la page dédiée SSES du site de Santé publique France.

/// Pilote

DGT

/// Partenaires

SGMAS, Santé publique France, Présanse

/// Livrable

Contenus proposés aux étudiants pour construire leur projet via la page dédiée du site de Santé publique France

/// Indicateur de suivi

Nombre de régions où de telles actions sont menées

Sous-action 8.3.2

Favoriser le rapprochement entre les CPTS et les SPST

Les communautés professionnelles territoriales de santé (CPTS) ont pour missions d'assurer une meilleure coordination des professionnels de santé sur leur territoire et de concourir à la structuration des parcours de santé. Elles constituent donc des acteurs incontournables en matière de coopération et de diffusion de bonnes pratiques ou d'informations clés auprès des professionnels de santé des territoires.

Il convient d'encourager les coopérations territoriales entre les services de prévention et de santé au travail (SPST) et les CPTS, pour favoriser la structuration de leurs échanges et la réalisation d'actions conjointes. Cette sous-action apparaît essentielle pour améliorer l'articulation entre santé au travail et parcours de soins, afin de garantir un véritable continuum de soins pour le travailleur. Cette mesure implique d'établir des circuits de communication et d'orientation réciproque clairs et fluides, permettant de mettre en relation des professionnels qui échangent peu ou se connaissent mal.

Concrètement, la mise en œuvre pourra prendre des formes variées qui restent à définir de concert entre CPTS et SPST. Les pistes envisagées sont les suivantes :

- Le recensement des initiatives de coopération déjà existantes au niveau local pour identifier les bonnes pratiques et les modèles d'articulation entre les SPST et les CPTS.

- L'organisation de sessions de sensibilisation / d'information réciproques sur des thèmes clés (santé au travail pour les professionnels des CPTS, et santé publique pour les professionnels des SPST).

- L'élaboration et la diffusion d'outils pratiques, comme un annuaire des professionnels sur le territoire, pour faciliter l'orientation des patients.

/// Pilote

DGT

/// Partenaires

DGOS, DGS, SPST, CPTS

/// En lien avec

Action 8.4 du PST 2026-2030 : Poursuivre le rôle d'appui des acteurs de la santé au travail à des objectifs de santé publique

/// Livrable

Recensement des initiatives menées dans les territoires

/// Indicateur de suivi

Part des SPST ayant formalisé un protocole de coopération actif avec au moins une CPTS sur leur territoire

Sous-action 8.3.3

Outiller et sensibiliser les acteurs du parcours de soins sur les enjeux liés à la santé au travail

Cette sous-action a pour objectif de combler le déficit de connaissances et d'outils des professionnels du parcours de soin (médecins généralistes, spécialistes, infirmiers, etc.) concernant les liens entre l'état de santé de leurs patients et leur activité professionnelle. Elle concrétise directement la nécessité de sensibiliser les acteurs de l'offre de soins pour qu'ils intègrent la dimension professionnelle dans leur diagnostic et leur orientation. La mise en œuvre de cette action se traduira par l'élaboration et la diffusion de ressources pédagogiques et facilement assimilables, comme des kits d'outillage pratiques (fiches synthétiques, supports numériques courts, flyers) notamment sur les pathologies professionnelles les plus fréquentes (ex : risques psychosociaux (RPS), troubles musculosquelettiques (TMS)), les expositions professionnelles, les démarches de signalement (reconnaissance des maladies professionnelles), et les circuits d'orientation vers les SPST, ainsi que les outils de la prévention de la désinsertion professionnelle et du maintien en emploi.

Cette sous-action pourra également se traduire par l'organisation de sessions de sensibilisation thématiques (webinaires, présentations lors de réunions de CPTS ou d'union régionale des profes-

sionnels de santé (URPS)), en lien avec la sous-action précédente, animées par des professionnels des SPST, pour échanger sur des cas concrets de maintien en emploi et les dispositifs existants (visite de pré-reprise, aménagement de poste).

L'objectif final est d'améliorer les connaissances en santé au travail des professionnels de l'offre de soins et d'améliorer la coordination entre ces professionnels et les professionnels de la santé au travail.

Pilote
DGT

Partenaires
DGOS, DGS, Anses, Santé publique France

En lien avec
Action 8.4 du PST 2026-2030 : Poursuivre le rôle d'appui des acteurs de la santé au travail à des objectifs de santé publique

Indicateurs de suivi
• Nombre d'outils de sensibilisation aux enjeux de santé au travail mis à la disposition des professionnels du parcours de soins
• Nombre d'accès à ces outils lorsqu'il est possible de le recueillir

Sous-action 8.3.4

Favoriser le rapprochement entre ARS et Dreets sur les enjeux de la santé au travail

Cette sous-action a pour objectif de lever les freins institutionnels et d'assurer l'alignement des politiques publiques régionales en matière de santé. Elle est cruciale pour garantir que les décisions stratégiques prises par l'agence régionale de santé (ARS), garante de la déclinaison de la politique de santé publique à l'échelle régionale, soient cohérentes avec les actions menées par la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets), garante de l'application du droit du travail, de la prévention et de la santé au travail. Il s'agira d'établir une gouvernance partagée et pérenne sur les enjeux de la santé des travailleurs.

Les modalités concrètes de mise en œuvre devront être décidées au niveau du ministère chargé du Travail et du ministère chargé de la Santé, puis

déclinées au niveau territorial par les ARS et les Dreets.

Elles pourront notamment prévoir :

- L'organisation de comités de pilotage conjoints réguliers et formalisés entre les directions de l'ARS et de la Dreets, centrés sur la santé au travail et la prévention de la désinsertion professionnelle.
- L'élaboration de feuilles de route régionales communes pour le déploiement des actions prioritaires du plan, notamment celles concernant la coopération entre les SPST et les communautés professionnelles territoriales de santé (CPTS), ou encore concernant les remontées d'information relatives aux besoins en termes de professionnels de santé (praticiens à diplôme hors Union européenne et internes notamment) dans les territoires.

Pilote
DGT

Partenaires
SGMAS, ARS, Dreets

En lien avec
Action 8.4 du PST 2026-2030 : Poursuivre le rôle d'appui des acteurs de la santé au travail à des objectifs de santé publique

Livrable
Mise en place de cadres d'échanges formalisés entre les ARS et les Dreets sur les enjeux de la santé au travail

Action 8.4

POUR SUIVRE LE RÔLE D'APPUI DES ACTEURS DE LA SANTÉ AU TRAVAIL AUX OBJECTIFS DE SANTÉ PUBLIQUE

L'évolution rapide des risques (risques psychosociaux...), des outils et des modes d'organisation du travail (télétravail, nouvelles technologies, etc.) conjuguée à la nécessité d'une coordination renforcée avec les acteurs du parcours de soins, impose un renforcement continu des compétences des professionnels des services de prévention et de santé au travail (SPST).

Dans cette perspective, la loi du 2 août 2021 a consacré la volonté de décroiser la santé publique et la santé au travail, en reconnaissant les liens étroits entre l'état de santé global des salariés et leurs conditions de travail. Elle a ainsi prévu que les SPST contribuent à la réalisation d'objectifs de santé publique, et qu'ils aient vocation à participer à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail, dont notamment des campagnes de vaccination et de dépistage, des actions de sensibilisation au bénéfice de la pratique sportive et des actions d'information et de sensibilisation aux situations de handicap au travail.

Ainsi, il s'agit aujourd'hui de permettre aux SPST d'adapter leur expertise aux nouveaux enjeux de santé publique, afin qu'ils puissent maximiser leur impact sur la santé des travailleurs. L'enjeu n'est plus seulement d'évaluer les risques professionnels classiques, mais de devenir des relais de prévention primaire efficaces sur des thématiques de santé publique clés et impactant l'état de santé des travailleurs.

Cette action a pour objectif de mettre à niveau les connaissances et les outils des équipes pluridisciplinaires des SPST et des services de santé au travail en agriculture (SSTA), pour qu'elles puissent

intégrer activement certains objectifs de santé publique. Il est ainsi prévu de développer trois axes en particulier, qui peuvent impacter fortement les conditions de travail des travailleurs :

- La prévention des addictions : développer des modules de formation ciblés pour les professionnels des SPST/SSTA sur la prévention et le repérage précoce des addictions.
- La simplification des circuits de vaccination, afin de transformer les SPST/SSTA en acteurs de vaccination plus efficaces et accessibles, permettant d'augmenter la couverture vaccinale en milieu professionnel, en contribuant ainsi directement aux campagnes de santé publique sans alourdir excessivement la charge de travail existante.
- Il est par ailleurs proposé de mener une réflexion sur l'harmonisation des dispositifs de suivi, notamment en articulant le rendez-vous de prévention à 45 ans avec la visite de mi-carrière, afin de garantir une évaluation globale et précoce de l'aptitude future au poste de travail.

Pilote
DGT

En lien avec
• Stratégie interministérielle de mobilisation contre les conduites addictives 2023-2027
• Stratégie Vaccination et immunisation 2025-2030

Indicateur stratégique
Nombre et nature des actions de santé publique réalisées par les SPST chaque année

Sous-action 8.4.1

Encourager et faciliter la participation des SPST aux campagnes vaccinales

L'objectif est de transformer les SPST et SSTA en acteurs de vaccination plus efficaces et accessibles, contribuant directement aux objectifs de santé publique. Pour y parvenir, il est nécessaire de clarifier et de valoriser le rôle des professionnels de santé au travail, notamment celui des infirmiers. Les modalités de mise en œuvre se concentreront sur l'autonomisation des infirmiers via leur formation et leur habilitation à l'acte vaccinal, ce qui est un levier de valorisation de la profession et de gain d'efficacité. La réalisation de ces vaccinations pourra s'organiser dans le cadre de campagnes publiques ciblées et ne fera pas l'objet de réquisitions des personnels des services.

Sur le plan opérationnel, il pourrait être envisagé d'informer le travailleur sur les vaccinations à effectuer et de mettre à disposition des vaccins au sein des services. Enfin, pour soutenir cette nouvelle dynamique, la poursuite des travaux sur le stockage des vaccins et le financement des actes de vaccination en milieu de travail est nécessaire,

Sous-action 8.4.2

Outiller les professionnels des SPST/SSTA à la prévention des addictions

Prévention ATGM

Les conduites addictives au travail (tabac, alcool, médicaments psychotropes, cannabis, etc.) constituent un enjeu croissant de santé, de sécurité et de maintien en emploi. Les données issues de différentes enquêtes (Santé publique France, observatoire français des drogues et des tendances addictives (OFDT), direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares)) montrent une progression des consommations, en particulier dans certains secteurs à forte pénibilité, horaires atypiques ou stress élevé. Au-delà des usages individuels, ces pratiques ont des conséquences collectives : altération de la vigilance, accidents du travail, tensions dans les équipes, désorganisation du travail, désinsertion professionnelle.

Les services de prévention et de santé au travail (SPST)/ services de santé au travail en agriculture (SSTA) sont des acteurs privilégiés pour repérer, accompagner et prévenir ces situations. Pourtant, leurs pratiques restent hétérogènes selon les régions et les équipes, faute de formation harmonisée et de repères communs d'intervention.

Différents travaux ont déjà été menés, et pourront, après évaluation, contribuer à soutenir l'action attendue :

- Dans le cadre du Plan national de mobilisation contre les addictions (2018-2022) et du 3^{ème} plan

de même que l'évolution des outils informatiques pour faciliter le ciblage et le suivi des patients, en lien avec les objectifs de la Stratégie Vaccination et Immunisation 2025-2030. À noter que les vaccins concernés seront à définir conjointement avec la direction générale de la santé (DGS).

Pilote
DGT

Partenaires
DGS, DSS, Cnam, SPST

Livable
Etude de la possibilité pour les SPST de stocker des vaccins

Indicateurs de suivi
• Nombre de vaccinations effectuées en SPST
• Si le stockage des vaccins est rendu possible : nombre de SPST disposant effectivement de stocks de vaccins sur site

Santé au travail (2016-2020), la mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives (Mildeca) et la direction générale du travail (DGT) ont mis en place une formation de formateurs relais à la prévention des conduites addictives en milieu professionnel en partenariat avec l'école des hautes études en santé publique (EHESP).

- Dans le cadre du dispositif ESPER porté par la Mildeca, des employeurs s'engagent à travers une charte à définir un projet global de prévention des conduites addictives dans le cadre de la promotion de la santé au travail.
- Présanse a opéré un recensement des outils et/ou méthodes pour travailler à la prévention des addictions, qu'elle a mis à disposition sur son site⁴⁹.
- Santé publique France a développé une plateforme « Les employeurs pour la santé »⁵⁰ mettant à disposition des outils pour les accompagner dans la mise en place d'actions de prévention.

Un outillage adapté permettra de renforcer les compétences et l'harmonisation des pratiques des professionnels des SPST pour améliorer la prévention, le repérage précoce et l'accompagnement des situations liées aux conduites addictives.

Il s'agira en particulier de :

- Donner aux professionnels des SPST/SSTA une culture commune sur les conduites addictives et leurs déterminants professionnels.
- Développer leurs capacités à repérer les signaux d'alerte et à orienter les salariés vers les dispositifs spécialisés (centre de soins, d'accompagnement et de prévention en addictologie (Csapa), structures médico-sociales, etc.).
- Outiller les SPST/SSTA pour accompagner les employeurs dans la construction de plans de prévention adaptés, intégrant les dimensions collectives (organisation du travail, culture d'entreprise, communication).
- Promouvoir une approche bienveillante, non stigmatisante, respectueuse du secret médical et de la confidentialité.

Dans le cadre d'un groupe de travail national, seront réalisés :

- État des lieux à partir des données disponibles.
- Evaluation des travaux précédemment menés (formation de formateurs Mildeca/DGT/EHESP, outils utilisés en SPST, etc.).

Sous-action 8.4.3

Permettre une articulation de la visite de mi-carrière avec le rendez-vous de prévention à 45-50 ans

L'objectif est de permettre une meilleure articulation entre la visite de mi-carrière et le rendez-vous de prévention proposé à 45-50 ans, ces deux dispositifs majeurs étant prévus autour du même âge charnière.

L'ambition est d'améliorer la connaissance et de promouvoir ces dispositifs par les professionnels de santé concernés, mais aussi leur cohérence, afin de garantir une évaluation globale et optimale de l'état de santé à cet âge charnière, ainsi qu'une orientation adaptée des personnes par les professionnels. Cette mise en cohérence doit être le fruit d'un travail conjoint entre la DGS et la DGT, qui permettra de préciser la complémentarité des objectifs (la prévention de la désinsertion professionnelle pour la visite de mi-carrière et la prévention à titre plus large pour le rendez-vous de prévention) et l'articulation pratique entre ces deux dispositifs.

Il conviendra ainsi de promouvoir la réalisation des deux dispositifs afin d'éviter à la fois les ruptures

- Valorisation des retours d'expérience dans un cadre interrégional, en lien avec le GT national risques psychosociaux (RPS)/ qualité de vie et conditions de travail (QVCT).
- Identification des thématiques prioritaires et des leviers les plus pertinents.

Dans le cadre d'expérimentations inscrites dans des PRST 2026-2030, la mobilisation d'acteurs à l'échelle d'un territoire ou d'un secteur d'activité particulièrement concerné sera recherchée.

Pilotes
DGT, Mildeca

Partenaires
DGS, Maasa, Cnam, CCMSA, INRS, Santé publique France, Anact, Présanse

En lien avec
Sous-action 2.6.3 du PST 2026-2030 : Mobiliser le collectif de travail pour la prévention de conduites addictives

Livable
GT pour mieux définir les besoins d'outillage des SPST/SSTA

de suivi et les redondances, pour anticiper efficacement les risques professionnels et faciliter les mesures de maintien en emploi.

Une sensibilisation sur ces deux dispositifs sera organisée en parallèle, pour mieux les faire connaître : auprès des SPST, responsables de la visite de mi-carrière, ainsi qu'auprès des professionnels de la santé en charge du bilan de prévention.

Pilote
DGT

Partenaires
DGS, DSS, SPST

En lien avec
Sous-action 8.3.3 du PST 2026-2030 : Outiller et sensibiliser les acteurs du parcours de soins sur les enjeux de la santé au travail

Livable
Définition et diffusion du dispositif articulé

49. <https://www.presanse.fr/ressources-sant%C3%A9-travail/ressources-sur-la-prevention-des-conduites-addictives/>
50. <https://www.santepubliquefrance.fr/les-employeurs-pour-la-sante>

Action 8.5

AMÉLIORER LA PRISE EN CHARGE MÉDICO-SOCIALE DES PATIENTS ATTEINTS DE MÉSOTHÉLIOMES ET POURSUIVRE LA SURVEILLANCE ÉPIDÉMIOLOGIQUE DU MÉSOTHÉLIOME PLEURAL

Afin d’améliorer la reconnaissance en maladie professionnelle ainsi que l’indemnisation par le fonds d’indemnisation des victimes de l’amiante (Fiva), les ministères chargés de la Santé et du Travail souhaitent engager un travail d’amélioration des parcours socio-administratif et de soins des patients. L’objectif est de proposer à ces patients une orientation systématique vers les centres régionaux de pathologies professionnelles et environnementales (CRPPE) à l’issue de la réunion de concertation pluridisciplinaire diagnostique.

Les développements concomitants des missions d’« aller vers » du Fiva devraient permettre de renforcer l’accès au droit à indemnisation des victimes.

L’objectif 5.4. du PST 4 prévoyait une sous-action dédiée à la surveillance épidémiologique du mésothéliome, pathologie liée à l’exposition à l’amiante, avec une évolution du programme national de surveillance du mésothéliome vers un

dispositif national de surveillance des mésothéliomes, devant couvrir l’ensemble du territoire. Ce dispositif n’a toutefois pas pu voir le jour en raison de difficultés de mise en œuvre, de ressources contraintes et de problématiques liées à la sécurité des données. Le projet a été arrêté fin 2023 et une nouvelle stratégie a été élaborée, visant à fixer un dispositif couvrant l’ensemble du territoire national et répondant aux objectifs de production d’indicateurs épidémiologiques sur l’incidence et les expositions professionnelles et non-professionnelles à l’amiante et aux autres fibres (minérales artificielles, de carbone, fibres d’aramides et radiations ionisantes).

Pilotes

DGS, DGT, DSS, Santé publique France

En lien avec

- Stratégie nationale de surveillance du mésothéliome
- Plan d’action interministériel amiante (PAIA) II

Sous-action 8.5.1

Améliorer la prise en charge médico-sociale des patients atteints de mésothéliomes

Afin d’améliorer la reconnaissance en maladie professionnelle, les ministères chargés de la Santé et du Travail renforcent l’action des centres régionaux de pathologies professionnelles et environnementales (CRPPE) dont les missions sont définies à l’article R.1339-1 du Code de la santé publique. Les CRPPE ont en effet une expertise dans la reconstitution des parcours professionnels et apportent ainsi un appui aux patients dans leurs démarches de reconnaissance en maladie professionnelle. Ils sont identifiés, réglementairement, pour participer au parcours de soins des patients atteints de cancer (article R. 6123-91-10 du CSP). Afin d’harmoniser les pratiques sur l’ensemble du territoire et réduire les inégalités de recours, un travail d’amélioration du parcours de soins de ces patients sera effectué afin de proposer une orientation systématique vers les CRPPE à l’issue de la réunion de concertation pluridisciplinaire diagnostique. Cette approche ciblée sur le mésothéliome a pour vocation de s’étendre progressivement à d’autres cancers d’origine professionnelle.

Par ailleurs, l’élargissement des missions du Fiva à travers l’article 89 de la loi de financement de

la sécurité sociale (LFSS) pour 2024 qui se traduit par la publication d’un décret en conseil d’État permettra de favoriser l’accès à l’indemnisation par le Fiva des victimes d’une exposition à l’amiante. En effet, l’article précité prévoit que le fonds peut requérir de tout service de l’État, de toute collectivité publique, de tout organisme de sécurité sociale, de tout organisme assurant la gestion des prestations sociales ou de tout organisme assureur susceptibles de réparer tout ou partie du préjudice des informations ou des données à caractère personnel strictement nécessaires pour identifier les éventuels bénéficiaires de la réparation des préjudices prévus et pour prendre contact avec eux.

Cette démarche « d’aller vers » devrait également permettre aux victimes d’améliorer la connaissance de leurs droits à réparation et, par là même, d’améliorer la reconnaissance de l’origine professionnelle des mésothéliomes.

Pilotes

DGS, DGT, DSS

Partenaires

SG Maasa, Cnam, CRPPE, Fiva, Inca

Livrables

- Rapport d’étape de la Cnam sur le taux de reconnaissance en maladie professionnelle des cas de mésothéliomes pleuraux à 3 ans et rapport final à 5 ans avec évolution temporelle de ce taux sur les 5 ans

- Rapport annuel d’activité du Fiva présentant le nombre de cas de mésothéliomes indemnisés par an

Indicateurs de suivi

- Nombre de mésothéliomes reconnus comme maladie professionnelle
- Evolution du taux de reconnaissance en maladie professionnelle des cas de mésothéliome pleural
- Nombre de mésothéliomes indemnisés par le Fiva par année

Sous-action 8.5.2

Poursuivre le suivi épidémiologique du mésothéliome pleural

Cette sous-action s’inscrit dans la continuité des actions portées dans le cadre du PST 4, tout en mettant en œuvre une nouvelle stratégie visant à surveiller l’incidence des mésothéliomes sur l’ensemble du territoire. Elle doit conduire à caractériser de la façon la plus exhaustive possible les expositions professionnelles et non-professionnelles à l’amiante et aux autres fibres (minérales artificielles, de carbone, fibres d’aramides et radiations ionisantes) afin d’orienter la prévention en population générale et en milieu professionnel.

Cette nouvelle stratégie de surveillance du mésothéliome repose d’une part sur un renforcement du dispositif de la déclaration obligatoire des mésothéliomes et d’autre part sur l’utilisation secondaire des données de consultations réalisées dans les CRPPE pour les patients.

Ce dispositif de caractérisation des expositions repose sur :

- Un processus standardisé de recueil, de saisie et d’expertise des données coordonné inter-régionalement.
- Un CRPPE qui assure la coordination nationale, notamment en construisant et gérant la base de données nationale et en analysant les données.
- Santé publique France qui produit à partir des données recueillies un bilan annuel de l’incidence

brute et standardisée des mésothéliomes et un rapport tri-annuel sur la caractérisation des sources d’expositions à l’amiante.

Une convention établie entre les établissements publics de santé dans lesquels les CRPPE sont implantés et Santé publique France, précise les modalités de mise en œuvre de ces missions et de leur financement.

Pilote

Santé publique France

Partenaires

DGS, DGT, DSS

Livable

Production par Santé publique France, à partir des données recueillies, d’un rapport annuel de l’incidence brute et standardisée des mésothéliomes et d’un rapport tri-annuel sur la caractérisation des sources d’expositions à l’amiante pour les cas de mésothéliome pleural

Indicateurs de suivi

- Nombre de déclarations obligatoires reçues par Santé publique France par an
- Nombre de patients atteints de mésothéliome par an pour lesquels un recueil des expositions a été réalisé par les CRPPE

AXE STRATÉGIQUE 4.

Anticiper et gérer les crises et les risques émergents



OBJECTIF 9 UN SYSTÈME DE VEILLE, D'ALERTE ET DE GESTION DES CRISES ET ÉVÉNEMENTS DE SANTÉ INHABITUELS EN MILIEU DE TRAVAIL



Au cours des dernières années, plusieurs crises d'ampleur ont placé la santé au travail au cœur des préoccupations : épisodes météorologiques extrêmes et phénomènes naturels (canicules, tempêtes, inondations, séismes), incendies majeurs tels que ceux de Notre-Dame de Paris ou de l'usine Lubrizol à Rouen en 2019 ou encore des crises sanitaires, telles que la pandémie de la Covid-19 ou l'épidémie de choléra à Mayotte. Qu'il s'agisse d'accidents industriels, d'événements climatiques, de catastrophes naturelles ou d'une pandémie, les travailleurs sont souvent particulièrement affectés notamment du fait de la nécessité de continuité de l'activité économique. Outre ces situations de crises, l'apparition d'événements inhabituels en santé travail ou de risques émergents en milieu professionnel doit également être appréhendée et faire l'objet d'une coordination au niveau national comme local entre les différents acteurs experts de la santé au travail.

Ainsi, une organisation efficiente des différents acteurs de la veille, de l'alerte et de la gestion des risques en milieu de travail est primordiale. L'acculturation des entreprises aux risques sanitaires, industriels, et naturels majeurs représente également un enjeu important.

Action 9.1

RENFORCER LE SYSTÈME DE VEILLE DES RISQUES ÉMERGENTS EN SANTÉ AU TRAVAIL

Un risque émergent se rapporte à un risque peu connu ou un risque connu mais qui surgit dans un nouveau contexte. Cette notion de risque émergent peut couvrir différents domaines, tels que les risques chimiques (avec par exemple les PFAS), les risques liés aux nouvelles technologies ou à des nouvelles organisations de travail ou encore au changement climatique ou aux risques de pandémie (exemple de la Covid-19) et de zoonose.

L'action 9.1. est centrée sur la veille des risques émergents en milieu de travail.

Un système de veille des risques émergents est complémentaire d'un système d'alerte. Il en diffère par sa finalité, sa temporalité et ses déclencheurs.

Il s'agit de structurer un système capable de détecter, d'analyser et d'anticiper des risques nouveaux ou en évolution avant qu'ils n'aient un impact important sur la santé des travailleurs, en engageant des interventions sanitaires et des mesures de prévention.

Les principes clés de ce système reposent ainsi sur :

- L'identification précoce des signaux faibles (nouveaux agents, procédés, organisations).
- L'évaluation des signaux faibles identifiés (pertinence).
- La veille pro-active (médiatique, alertes nationales ou internationales).
- La caractérisation du risque (nature, gravité, fréquence, secteurs exposés).
- L'analyse des signaux validés pour l'orientation des mesures à prendre (prévention adaptée, recommandations, demande d'expertise, mesures réglementaires).

Au niveau national, le système de veille des risques émergents en milieu de travail doit être organisé pour traiter les remontées de terrain au travers notamment des données issues de cas cliniques bien documentés (provenant de centres hospitaliers, de médecins du travail des services de prévention et de santé au travail ou de médecins inspecteurs du travail des services déconcentrés du ministère chargé du Travail, des représentants dans les instances régionales, départementales et nationales telles qu'aux conseils régionaux d'orientation des conditions de travail (CROCT), conseil d'orientation des conditions de travail (COCT), observatoires départementaux du dialogue social (ODDS), etc.).

Le dispositif doit prévoir la restitution des informations aux directions d'administration centrales et l'ensemble des parties prenantes via la diffusion par bulletins ou signalement pour alerte sanitaire afin que celles-ci envisagent des adaptations réglementaires et le suivi des actions.

L'objectif est donc d'améliorer l'organisation du dispositif national de veille des risques émergents en santé travail, notamment en structurant la gouvernance du dispositif et en renforçant les outils de traitement et de restitution des informations relatives aux risques émergents.

Pilote
DGT

- Indicateurs stratégiques**
- Création d'un réseau composé des DAC, Cnam, MSA et agences concernées (telles que l'Anses et Santé publique France)
 - Nombre de signaux détectés et gérés par année au niveau national
 - Nombre de réunions du comité stratégique

Sous-action 9.1.1

Structurer la gouvernance du dispositif national de la veille sur les risques émergents

L'objectif est de mettre en place une instance de gouvernance impliquant les différentes directions d'administration centrales (DGT, DGS, DGPR et Maasa), les agences et instituts, acteurs de la santé au travail (Anses, Santé publique France, INRS), afin de définir les objectifs et l'organisation d'un dispositif national de veille sur les risques émergents ayant un impact sur la santé au travail.

Cette instance de gouvernance (comité stratégique) aura pour missions de :

- Structurer les circuits de remontées, de traitement et d'échanges des informations relatives à un risque émergent entre les différents acteurs en matière de veille sur les risques émergents en santé au travail.
- Elaborer le plan d'actions et de moyens pour la mise en œuvre et la pérennité du dispositif défini.
- Suivre les actions en matière de veille des risques émergents en santé au travail.

Pilote
DGT

Partenaires
DGS, Maasa, Anses, Santé publique France, INRS

- Livrables**
- Création d'un réseau composé des directions d'administration centrales, de la Cnam, de la CCMSA et des agences concernées (telles que l'Anses et Santé publique France)
 - Définition du dispositif de veille des risques émergents : finalités et modalités organisationnelles

Indicateur de suivi
Nombre de réunions du comité stratégique de veille sur les risques émergents en santé au travail

Sous-action 9.1.2

Renforcer le réseau national de vigilance et de prévention des pathologies professionnelles et environnementales (RNV3PE)

Le dispositif de veille des risques émergents doit reposer notamment sur un système d'information permettant de recueillir les signaux au plus près du terrain. Le RNV3PE, du fait de la richesse et de la fiabilité qui caractérisent cette base de données mise en œuvre depuis 2001, est une source d'information et d'expertise essentielle.

Aussi, il est important de pouvoir renforcer le système d'information alimentant la base nationale du RNV3PE, à partir des données de consultations des centres régionaux de pathologies professionnelles et environnementales (CRPPE).

L'amélioration du dispositif passe également par une structuration des échanges entre les différents acteurs du système de veille des risques émergents (Anses, directions d'administration centrales et les autres partenaires).

Pilote
DGT

Partenaires
DGS, DSS, Anses, Santé publique France, INRS, CRPPE

En lien avec
Action 9.2 du PST 2026-2030 : Déploiement d'un processus pour le signalement et gestion d'événements de santé inhabituels en milieu de travail

- Livrables**
- Un plan d'action et de moyens mis en place et validé par les différents acteurs de la veille des risques émergents (en lien avec le comité stratégique)
 - Une organisation systématisée du flux d'information

Indicateur de suivi
Nombre de réunions de coordination (DGT, DGS, Anses et autres partenaires)

Action 9.2

DÉPLOYER UN PROCESSUS POUR LE SIGNALEMENT ET LA GESTION D'ÉVÉNEMENTS DE SANTÉ INHABITUELS EN MILIEU DE TRAVAIL

L'action 9.2. est centrée sur le signalement et la gestion d'événements de santé inhabituels en milieu de travail. Il s'agit d'un système d'alerte sanitaire, complémentaire du système de veille des risques émergents de l'action 9.1.

L'alerte sanitaire en milieu de travail correspond au signalement d'un événement ou d'une situation qui présente un risque immédiat ou potentiel pour la santé des travailleurs en milieu de travail, nécessitant de déclencher des mesures rapides de gestion.

Le signal peut être issu de la veille sanitaire ou d'un signalement direct (ex : cas groupés d'une pathologie dans une entreprise, exposition collective à une substance dangereuse, détection d'un contaminant dans l'air ou l'eau, etc.).

Alors que la veille est un dispositif de surveillance continue pour détecter des signaux, l'alerte répond à un signal jugé préoccupant.

Les agences régionales de santé (ARS) et les directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) sont régulièrement destinataires de signalements d'événements de santé inhabituels en milieu de travail. Pour pallier l'absence d'acteurs identifiés pour répondre à ces signalements, des groupes d'alerte en santé travail (GAST) ont été mis en place par Santé publique France en 2008. Leur fonctionnement repose sur des organisations locales très variables, en l'absence de cadre réglementaire.

Il apparaît important d'homogénéiser les pratiques de signalement et de gestion de ces événements, de clarifier les responsabilités des acteurs et d'encadrer les modalités de mise en œuvre. Aussi une action commune DGT DGS a été initiée en 2024 et sera poursuivie tout au long du plan Santé au travail 2026-2030 afin d'élaborer et de déployer ce dispositif.

L'objectif est d'élaborer et déployer un dispositif de signalement et de gestion des événements de santé inhabituels en milieu de travail.

Cette action vise à définir :

- Les modalités de signalement et de gestion des événements de santé inhabituels en milieu de travail au niveau régional.

- Les modalités de remontées et de gestion des signalements au niveau national (DGS et DGT). Cette sous-action vise particulièrement à préciser les points suivants :
 - Définition d'un événement de santé inhabituel en milieu de travail.
 - Modalités de signalement.
 - Rôle des différents acteurs locaux et nationaux (santé travail et santé environnement) et modalités de coordination.
 - Communication.
 - Suivi et traçabilité des signalements et des actions mises en œuvre.
- La gestion des accidents industriels ou des accidents du travail (s'ils ne présentent pas un caractère inhabituel nécessitant des mesures de gestion spécifiques) sont hors champ du projet d'instruction.
- Les modalités de signalement et de gestion seront définies dans une instruction qui précisera les conditions de saisine locale ou nationale des agences concernées (Santé publique France, agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail, institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles) et de leur coopération sur certains dossiers.
- Pilote**
DGT
- Partenaires**
DGS, Maasa, ARS, Santé publique France, Anses, INRS
- En lien avec**
Action 9.1 du PST 2026-2030 : Renforcer le système de veille des risques émergents en santé au travail
- Livrable**
Instruction sur le signalement et la gestion d'événements de santé inhabituels en milieu de travail
- Indicateur de suivi**
Nombre d'événements traités au niveau régional et nationaux

Action 9.3

ANTICIPER ET GÉRER LES CRISES AFFECTANT LA SANTÉ ET SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS

L'objectif de cette action est de renforcer l'ac-culturation des entreprises aux risques sanitaires, naturels et technologiques majeurs et à la gestion de crise en milieu de travail, en mobilisant l'en-semble des acteurs concernés. Cela pourrait passer notamment par le renforcement de l'offre de formation aux risques naturels et technolo-giques majeurs en milieu de travail et à la gestion de crises associée, ainsi que par le renforcement de l'accompagnement des entreprises à l'évalua-tion de leur exposition aux risques naturels et technologiques majeurs. L'un des axes de cette action repose également sur la systématisation de l'intégration de ces risques au sein de Plans de continuité d'activité (PCA) et des documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ou des programmes annuels de préven-tion des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (Papripact) ; ainsi que de la systématisation de la mise en place régulière d'exercices de crises et de retours d'expériences afin d'améliorer en continu les documents de planification face aux risques (plan de continuité d'activité (PCA), DUERP, etc.).

Pour cela, il est nécessaire d'identifier les acteurs disponibles au niveau national et local pour promouvoir les actions notamment auprès des TPE-PME.

- Pilote**
DGT
- Partenaires**
DGS, DGSCGC
- Livrable**
Outils pédagogiques et d'aide à destination des acteurs de la prévention en santé au travail
- Indicateur stratégique**
Nombre d'entreprises impliquées dans des actions d'anticipation des crises
- Indicateurs de suivi**
 - Nombre d'acteurs impliqués dans la communication (tels que les fédérations nationales)
 - Nombre de documentations publiées au niveau des services déconcentrés
 - Nombre d'actions en milieu de travail répondant à l'appel à projets organisé dans le cadre de la Journée nationale de la résilience (JNR)

OBJECTIF 10

UNE STRUCTURATION EFFECTIVE DE LA RECHERCHE EN SANTÉ AU TRAVAIL AU BÉNÉFICE DES NOUVEAUX ENJEUX DE SANTÉ AU TRAVAIL



La recherche en santé au travail est essentielle pour identifier, analyser et évaluer les risques professionnels, notamment émergents, éclairer les décideurs publics et contribuer à l'accompagnement des acteurs de l'entreprise en prévention. Étroitement articulée aux dispositifs de surveillance, elle contribue au renforcement durable de la maîtrise des risques dans les milieux professionnels et à l'amélioration continue des politiques publiques.

Les travaux engagés dans le cadre du précédent plan Santé au travail, notamment la publication d'un livre blanc, ont constitué une étape structurante vers une stratégie nationale de recherche en santé au travail et ont renforcé la coopération entre les principales institutions concernées. Le plan Santé au travail 2026-2030 entend poursuivre et approfondir cette dynamique.

Il s'agira notamment de poursuivre la coordination et la visibilité de la recherche en santé au travail au bénéfice des nouveaux enjeux de santé au travail et de renforcer les activités scientifiques sur des thématiques prioritaires pour la politique de santé au travail, identifiées de manière concertée avec les parties prenantes.

S'appuyant sur la richesse des données produites par les régimes de sécurité sociale, les enquêtes nationales et les dispositifs de surveillance épidémiologique, le plan Santé au travail 2026-2030 ambitionne d'approfondir la production et la veille sur les données nécessaires à la conduite de l'action publique sur la santé et sécurité au travail.

Action 10.1

STRUCTURER DE MANIÈRE EFFECTIVE LA RECHERCHE EN SANTÉ AU TRAVAIL AU BÉNÉFICE DES NOUVEAUX ENJEUX DE SANTÉ AU TRAVAIL

La recherche et la production de connaissances en santé au travail visent à identifier, analyser et comprendre les risques professionnels afin d'en caractériser les dangers et de définir les moyens les plus efficaces pour les prévenir. Étroitement articulées aux dispositifs de surveillance, ces démarches sont essentielles pour renforcer la maîtrise des risques sur les lieux de travail.

L'enjeu est particulièrement important pour les risques émergents, encore insuffisamment documentés ou délimités. Leur appréhension requiert le développement de projets de recherche pluridisciplinaires, associant notamment les sciences humaines et sociales, afin de mieux caractériser les risques existants, d'anticiper ceux à venir et d'éclairer les actions de prévention (cf. Action 10.2 du PST 2026-2030 : Renforcer la recherche en santé au travail sur des thématiques prioritaires pour la politique de santé au travail).

Le 4^e plan Santé au travail 2021-2025 (PST 4) a permis la publication d'un livre blanc sur la recherche en santé au travail, qui constitue une première étape structurante vers l'élaboration d'une stratégie nationale de la recherche en santé au travail. Fondé sur une analyse bibliométrique des travaux en santé au travail produits depuis 2005, il dresse un état des lieux de la recherche dans ce domaine. Il met également en lumière de nouvelles perspectives de recherche, en particulier celles visant à anticiper les enjeux sanitaires liés aux évolutions des formes d'emploi et à l'émergence de nouveaux risques. Ce travail collectif a par ailleurs permis de renforcer la coopération entre les principales institutions concernées (Anses, Santé publique France, INRS, Anact, etc.).

Le plan Santé au travail 2026-2030 aura pour ambition de poursuivre, approfondir et structurer les dynamiques de recherche engagées afin notamment de mieux détecter, caractériser et prévenir les risques professionnels persistants ou émergents.

Ainsi, le plan Santé au travail entend pérenniser le groupe de travail rassemblant les acteurs institutionnels de la recherche en santé au travail, garant de la continuité et de la cohérence des actions engagées, tout en améliorant la coordination, la programmation et la visibilité des thématiques de recherche grâce à une meilleure convergence entre les acteurs institutionnels, académiques et de terrain. Il vise également à ancrer durablement la santé et la sécurité au travail dans les écoles doctorales, notamment par la consolidation du rôle du parcours doctoral national en santé au travail (PDNST) et le développement de chaires régionales spécialisées, adaptées aux contextes sociaux et économiques propres à chaque territoire. Il veillera également à ce que les travaux de recherche intègrent pleinement les réalités opérationnelles des très petites entreprises, afin de produire des connaissances et des outils mobilisables dans leurs contextes spécifiques.

Le plan ambitionne par ailleurs de promouvoir la pluridisciplinarité, en valorisant tout particulièrement la contribution des sciences humaines et sociales pour enrichir la compréhension des risques et des conditions de travail. Il s'attachera par ailleurs à développer une cartographie actualisée de la recherche en santé au travail, afin de faciliter le partage des connaissances et l'identification des expertises disponibles.

Au-delà de sa finalité scientifique, la recherche en santé au travail constitue un levier stratégique de santé des salariés, de performance économique des entreprises et de soutenabilité des finances publiques, en contribuant à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention des risques professionnels.

Pilote
Anses

Indicateur stratégique
Nombre de partenariats conclus entre le ministère et de nouveaux acteurs de la recherche en santé au travail

Sous-action 10.1.1

Développer des savoirs scientifiques pluri et interdisciplinaires en santé au travail et soutenir les partages réciproques entre le monde académique, les acteurs de prévention et les partenaires sociaux

La santé au travail mobilise aujourd’hui un grand nombre de chercheurs qui s’inscrivent dans des environnements institutionnels multiformes : universités, établissements publics à caractère scientifique, associations, organismes de prévention, services de prévention et de santé au travail, etc. Si l’importance et la qualité de la recherche en santé au travail sont largement admises, il est nécessaire de continuer à travailler sur la coordination entre les différents acteurs.

→ Pérenniser le groupe de travail (GT) sur la recherche pour renforcer la coordination et le partage entre acteurs institutionnels

Le Livre Blanc de la recherche en santé au travail souligne la nécessité d’intégrer les savoirs issus de l’expérience professionnelle et de renforcer la pluridisciplinarité des travaux de recherche. Pour ce faire, il préconise la pérennisation du groupe de travail composé actuellement d’acteurs institutionnels impliqués en matière de recherche en santé au travail. Ce groupe aura vocation à favoriser la coordination des acteurs institutionnels dans leur activité de recherche, notamment au moment de la définition de leurs programmes de travail annuels.

Ainsi, ce groupe de travail contribuera à favoriser le développement de travaux associant les sciences humaines et sociales (ergonomie, sociologie, économie, psychologie, etc.) aux disciplines biomédicales, afin d’améliorer la compréhension des déterminants des expositions et des conditions de travail. Cette approche intégrée favorisera le déclioisonnement des savoirs et permettra une évaluation plus fine des risques, conduisant à une prévention mieux adaptée aux réalités du travail et aux évolutions du monde professionnel.

→ Valoriser et renforcer l’attractivité de la recherche en santé au travail

Le PST 2026-2030 a pour ambition de rendre la recherche en santé au travail plus attractive, plus visible et plus opérationnelle. La valorisation des travaux de recherche constitue un levier essentiel pour alimenter la culture de prévention. Il s’agit donc de renforcer la communication et la diffusion des connaissances en s’appuyant sur des revues professionnelles, des sites institutionnels et des supports adaptés aux différents publics, notamment aux acteurs de terrain.

Une valorisation croisée des travaux sera encouragée à travers l’organisation d’événements annuels communs, permettant ainsi de mettre en lumière les résultats de la recherche et de favoriser les échanges entre chercheurs, institutions et praticiens. Dans ce cadre, le groupe de travail pourrait piloter la mise en place d’événements réguliers conjoints consacrés à la présentation des travaux menés de manière coordonnée par les acteurs institutionnels (séminaires, colloques, etc.).

Pilote
Anses

Partenaires
Maasa, DGT, DGS, DGAFP, Dares, Santé publique France, INRS, Anact, Ciecst, PDNST-EHESP, GIS-Gestes, Présanse

- En lien avec
- Action 10.2 du PST 2026-2030 : Renforcer la recherche en santé au travail sur des thématiques prioritaires pour la politique de santé au travail
 - Action 10.3 du PST 2026-2030 : Approfondir la production et la veille sur les données en santé au travail
 - Pilier 2 du PST 2026-2030 : Sensibiliser de nouveaux acteurs-relais et poursuivre des actions de communication fortes, notamment sur la prévention des accidents du travail graves et mortels

Livable
Organisation régulière d’un événement sur la santé et la sécurité au travail

Indicateur de suivi
Nombre de séminaires sur la santé au travail / la santé publique/ les sciences humaines et sociales organisés sous le pilotage d’acteurs institutionnels du PST permettant de favoriser / valoriser les recherches transversales en santé au travail

Sous-action 10.1.2

Ancrer durablement la santé et sécurité au travail dans les parcours doctoraux

Le rôle des écoles doctorales dans la formation des jeunes chercheurs est central. En 2021, 671 500 personnes participaient à l’activité de recherche et développement en France, représentant 496 250 équivalents temps plein (ETP), dont 334 000 chercheurs. À la rentrée 2022, 70 700 étudiants étaient inscrits en doctorat, avec des évolutions différenciées selon les disciplines : baisse pour les sciences humaines et sociales (-2,1 % à -4,4 %), stabilité pour les sciences exactes, légère augmentation pour les sciences du vivant (+1,7 %).

L’arrêté du 25 mai 2016 renforce les missions dévolues aux écoles doctorales dans l’organisation des échanges scientifiques, le développement de l’interdisciplinarité et l’acquisition d’une culture scientifique élargie. Ce cadre constitue une opportunité pour former des chercheurs à la thématique de la santé au travail, quelles que soient leurs disciplines, en favorisant des collaborations pluridisciplinaires au sein des écoles doctorales.

Actuellement, aucune des 287 écoles doctorales accréditées ne fait explicitement référence à la santé ou au travail dans son intitulé. Pour répondre à cette lacune, le parcours doctoral national en santé au travail (PDNST) vise à attirer de nouveaux chercheurs vers ce domaine et à renforcer l’approche interdisciplinaire et le lien avec les politiques publiques.

Face à ces constats, il est désormais important d’ancrer explicitement et durablement la santé au travail dans les parcours doctoraux. Pour ce faire, les acteurs du PST se rapprocheront des acteurs concernés pour envisager la création de nouveaux parcours doctoraux en santé au travail, l’élaboration d’un recensement des parcours en recherche en santé au travail, ainsi que la promotion active de ces cursus auprès des étudiants, notamment lors de salons et événements scientifiques, afin de renforcer la programmation stratégique et la visibilité de la recherche en santé au travail.

→ Ancrer durablement le dispositif du parcours doctoral national en santé travail (PDNST) dans le paysage institutionnel

Créé en 2016 dans le cadre du PST 3, le parcours doctoral national en santé travail est le fruit des discussions entre les partenaires sociaux et le milieu de la recherche. Son objectif est de promouvoir des recherches innovantes et pluridisciplinaires en santé au travail répondant aux priorités fixées. Pour cela, il s’agit d’attirer des candidats d’excellence vers cette thématique de recherche et d’améliorer la visibilité des équipes de recherche œuvrant dans ce champ, condition d’une plus grande attractivité nationale et internationale. Concrètement, le PDNST permet :

- L’attribution de contrats doctoraux, après sélection des meilleurs candidats (16 projets de thèses ont été financés par le PDNST pendant la durée du PST 4).
- L’allocation de bourses d’aide à la mobilité dans un autre laboratoire durant la thèse, en France ou à l’étranger.
- La facilitation de l’accès à une formation de haut niveau en « santé au travail » par la labellisation de séminaires doctoraux dédiés et l’attribution d’aides pour le suivi de ces séminaires.

Il est nécessaire de consolider le rôle du parcours doctoral national en santé et sécurité au travail dans l’écosystème institutionnel et d’approfondir la valorisation de ses travaux dans le cadre du plan Santé au travail 2026-2030.

Pilote
Anses

Partenaires
DGS, INRS, Santé publique France, Anact, PDNST

Livable
Participation à des salons et événements étudiants visant à présenter la recherche en santé et sécurité au travail

Indicateur de suivi
Nombre de projets de thèses financés, initiés et soutenus dans le cadre du PDNST

Sous-action 10.1.3

Soutenir le développement de chaires spécialisées en santé et sécurité au travail notamment au niveau régional

Afin de renforcer la prévention et l'amélioration des conditions de travail, il est envisagé de soutenir la création et le développement de chaires universitaires spécialisées en santé et sécurité au travail, déployées au niveau régional, à l'image de la chaire internationale d'études comparées de la santé au travail (CIECST) soutenue par les plans Santé au travail.

L'objectif principal de ces chaires serait de favoriser une approche pluridisciplinaire territorialisée de la santé au travail, prenant en compte les spécificités sociales, économiques et professionnelles propres à chaque région.

Ces chaires offriraient un cadre structuré pour la recherche, la formation et l'innovation au service de la santé au travail. Elles auraient pour rôle d'articuler les équipes et les disciplines autour de sujets prégnants concernant l'évolution des politiques de santé au travail aujourd'hui (éthique, santé au travail et changements climatiques et transitions écologiques, santé au travail et IA, santé au travail et précarité, vieillissement de la population active, etc.). Cette approche territorialisée favoriserait une meilleure intégration des enjeux locaux dans les politiques publiques nationales, assurant ainsi une plus grande cohérence entre les niveaux régional et national. Cette dynamique permettrait de croiser les regards et de produire des connaissances directement mobilisables pour l'action publique et la prévention en entreprise.

Les chaires pourraient devenir ainsi des espaces d'expérimentation et de diffusion des bonnes pratiques, contribuant à l'amélioration continue des politiques de santé au travail.

Le déploiement de ces chaires pourrait s'appuyer sur les observatoires régionaux de la santé

au travail, qui constituent une ressource essentielle pour la collecte et l'analyse des données territoriales. Ces observatoires permettent de documenter les réalités régionales en matière de conditions de travail, d'exposition aux risques professionnels et de santé des travailleurs. Les informations issues de ces structures alimenteraient les travaux de recherche des chaires, facilitant ainsi l'identification de thématiques prioritaires et la définition de politiques de prévention ciblées. En retour, les chaires contribueraient à valoriser et enrichir les données produites par les observatoires, en apportant un regard scientifique et interdisciplinaire sur les problématiques identifiées.

À terme, le développement de ces chaires régionales spécialisées permettrait :

- D'accroître la capacité de veille et d'anticipation face aux risques professionnels émergents sur les territoires.
- De renforcer la cohérence nationale des politiques de santé au travail tout en respectant les dynamiques propres à chaque territoire.
- De promouvoir une culture partagée de la prévention fondée sur la connaissance scientifique et l'expérience de terrain.

 **Pilote**
Anses

 **Partenaires**
METCT, DGT, INRS, Santé publique France, Anact, Présanse, OPPBTP, Universités, Partenaires sociaux

 **Indicateur de suivi**
Nombre de partenariats engagés pour expertiser la création d'une chaire régionale en santé au travail

Action 10.2

RENFORCER LA RECHERCHE EN SANTÉ AU TRAVAIL SUR DES THÉMATIQUES PRIORITAIRES POUR LA POLITIQUE DE SANTÉ AU TRAVAIL

La structuration de la recherche en santé au travail a pour objectif de contribuer de manière pérenne à l'amélioration de la prévention des atteintes à la santé des travailleurs, en particulier par l'anticipation des enjeux sanitaires associés aux nouvelles formes d'organisation du travail et aux risques émergents. Elle s'inscrit dans un contexte de mutations profondes et durables du monde du travail, caractérisé notamment par l'évolution des formes d'emploi, l'impact croissant des déterminants environnementaux sur la santé, ainsi que par le développement rapide des technologies numériques, et en particulier de l'intelligence artificielle.

Dans ce contexte, la recherche doit anticiper l'émergence de nouveaux risques, éclairer la décision publique et contribuer à l'orientation des pratiques professionnelles, au travers d'une programmation scientifique structurée et adaptée aux enjeux identifiés.

À cette fin, le plan Santé au travail 2026-2030 a pour ambition de définir et de prioriser un nombre limité de thématiques de recherche jugées stratégiques au regard des enjeux actuels et prospectifs en matière de santé au travail. La poursuite d'une recherche à la fois fondamentale et appliquée demeure en effet indispensable pour répondre aux défis persistants et anticiper les risques émergents.

Compte tenu de la diversité et de la multiplicité des thématiques susceptibles d'être explorées, il apparaît nécessaire de procéder à une priorisation partagée. Cette démarche vise ainsi à orienter les travaux des chercheurs vers des axes en adéquation avec les besoins exprimés par les acteurs de terrain et à garantir l'utilité opérationnelle des connaissances produites par les acteurs de la prévention et de l'action publique.

En identifiant des axes de recherche prioritaires, le PST 2026-2030 entend également encourager la convergence des travaux menés par les différents acteurs de la recherche et soutenir le développement de partenariats pluridisciplinaires, dans une logique d'amélioration continue de la prévention.

Dans cette perspective, la liste des thématiques présentée ci-dessous a fait l'objet d'une co-construction associant les partenaires sociaux et l'ensemble des institutions chargées de la prévention des risques professionnels, en tenant notamment compte des recommandations formulées dans le Livre blanc.

TRAVAIL, EMPLOI, ORGANISATIONS DU TRAVAIL EN TRANSFORMATION : LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LEURS EFFETS SUR LA VIE DES TRAVAILLEURS ET DES PERSONNES EXCLUES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

- Transformations des conditions d'emploi et de travail et changements organisationnels conçus comme des déterminants primaires de la santé physique et mentale.
- Impacts sur la santé au travail de l'évolution démographique (population vieillissante, définir un indice de repérage de la désinsertion professionnelle, recherche sur l'inaptitude professionnelle).
- Connaissance de l'impact sur la santé et des enjeux de prévention des nouvelles technologies.
- Processus de construction du vécu de travail au cœur des organisations.
- Rôle de la participation et de l'expression démocratique dans l'entreprise dans la construction de la santé.
- Discriminations et segmentation du marché du travail.
- Négociations collectives et évolutions du droit du travail.

PROCESSUS D'EXPRESSION, D'INVISIBILISATION ET D'OBJECTIVATION DES TROUBLES DE LA SANTÉ ET DU RAPPORT AU TRAVAIL

- Contribution à l'évolution des modèles d'investigation et de reconnaissance des liens entre travail et santé. Par exemple l'étude de l'exposition et des polyexpositions des travailleurs à des agents biologiques, chimiques (radon), physiques (bruit) et leurs effets sur la santé.
- Analyse des processus et déterminants de l'expression des maux du travail.
- Étude de la production et de la circulation des savoirs permettant d'objectiver les maux du travail.
- Co-activité et sinistralité.
- Chantiers de dépollution pyrotechnique et sinistralité.
- Santé des jeunes et conditions de travail.
- Insertion et désinsertion professionnelle des jeunes.

LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

- Évaluation des déterminants de l'efficacité des mesures de prévention.
- Développement des approches différenciées selon le sexe pour une meilleure compréhension des expositions, des risques et de l'efficacité des mesures de prévention.
- Identification précoce des risques émergents, voire ré-émergents, pour anticiper les actions de prévention correspondantes.

LE TRAVAIL AU CŒUR DES CRISES

- Conséquences des crises sur l'organisation du travail.
- Transformation des organisations de travail liée à la transition écologique et au changement climatique : impact sur la santé au travail et la prévention des risques.

 **Pilote**
DGT

Action 10.3

APPROFONDIR LA PRODUCTION ET LA VEILLE
SUR LES DONNÉES EN SANTÉ AU TRAVAIL

La collecte, l'analyse et la diffusion des données en santé au travail sont indispensables à la conception, la conduite et l'évaluation de la politique de santé et sécurité au travail.

Les caisses de sécurité sociale du régime général et du régime agricole produisent des données fines sur la sinistralité des travailleurs qu'elles assurent. Ces données font l'objet d'analyses dans le rapport annuel de la branche AT-MP du régime général, dans les rapports annuels de sinistralité AT-MP des salariés agricoles et des non-salariés agricoles de la MSA et dans les publications de la Dares, dont les résultats contribuent à orienter les actions menées par les acteurs de la politique de santé et sécurité au travail.

La direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) mène plusieurs enquêtes permettant de renforcer la connaissance sur les conditions de travail des travailleurs et les démarches de prévention mises en place par les entreprises. Il s'agit en particulier de :

- L'enquête Sumer, qui vise à décrire l'ensemble des expositions liées aux postes de travail, décrire les pratiques de prévention et les protections collectives ou individuelles mises en place par les

 Partenaires

Maasa, DGAFF, Dares, Anses, Santé publique France, INRS, Anact, CIECST, PDNST-EHESP, GIS-Gestes, Présanse

 En lien avec

- Action 10.1 du PST 2026-2030 : Structurer de manière effective la recherche en santé au travail au bénéfice des nouveaux enjeux de santé au travail
- Action 10.3 du PST 2026-2030 : Approfondir la production et la veille sur les données en santé au travail

 Livable

Recensement des recherches effectuées sur les thématiques prioritaires identifiées

 Indicateur de suivi

Nombre de recherches réalisées sur les thématiques prioritaires identifiées

entreprises, questionner les salariés sur leur vécu de leur situation de travail, évaluer l'évolution dans le temps des principales expositions et contribuer à éclairer les priorités en matière de prévention des risques professionnels. La dernière enquête Sumer a été réalisée en 2017.

- L'enquête Conditions de travail, qui vise à obtenir une description concrète du travail, de son organisation et de ses conditions (horaires, rythmes de travail, efforts physiques ou risques encourus, pénibilité, organisation du travail, sécurité, coopération, conflits, etc.). Elle existe depuis 1978 et est désormais conduite tous les trois ans. Les dernières données disponibles portent sur 2019. La nouvelle enquête a été réalisée en 2024-2025 et les données seront disponibles fin 2026.

Santé publique France a mis en place différentes études et dispositifs dans l'objectif d'éclairer et d'orienter l'action coordonnée des pouvoirs publics et des régimes de protection sociale en matière de santé au travail :

- Des dispositifs de surveillance épidémiologique de la population active : des cohortes généralistes (Coset) ou spécialisées (chlordécone, cohortes en entreprises et institutions comme

l'administration pénitentiaire), un système de surveillance des maladies à caractère professionnel via un réseau de médecins du travail et d'équipes pluridisciplinaires.

- La surveillance des fréquences et des intensités des expositions professionnelles aussi bien pour des agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR) que pour d'autres agents, physiques ou organisationnels.
- La surveillance de pathologies spécifiques : mésothéliome et autres cancers, troubles musculo-squelettiques, maladies respiratoires chroniques, troubles de santé mentale et maladies neurodégénératives.

L'action prévoit la poursuite et l'approfondissement de plusieurs projets structurants permettant de renforcer la connaissance des enjeux de santé et sécurité au travail.

Il s'agira notamment de poursuivre la production et l'analyse des données de sinistralité, en particulier en ce qui concerne les publics prioritaires de la politique de santé et sécurité au travail identifiés dans l'objectif 6 du PST 2026-2030. Ces indicateurs permettront de renforcer le suivi de ces publics ainsi que d'adapter les actions de prévention mises en œuvre à leur attention.

Il s'agira également de poursuivre la production et l'exploitation des enquêtes essentielles et nécessaires sur l'exposition des salariés aux risques professionnels :

- Enquête Sumer : le dispositif est en cours de refonte pour s'adapter au fonctionnement des services de prévention et de santé au travail, tout en préservant la représentativité de l'enquête. À partir de 2028, l'enquête aura lieu chaque année avec un objectif de dix questionnaires par an et par médecin volontaire/équipe pluridisciplinaire.
- Enquête Conditions de travail : les résultats de la prochaine enquête sont prévus pour fin 2026. L'enquête suivante sera lancée en 2028 pour une publication vers fin 2029/2030.
- Ces nouvelles éditions pourront en particulier contribuer à renforcer la connaissance sur plusieurs enjeux identifiés dans le PST 2026-2030 : qualité de l'évaluation des risques,

inaptitude, situation en fonction du contexte (donneurs d'ordre, coactivité).

- Études statistiques sur la sinistralité routière liée au travail.
- Poursuivre la production d'indicateurs essentiels sur les maladies à caractère professionnel.
- Poursuivre la participation des services de prévention et de santé au travail aux travaux menés par l'observatoire EVREST.

Les statistiques européennes sur les accidents du travail (SEAT) sont régies depuis 2011 par un règlement n°349/2011 de la Commission du 11 avril. Une méthodologie commune favorise l'harmonisation de la mesure au niveau européen. Cependant, les données demeurent difficilement comparables d'un pays à l'autre. D'une part, les systèmes d'assurance diffèrent : ils peuvent être universels (couverture des accidents du travail par la sécurité sociale) ou assurantiels (couverture spécifique pour le risque professionnel). D'autre part, le cadre de reconnaissance des accidents du travail n'est pas le même dans tous les pays de l'Union européenne. Ces éléments conduisent la Dares à ne pas entreprendre de comparaisons européennes. Dans ce contexte, la Dares a initié et contribué à des travaux menés au sein d'Eurostat pour mieux refléter ces spécificités dans les données de sinistralité.

 **Pilote**
DGT

 Partenaires

DGS, Dares, Cnam-DRP, CCMSA, Santé publique France, SPST

 Livrables

- Nouvelles éditions de l'enquête SUMER : publication fin 2029/début 2030
- Nouvelle édition de l'enquête Conditions de travail
- Rapport d'activité annuel de la branche AT-MP du régime général (Cnam)
- Rapport annuel de sinistralité des salariés et non-salariés agricoles (CCMSA)
- Production et suivi des indicateurs stratégiques du PST 2026-2030 (cf. annexe du PST 2026-2030)

CLÉS DE RÉUSSITE

Porter la santé et sécurité au travail au plus près des différents acteurs de l'entreprise



La réussite du plan Santé au travail 2026-2030 repose sur la pleine appropriation des enjeux de la santé et sécurité au travail par les acteurs, jusqu'aux entreprises disposant du moins de ressources pour s'informer, évaluer les risques professionnels en leur sein et mettre en place les mesures préventives nécessaires. Venant en appui des axes thématiques du plan, cet axe transversal vise à mobiliser des leviers permettant d'atteindre cet objectif.

Il s'agira de porter la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) au plus près des différents acteurs de l'entreprise afin d'en faire un levier pour agir sur le travail et son organisation, anticiper les transformations et prévenir les risques professionnels. Parfois difficilement appréhendée aujourd'hui, la QVCT doit pouvoir s'appuyer sur une compréhension partagée et une complémentarité avec les approches de prévention existantes.

Le plan Santé au travail 2026-2030 vise par ailleurs à renforcer la capacité d'action des acteurs de l'entreprise à travers le dialogue social et professionnel, leviers complémentaires et favorables à la définition de démarches de prévention concertées et de qualité en entreprise.

CLÉ DE RÉUSSITE 1 PORTER LA QVCT AU PLUS PRÈS DES DIFFÉRENTS ACTEURS DE L'ENTREPRISE



Action C1-1

MIEUX SENSIBILISER À LA COMPLÉMENTARITÉ DES APPROCHES QVCT ET PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS, EN PARTICULIER DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Malgré les travaux et actions menés, notamment par l'Anact et l'INRS, lors des précédents plans Santé au travail et plans régionaux Santé au travail (PRST), la QVCT est encore difficilement appréhendée et prise en compte par les partenaires des PRST.

Cela implique de poursuivre auprès des acteurs de terrain l'effort de clarification de la contribution et des spécificités de la QVCT dans la prévention des risques professionnels, en particulier les risques psychosociaux (RPS), dans une logique de complémentarité des approches.

La QVCT vise à agir en prévention primaire pour améliorer les conditions de travail, selon une logique de promotion de la santé au travail et de

soutien au développement et à la performance globale et soutenable de l'entreprise.

Pour ce faire, la QVCT s'appuie sur une approche centrée sur le travail tel qu'il est concrètement réalisé (« travail réel ») et ses modes d'organisation, pour interroger des pistes d'amélioration.

Enfin, plusieurs expériences montrent que l'approche QVCT peut faciliter la mise en œuvre des actions de prévention envisagées, notamment dans le cadre des programmes annuels de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (Papripact) et des documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP). À titre d'illustration, des entreprises accompagnées par des acteurs de

prévention territoriaux (Aract, SPST, etc.) ont ainsi mis en œuvre des démarches fondées sur l'analyse du travail réel, la mise en discussion collective et la co-construction d'actions organisationnelles, permettant de renforcer l'efficacité des actions de prévention des risques, notamment des RPS.

Il s'agira ainsi, tout au long du plan 2026-2030, de co-construire avec les partenaires du PST et avec les PRST une compréhension partagée de l'approche QVCT et sa complémentarité avec les approches de prévention existantes, avec l'objectif final de permettre aux TPE-PME d'identifier l'intérêt de se saisir de l'approche QVCT pour consolider et mettre en œuvre leurs actions de prévention des risques.

Pour ce faire, la démarche privilégiera des expérimentations auprès des TPE-PME d'outils et

méthodes de sensibilisation adaptés (ludopédagogie, explicitation, illustration par des retours d'expériences, etc.), en consolidant des travaux déjà initiés et en proposant de nouvelles modalités.

Pilote
DGT

Partenaires
Anact, CCMSA, Cnam-DRP, INRS, Présanse, partenaires sociaux

En lien avec
Action C1-2 du PST 2026-2030 : Soutenir et expérimenter des approches QVCT adaptées aux TPE-PME

Indicateur stratégique
Nombre d'accords collectifs portant sur la QVCT

acteurs de la santé au travail). Cette approche territoriale peut être complétée par une approche sectorielle, par branche, qui permet de mobiliser les ressources collectives propres à chaque secteur, telles que les organisations syndicales de salariés, les organisations patronales ou les organisations professionnelles.

Si l'approche territoriale constitue le point d'entrée privilégié, ces deux leviers sont complémentaires et visent à renforcer la dynamique de QVCT en s'appuyant sur des expérimentations concrètes et des coopérations locales voire nationales.

Pilote
Anact

Partenaires
CCMSA, acteurs-relais, partenaires sociaux

En lien avec
Action C1-1 du PST 2026-2030 : Mieux sensibiliser à la complémentarité des approches QVCT et prévention des risques professionnels, en particulier des risques psychosociaux

Indicateurs de suivi

- Nombre et diversité d'expérimentations menées
- Nombre de catégories de partenaires impliqués (institutionnels et autres)
- Nombre de TPE-PME bénéficiaires des actions pilotes

Action C1-2

SOUTENIR ET EXPÉRIMENTER DES APPROCHES QVCT ADAPTÉES AUX TPE-PME

De nombreuses TPE-PME sont confrontées à des problématiques qui peuvent entraver leur bon fonctionnement voire leur développement : manque d'attractivité, fidélisation difficile, absentéisme, productivité insuffisante, difficile adaptation à certains enjeux (réglementation, exigences clients, IA, écologique, etc.), contexte socio-économique difficile (Plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) et leurs impacts sur le tissu d'entreprises).

Ces problématiques sont souvent liées au travail et à ses conditions de réalisation : manque de moyens ou de compétences internes, déficit de coopération entre les équipes, carences managériales, organisation inadaptée à la stratégie de l'entreprise, etc.

Dans ce contexte, la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) représente un levier possible de mobilisation des acteurs de l'entreprise pour trouver des solutions concrètes en agissant sur le travail et son organisation, mais aussi d'anticiper les impacts des changements et prévenir les risques professionnels associés aux transformations internes et externes. Pour y parvenir, il est indispensable de construire des modalités nouvelles et adaptées aux TPE-PME.

L'expérimentation de ces nouvelles modalités pour soutenir la QVCT dans les TPE-PME est également l'occasion de mieux prendre en compte et d'explorer certaines dimensions insuffisamment prises en compte : le rôle et la santé du dirigeant

dans leurs dimensions les plus concrètes (« travail réel »), les étapes du cycle vie et de développement de l'entreprise, le dialogue social territorial ou toute autre problématique sur les territoires.

L'objectif est d'expérimenter des approches permettant aux TPE-PME et aux territoires de mobiliser autrement la QVCT. Il s'agira d'accompagner les entreprises dans l'identification et la mise en œuvre de solutions concrètes visant à améliorer leur fonctionnement quotidien ainsi que les conditions de travail des salariés, en s'appuyant sur une démarche QVCT. À terme, ces démarches doivent contribuer à renforcer l'attractivité de l'entreprise voire du territoire et à favoriser la fidélisation des salariés.

L'action vise également à capitaliser sur les résultats des expérimentations afin d'identifier les conditions permettant de transférer les approches jugées utiles et efficaces vers d'autres territoires. Elle cherchera en outre à favoriser la mise en réseau des entreprises d'un même territoire pour partager expériences, pratiques et outils, ainsi qu'à dynamiser un système d'acteurs (acteurs du développement économique, de l'emploi et de la formation et du travail, partenaires sociaux, etc.) afin de soutenir les entreprises à l'échelle territoriale.

L'entrée par le territoire favorise une approche écosystémique et mutualisée, adaptée aux réalités locales (bassin d'emploi, réseaux consulaires,

CLÉ DE RÉUSSITE 2

RENFORCER LA CAPACITÉ D'ACTION DES ACTEURS DE L'ENTREPRISE À TRAVERS LE DIALOGUE SOCIAL ET PROFESSIONNEL



Action C2-1

APPUYER LES BRANCHES PROFESSIONNELLES DANS LA DÉFINITION DE POLITIQUES DE PRÉVENTION SECTORIELLES AMBITIEUSES

Prévention ATGM

À travers le dialogue social, les partenaires sociaux des branches professionnelles peuvent élaborer des politiques de santé et sécurité au travail sectorielles, en cohérence avec les besoins des entreprises et des salariés ainsi que les priorités et spécificités des secteurs, dans le respect des textes. Les branches professionnelles, en tant que représentants des entreprises et des salariés de leurs secteurs, sont en effet idéalement positionnées pour exprimer leurs besoins et définir des ressources adaptées pour y répondre.

Ces travaux peuvent s'inscrire dans le thème obligatoire de négociation collective, prévu par l'article L. 2241-1 du Code du Travail, relatif aux conditions de travail, à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et à la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de

risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du Code du Travail.

Ainsi, en 2024, 54 accords de branche ont été conclus en matière de santé et sécurité au travail sur des thèmes variés : qualité de vie et des conditions de travail, maintien en emploi, usure professionnelle, etc.

Au regard de ce rôle central que les branches professionnelles peuvent jouer pour la santé et sécurité au travail des salariés, le plan Santé au travail 2026-2030 vise à appuyer le dialogue social de branche en faveur de la définition de politiques sectorielles ambitieuses.

Dans la continuité des annonces réalisées le 3 février 2025 devant le conseil national d'orientation des conditions de travail (CNOCT), le plan Santé au travail 2026-2030 poursuivra l'appui de dix secteurs à enjeux dans la définition d'une politique

sectorielle visant notamment à renforcer la lutte contre les accidents du travail graves et mortels.

Un bilan de la première phase de ces travaux sera mené et présenté au Comité national de prévention et de santé au travail (CNPST). En complément, le plan Santé au travail 2026-2030 proposera à de nouvelles branches volontaires de rejoindre la démarche au regard des enjeux de santé et sécurité au travail qu'elles présentent. En lien avec les partenaires sociaux du CNPST, les branches volontaires seront identifiées à l'aune des secteurs prioritaires des actions du plan ainsi qu'à partir des données de sinistralité (fréquence, gravité, progression).

Dans le cadre de cette démarche, les branches volontaires pourraient engager des travaux paritaires sur des thèmes à enjeux : évaluation des risques, prévention des risques prioritaires, formation des employeurs et des salariés à la santé au travail, accompagnement des jeunes et nouveaux arrivants et des encadrants chargés de leur accueil, prévention de l'usure professionnelle, santé des femmes au travail, etc. Plusieurs leviers d'actions pourront être mobilisés par les branches : création d'obligations conventionnelles, lancement d'expérimentations, réalisation d'outils et ressources, etc.

En appui de ces travaux, la DGT réalisera une veille active des accords de branche conclus en matière de santé et sécurité au travail afin d'identifier les initiatives innovantes.

À la demande des branches, la DGT mettra en visibilité les ressources, dispositifs et outils des

préventeurs institutionnels (Cnam-DRP, CCMSA, INRS, OPPBTP et Anact notamment) et apportera un appui technique et juridique pour soutenir les travaux de partenaires sociaux.

Les travaux conduits en comités techniques nationaux (CTN) par les partenaires sociaux pourront nourrir cette action.

Le CNPST sera associé au suivi de ces travaux, en raison du rôle des partenaires sociaux dans la définition et l'orientation de la politique de santé au travail.

Ces travaux s'articuleront avec les actions sectorielles déployées par les préventeurs institutionnels et les actions prévues dans les fiches-actions :

- 5.5 Prévenir les effets des horaires atypiques sur la santé et la sécurité des travailleurs,
- 5.6 Prévenir les troubles musculosquelettiques (TMS),
- 5.7 Prévenir le risque routier professionnel : trajet et mission,
- 5.8 Prévenir les chutes de hauteur et de plain-pied.

Pilote
DGT

En lien avec
Action C1-2 du PST 2026-2030 : Soutenir et expérimenter des approches QVCT adaptées aux TPE-PME

Indicateur stratégique
Nombre d'accords de branche relatifs à la santé et sécurité au travail

Action C2-2

RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL D'ENTREPRISE EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Le dialogue social d'entreprise, associant la direction et les représentants des salariés, contribue à la définition d'une politique de prévention d'entreprise adaptée, favorisant la santé au travail. À ce titre, le dialogue social d'entreprise joue un rôle essentiel dans la prévention et la promotion de la santé au travail.

En 2024, 6 240 accords d'entreprise ont été conclus sur la santé et sécurité au travail, sur des thématiques variées : prévention des risques professionnels, qualité de vie et des conditions de travail, télétravail et droit à la déconnexion, etc.

L'enjeu est de renforcer la mobilisation du dialogue social d'entreprise dans les démarches de prévention et d'amélioration des conditions de travail. Inscrire les questions du travail et de la santé au

travail dans le fonctionnement des instances de représentation du personnel et dans les processus de négociation nécessite d'appuyer, de former et d'outiller les acteurs du dialogue social. Il s'agit de leur donner les moyens de mener un dialogue social de qualité, ancré dans les réalités du travail.

Cette action vise à :

- Promouvoir et sensibiliser au dialogue social sur les territoires. Cette sensibilisation porte notamment l'enjeu d'un renforcement de l'implantation des comités sociaux et économiques (CSE) dans les entreprises assujetties.
- Outiller et accompagner la montée en compétence des acteurs du dialogue social d'entreprise pour leur donner les moyens de jouer leurs rôles,

au sein des CSE et par la négociation d'entreprise, dans le développement des politiques et des pratiques de santé et sécurité au travail, au sein des entreprises.

Pilote
DGT

Sous-action C2-1.1

Déployer la culture du dialogue social sur les conditions de travail dans les territoires

Le dialogue social, au sein des comités sociaux et économiques (CSE) et par la négociation ou la concertation, permet aux employeurs et aux représentants des salariés de construire et négocier des orientations et actions en matière de santé et de sécurité au travail. Le manque d'information et de sensibilisation aux missions des instances représentatives du personnel sur les enjeux de santé au travail constitue un frein à une prévention efficace. Par ailleurs selon les derniers chiffres de la Dares, 39 % des entreprises de 11 salariés ou plus du secteur privé non agricole ne disposent pas en 2023 d'un CSE⁵¹.

L'enjeu de la sous-action est de sensibiliser et promouvoir les acteurs de l'entreprise au dialogue social, notamment sur la santé et la sécurité au travail.

Des projets ont été développés dans les territoires, par exemple le dispositif des « Ambassadeurs du dialogue social », porté par l'Aract et la Dreets Occitanie. Composé de binômes de partenaires sociaux volontaires pour intervenir dans des lieux de formation et en entreprises, celui-ci sensibilise les futurs salariés et employeurs lors de leur formation initiale, aux enjeux du dialogue social, dont son rôle en matière de santé-sécurité au travail.

Cette sous-action a pour objectif :

- D'identifier des projets existants de promotion du dialogue social, dans la perspective de les valoriser et de favoriser leur diffusion.
- De suivre et d'analyser la mise en œuvre de ces projets sur les territoires pour :

Sous-action C2-1.2

Renforcer les actions des CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail

Le CSE, parce qu'il permet de traiter les sujets de santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises, est un acteur incontournable de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail. Depuis

Indicateur stratégique
Nombre et évolution du nombre d'accords d'entreprise portant sur la santé et sécurité au travail

- Identifier les obstacles et les leviers dans le développement de ces dispositifs de sensibilisation et de promotion du dialogue social.
- Proposer des évolutions adaptées.

Il s'agira ainsi d'identifier les projets existants visant la sensibilisation et la promotion du dialogue social sur les territoires, en s'appuyant également sur l'espace ressources des observatoires départementaux d'analyse et d'appui au dialogue social (ODDS⁵²) qui rassemble l'ensemble des initiatives menées sur les territoires sur le dialogue social, puis de suivre les actions de sensibilisation sur les territoires pilotes. Enfin, une animation du sujet sera organisée au niveau national, permettant des mises en commun et une capitalisation des expériences.

Pilote
Anact

Partenaires
Dreets, ODDS, CPRI, CPRIA, CPR PL, centres de formation, établissements d'enseignement supérieur

Livable
Contenus créés sur la plateforme ODDS permettant la mise en valeur des dispositifs de promotion du dialogue social

Indicateurs de suivi :
• Nombre de travailleurs touchés par les actions de sensibilisation
• Nombre de projets transférés

la création des CSE, l'outillage et la formation des instances de représentation du personnel ont été développés (notamment dans le cadre du 4^e plan Santé au travail) avec l'objectif d'aider ses membres, employeurs et salariés, à pleine-

ment remplir leur rôle en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (travail de proximité avec les salariés, analyse du travail réel, traitement et priorisation des sujets). Ont par exemple été mis en ligne une page dédiée sur le site de l'INRS⁵³, le kit Faire du comité social et économique un levier d'amélioration des conditions de travail,⁵⁴ le guide Agir sur la santé, la sécurité et les conditions de travail au sein du CSE (entreprises de 11 à 49 salariés)⁵⁵, etc.

Il importe de poursuivre ou renforcer la diffusion et l'appropriation par les CSE de ces outils existants afin de renforcer leurs compétences en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Pour atteindre leurs cibles (les CSE des TPE-PME notamment), la diffusion de ces outils nécessite la construction de partenariats avec des acteurs relais (organismes professionnels, ODDS etc.), sur les territoires.

Cette sous-action a pour objectif :

- D'accompagner le transfert aux entreprises des outils existants en s'appuyant sur des acteurs relais sur les territoires.
- D'analyser la diffusion de ces outils sur les territoires pour :
 - Identifier les obstacles et les leviers dans le développement de ces stratégies de transfert.
 - Faire évoluer ou adapter les contenus des outils si besoin.

Sous-action C2-1.3

Accompagner les entreprises pour le développement des négociations sur la QVCT et plus généralement sur les conditions de travail

Bien que le nombre de textes conclus ait significativement augmenté depuis les ordonnances de 2017, la santé au travail et les conditions de travail sont des thématiques de négociation peu investies.

Afin de favoriser les négociations sur la santé au travail et les conditions de travail dans les entreprises, des expérimentations d'accompagnement des acteurs du dialogue social seront menées dans trois ou quatre régions, afin de développer des outils à destination des négociateurs.

Il s'agit de conforter davantage la place des conditions de travail dans la négociation collective d'entreprise.

- Formaliser différentes modalités possibles de diffusion pour transfert à l'ensemble des acteurs qui pourraient proposer ces outils et accompagner leurs appropriations et mises en pratique par les CSE.

Il s'agira ainsi tout d'abord de recenser les outils existants, à destination des CSE, notamment sur l'angle santé, sécurité et conditions de travail, puis de suivre la construction de partenariats et la mise en œuvre des actions de transfert des outils aux entreprises avec quatre régions pilotes. Enfin, une animation du sujet sera organisée au niveau national, permettant des mises en commun et une capitalisation des expériences.

Pilote
Anact

Partenaires
Dreets, INRS, ODDS, partenaires sociaux, organismes professionnels

Livable
Stratégie de diffusion des outils d'appui aux CSE, publiés sur le site de l'Anact, relayés sur les sites des acteurs partenaires et organismes compétents

Indicateurs de suivi
• Nombre de membres de CSE touchés par les actions de diffusion des outils
• Nombre de vues de la page dédiée sur le site de l'Anact
• Nombre de formations réalisées

Cette sous-action a pour objectif :

- De faire le bilan de la mise en œuvre sur le terrain et sur des sujets plus larges de conditions de travail des repères méthodologiques proposés par l'Anact sur la QVCT – accord sur la méthode, diagnostic partagé, expérimentations, pérennisation des meilleures solutions – produits dans le cadre du 4^e plan Santé au travail).
- D'en tirer des enseignements et des recommandations de mise en œuvre, qui pourront se formaliser sous forme d'outillage pour mieux intégrer les enjeux de conditions de travail dans les négociations.

51. Dares, « Comment évoluent l'implantation et l'organisation de la représentation des salariés depuis la création des comités sociaux et économiques (CSE) ? », DARES Analyses, n° 41, juillet 2025.
52. L'espace ressources des ODDS a été développé dans le cadre du PST 4 : <https://www.espace-odds.fr/>

53. Espace CSE de l'INRS : <https://www.inrs.fr/CSE.html>
54. Anact, Kit « Faire du comité social et économique un levier d'amélioration des conditions de travail », novembre 2024. <https://www.anact.fr/kit-faire-du-comite-social-et-economique-un-levier-damelioration-des-conditions-de-travail>
55. Anact, Agir sur la santé, la sécurité et les conditions de travail au sein du CSE, 2020. https://anact.fr/sites/default/files/2023-12/guide_cse_complet_2020_agir_sur_les_ssct_au_sein_du_cse.pdf

- D'en tirer des enseignements sur les modalités possibles de déploiements auprès des entreprises (actions collectives, branches, acteurs relais ; évolution d'outils, etc.).

Pour la mise en œuvre de cette sous-action, il est ainsi prévu de mener des expérimentations dans trois ou quatre régions, avec un accompagnement à la négociation au sein de plusieurs entreprises ou associations, de sorte à confronter les repères méthodologiques proposés par l'Anact. Outre le suivi de ces expérimentations sur les territoires pilotes, une animation du sujet sera organisée au niveau national, permettant des mises en commun et une capitalisation des expériences. Enfin, tout au long de l'action, un groupe de travail associant les partenaires sociaux sera en appui.

Pilote
Anact

Partenaires
INTEFP, Dreets, partenaires sociaux

Livrables

- Guide à destination des négociateurs : Négocier sur les conditions de travail
- Mise en ligne sur le site de l'Anact. Diffusion aux branches professionnelles

Indicateurs de suivi :

- Nombre d'entreprises ayant participé à l'expérimentation menée par l'Anact
- Nombre de téléchargements du guide

Action C2-3

DÉVELOPPER LE DIALOGUE PROFESSIONNEL SUR LE TRAVAIL COMME LEVIER DE PRÉVENTION EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Le dialogue professionnel désigne l'ensemble des échanges organisés autour du travail tel qu'il se réalise concrètement (« travail réel »), permettant aux acteurs de l'entreprise (collaborateurs, managers, dirigeants) de s'exprimer, d'échanger, d'analyser leur activité et de contribuer à son amélioration. La finalité du dialogue professionnel sur le travail est d'adapter sans cesse les moyens disponibles pour réaliser le travail dans de bonnes conditions, s'appuyant sur les « savoirs situés » des travailleurs, et leur permettant de réaliser un « travail bien fait ». En cela, ils répondent à un des principes généraux de prévention : « adapter le travail à l'homme ».

Depuis 2013, la qualité du dialogue professionnel est un levier reconnu de QVCT et de santé au travail, promu par les partenaires sociaux signataires des accords nationaux interprofessionnels (ANI) de 2013 et de 2020. Les Assises du travail de 2023 ont également souligné l'importance de renforcer les capacités managériales et les espaces de dialogue au sein des organisations. De même, dans son rapport de 2023 sur les pratiques managériales, l'Inspection générale des affaires sociales (Igas) recommande de « faire évoluer le système éducatif, formation initiale et continue, pour réduire la distance hiérarchique en introduisant dans les maquettes pédagogiques des écoles et établissements d'enseignement supérieur, des éléments de formation des managers incluant une vision innovante du management ainsi que

la maîtrise de l'ingénierie du dialogue social et du dialogue professionnel et de leur articulation [...] ».

Cependant, les résultats de la consultation de la Semaine de la QVCT organisée par l'Anact en 2025 « Parler du travail, c'est productif ! » donnent à voir les faibles temps accordés aujourd'hui au dialogue professionnel, le manque de structuration des espaces pour le faire vivre, les difficultés à déboucher sur les décisions, etc.

Différentes démarches et méthodes peuvent être mobilisées pour partager et résoudre collectivement les difficultés rencontrées, consolider des pratiques professionnelles ou définir de nouvelles organisations du travail. Ce peut être dans le cadre de pratiques managériales, d'échanges entre professionnels dans le fonctionnement courant de l'entreprise, ou à l'occasion de démarches de prévention.

Les espaces de discussion sur le travail (EDT) existent depuis longtemps et sont bien documentés. L'Anact, en particulier, a outillé en méthodes, outils et démarches les entreprises, et accompagne régulièrement des entreprises pour leur mise en place, en veillant à l'articulation de ces espaces de dialogue avec ceux du dialogue social.

Pourtant, les EDT restent le plus souvent ponctuels. L'entreprise décide d'en mettre en place, à la suite d'un dysfonctionnement, une dégradation des relations de travail, des changements dans la

chaîne de production, mais rarement en dispositif pérenne et de façon proactive.

Cette action volontariste inter-partenaires vise non seulement à installer durablement des espaces de discussion sur le travail dans les entreprises, comme un fonctionnement normal et intégré, mais également à organiser le déploiement d'autres formes de dialogue professionnel au bénéfice de la prévention primaire.

Il s'agira, sur la durée du plan Santé au travail 2026-2030 de réaliser un état des connaissances sur la pratique du dialogue professionnel en France et à l'international, en ciblant les leviers et les

Sous-action C2-3.1

Recenser les enseignements issus des recherches et pratiques nationales et internationales

La sous-action vise à établir un état des lieux des formes et modalités de dialogue professionnel sur le travail mises en œuvre dans les entreprises et à en fournir une synthèse en forme de guide pratique.

Elle s'appuiera notamment sur une **cartographie des différents types d'organisation des espaces de discussion sur le travail**, en précisant leurs cadres de mobilisation, leurs conditions de mise en œuvre, l'articulation faite avec le dialogue social, ainsi que les points de vigilance, freins et facteurs de pérennisation. Cette cartographie donnera lieu à une **catégorisation des démarches existantes, et cherchera à faire ressortir des « configurations types » de dialogue professionnel**.

Parallèlement, des **initiatives innovantes**, en France et à l'international, seront repérées et analysées. Quelques études de cas permettront de décrire concrètement les conditions de mise en place de ces dispositifs en entreprise.

L'ensemble de ces travaux vise à **analyser les apports et les limites des démarches de dialogue sur le travail**, à identifier les freins à leur déploiement, ainsi qu'à dégager les **leviers favorisant l'es-saimage et l'inscription durable** de ces pratiques dans les organisations.

Pilote
Anact

Partenaires
CCMSA, OPPBTP, Cnam (Centre d'études de l'emploi et du travail) et universités, partenaires sociaux

freins de son développement, et en recensant les méthodes et outils disponibles. À la suite, il s'agira de promouvoir et soutenir le développement du dialogue professionnel afin de renforcer durablement les démarches de prévention en santé et sécurité au travail.

Pilote
Anact

Indicateur stratégique
Nombre d'accords d'entreprises intégrant le dialogue professionnel, négociés et signés chaque année

En lien avec

- Action 5.3 du PST 2026-2030 : Renforcer la prévention des risques psychosociaux et promouvoir la santé mentale au travail
- Objectif 5 : Des actions de prévention des risques professionnels renforcées et ciblées, à destination notamment des secteurs prioritaires
- Action C2-2 du PST 2026-2030 : Renforcer le dialogue social d'entreprise en matière de santé et sécurité au travail

Livrables

- Synthèse et analyse de l'état des lieux, comprenant des préconisations en matière d'installation et de pérennisation des espaces de discussion sur le travail dans les entreprises
- Guide pratique à destination des entreprises et des partenaires sociaux comprenant : un court argumentaire pour rappeler l'intérêt de la démarche de dialogue professionnel sur le travail et l'importance de l'intégrer dans le fonctionnement de l'entreprise, en articulation avec le dialogue social et une présentation des différentes configurations de dialogue professionnel et les partenaires institutionnels à solliciter pour l'accompagnement, la formation, l'évaluation, etc.

Indicateur de suivi
Nombre de téléchargements du guide pratique sur le dialogue professionnel à destination des entreprises et des partenaires sociaux

Sous-action C2-3.2

Promouvoir et soutenir le développement du dialogue professionnel afin de renforcer durablement les démarches de prévention en santé et sécurité au travail

Prévention ATGM

Afin de permettre une appropriation généralisée du dialogue professionnel, il s’agira dans le cadre du plan Santé au travail 2026-2030 de faire du dialogue social et du dialogue professionnel deux leviers complémentaires de la culture de prévention, du développement du travail et de la santé et sécurité au travail.

Il s’agira ainsi d’encourager la mise en place d’espaces de dialogue sur le travail réel permettant d’analyser collectivement les situations de travail et d’en améliorer les conditions, et d’outiller les managers, encadrants, représentants du personnel pour faire du dialogue un vecteur de qualité du travail et de santé.

Pour atteindre ces objectifs, le groupe de travail qui sera réuni définira un plan d’action impliquant les partenaires en vue du lancement de différents registres d’actions : accompagnement des entreprises par les acteurs relais, offre de formation initiale et continue à destination des managers, formation des instances représentatives du personnel (IRP), des préventeurs etc. Il pourra notamment s’appuyer sur les travaux conduits dans le cadre du PST 2026-2030 relatifs à la formation initiale et continue, ainsi que sur ceux menés avec les acteurs relais.

Pilote
Anact

Partenaires
CCMSA, OPPBTP, Cnam/CEET, universités, partenaires sociaux, OPCO

- En lien avec
- Action 5.3 du PST 2026-2030 : Renforcer la prévention des risques psychosociaux et promouvoir la santé mentale au travail
 - Action C2-2 du PST 2026-2030 : Renforcer le dialogue social d’entreprise en matière de santé et sécurité au travail
 - Action C1-1 du PST 2026-2030 : Mieux sensibiliser à la complémentarité des approches QVCT et prévention des risques professionnels, (en particulier des risques psychosociaux)
 - Action C1-2 du PST 2026-2030 : Soutenir et expérimenter des approches QVCT adaptées aux TPE-PME

- Livrables
- Plan d’actions
 - Bilans réguliers sur la réalisation du plan d’actions

- Indicateurs de suivi
- Nombre de grandes écoles et d’universités adhérentes
 - Nombre d’opérateurs de compétences (OPCO) et de branches impliquées dans le programme
 - Nombre de territoires impliqués dans l’action

PRINCIPES
DE MISE EN OEUVRE

Gouvernance et communication

Pour assurer la réussite du plan Santé au travail 2026-2030, il sera nécessaire de renforcer la gouvernance et le pilotage de la politique de santé au travail. Le comité national de prévention et de santé au travail (CNPST), dont le rôle est essentiel dans l’élaboration des politiques de santé au travail, sera pleinement associé au pilotage et au suivi du plan. Le réseau des comités régionaux de prévention et de santé au travail (CRPST), dont la fonction est déterminante dans la politique régionale de santé au travail, sera appuyé et animé en vue de renforcer les partages d’expériences et les liens entre les niveaux national et régional. Il s’agira également de renforcer l’articulation et la coordination des acteurs de la politique de santé au travail, en vue d’améliorer la lisibilité et la complémentarité des offres de services.

Pour approfondir l’impact du plan, il apparaît par ailleurs essentiel de poursuivre les actions de communication fortes, notamment sur la prévention des accidents du travail graves et mortels, et la sensibilisation des acteurs des réseaux de proximité aux enjeux de la santé au travail pour mieux relayer les ressources de la politique publique vers les entreprises.



PILIER 1

CONSOLIDER LA GOUVERNANCE ET LE PILOTAGE DE LA POLITIQUE DE SANTÉ AU TRAVAIL, DANS UN CADRE PARITAIRE



Pilier P1-1

CONFIRMER LE RÔLE DU COMITÉ NATIONAL DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL (CNPST) DANS LA GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE DE SANTÉ AU TRAVAIL

Instance paritaire réunissant l'État, les partenaires sociaux représentatifs au niveau national et inter-professionnel et les organismes de sécurité sociale, le comité national de prévention et de santé au travail (CNPST) est chargé par l'article L. 4641-1 du Code du Travail de participer à l'élaboration des politiques de santé au travail et en particulier du plan Santé au travail (PST).

La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail a par ailleurs doté le CNPST de compétences dans la mise en œuvre de plusieurs de ses mesures-phares : définition de la liste et des modalités de mise en œuvre de l'ensemble socle de services SPSTI, proposition des référentiels et principes guidant l'élaboration du cahier des charges de certification des SPSTI et définition des modalités de mise en œuvre du passeport de prévention et des conditions de sa mise à

la disposition de l'employeur et du suivi de son déploiement.

En cohérence avec ces principes posés par la loi du 2 août 2021, l'action vise à confirmer le rôle du CNPST et du dialogue social dans la gouvernance de la politique de santé au travail.

L'action définit des modalités de travail visant à assurer la pleine association du CNPST à la politique de santé au travail, en particulier en ce qui concerne le suivi de la loi du 2 août 2021 et le plan Santé au travail 2026-2030 :

- Un bilan d'étape du plan Santé au travail 2026-2030 sera présenté chaque année au CNPST afin d'assurer la pleine association des partenaires sociaux à la mise en œuvre et à la capitalisation des actions nationales et régionales. Cette réunion annuelle associera les partenaires insti-

tutionnels du plan, notamment les organismes préventeurs et, le cas échéant, les partenaires régionaux.

- Afin de faciliter l'établissement du bilan annuel de mise en œuvre du PST, il sera demandé aux organismes préventeurs comme la Cnam-DRP, la CCMSA, l'Anact, l'INRS et l'OPPBTP, la production d'un document présentant leur contribution à la réalisation des objectifs, et les indicateurs de leur convention d'objectifs et de gestion (COG) ou leur contrat d'objectifs et de performance (COP) y concourant. Lors des renouvellements des COG et COP, ces indicateurs sont adaptés, le cas échéant, de manière à tenir compte des objectifs du PST.
- Le CNPST sera associé à la clause de revoyure du plan Santé au travail 2026-2030.
- Les productions-phares du plan Santé au travail 2026-2030 et des plans régionaux santé au travail seront portées à la connaissance du CNPST, notamment via leur intégration dans la plateforme Resana du conseil d'orientation des conditions de travail et, le cas échéant, dans le cadre de présentation en CNPST.
- Le CNPST continuera d'être informé de la mise en œuvre de la loi du 2 août 2021, particulièrement

en ce qui concerne le déploiement de l'offre-socle et de la certification des SPSTI ainsi que du passeport de prévention.

- Une newsletter CNPST-CRPST sera diffusée pour partager les actualités du CNPST aux régions et les actualités régionales au CNPST.

Il s'agira par ailleurs de renforcer les liens entre le CNPST et les CRPST ainsi que la capitalisation des actions menées en région dans le cadre des plans régionaux santé au travail (PRST).

Pilote DGT

Partenaires Comité national de prévention et de santé au travail (CNPST)

- #### **Livrables**
- Intégration des productions-phares du plan Santé au travail 2026-2030 et des plans régionaux santé au travail dans la plateforme Resana du conseil d'orientation des conditions de travail
 - Bilan d'étape annuel du PST 2026-2030 en CNPST

- #### **Indicateurs de suivi**
- Nombre de réunions entre le CNPST et les CRPST
 - Nombre de newsletters diffusées.

Pilier P1-2

RENFORCER L'ANIMATION DU RÉSEAU DES COMITÉS RÉGIONAUX DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL (CRPST)

Au sein des conseils régionaux d'orientation des conditions de travail (CROCT), les comités régionaux de prévention et de santé au travail (CRPST) assurent un rôle déterminant dans la politique régionale de santé au travail. En particulier, l'article L. 4641-5 du Code du Travail les charge de formuler les orientations du plan régional santé au travail (PRST) et de participer au suivi de sa mise en œuvre. De même, l'article R. 4641-21 du Code du Travail prévoit qu'ils rendent un avis sur le contenu des contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM) des services de prévention et de santé au travail (SPST) ainsi que sur la politique régionale d'agrément.

L'animation et l'appui du réseau des CRPST revêt ainsi une importance stratégique pour le bon déploiement du plan Santé au travail 2026-2030 et des plans régionaux qui le déclinent. L'outillage des partenaires sociaux des CRPST sur les enjeux de santé et sécurité au travail, notamment émergents, ainsi que le partage d'expériences au sein

du réseau des CRPST, d'une part, et entre celui-ci et le CNPST, d'autre part, contribuera à nourrir un dialogue social et tripartite de qualité.

En lien étroit avec le CNPST et les référents PRST, plusieurs actions seront mises en place pour favoriser l'appui des membres des CRPST et l'animation du réseau :

- La production de bilans d'activité annuels des CROCT et CRPST. Ces bilans feront l'objet d'une synthèse nationale transmise au CNPST et au réseau des CRPST.
- Une réunion thématique annuelle d'échanges sera organisée entre le CNPST et les vice-présidents des CRPST.
- Les productions-phares du plan Santé au travail 2026-2030 et des plans régionaux santé au travail seront partagées au sein du réseau des CRPST via la plateforme Resana du conseil d'orientation des conditions de travail (cf. Action pilier P1-1). La mise à disposition de cette plate-

forme d'échange, entre les membres du CNPST et des CRPST, permettra de valoriser les productions et d'enrichir une réflexion commune.

- Une newsletter CNPST-CRPST sera diffusée pour partager les actualités du CNPST aux régions, ainsi que les actualités régionales au CNPST. Des webinaires thématiques seront organisés à l'attention des CRPST.

Pilote
DGT

Partenaires
Comité national de prévention et de santé au travail (CNPST), comités régionaux de prévention et de santé au travail (CRPST), Dreetts

Livrables
• Organisation de webinaires et d'une newsletter à destination des membres du CNPST et des CRPST
• Intégration des productions-phares du PST 2026-2030 et des PRST 2026-2030 à la plateforme Resana du COCT

Indicateur de suivi
Nombre de réunions des CRPST

PILIER 2

SENSIBILISER DE NOUVEAUX ACTEURS-RELAIS ET POURSUIVRE DES ACTIONS DE COMMUNICATION FORTES, NOTAMMENT SUR LA PRÉVENTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL GRAVES ET MORTELS



Pilier P2-1

SENSIBILISER LES ACTEURS DES RÉSEAUX DE PROXIMITÉ AUX ENJEUX DE LA SANTÉ AU TRAVAIL POUR MIEUX RELAYER LES RESSOURCES DE LA POLITIQUE PUBLIQUE VERS LES ENTREPRISES

Au-delà des acteurs de la santé et sécurité au travail, des acteurs-relais de proximité peuvent relayer efficacement la politique de santé au travail. Ils peuvent notamment faire la promotion des ressources, accompagnements et aides financières à destination principalement des TPE-PME.

Dans le cadre du plan Santé au travail 2026-2030, des actions seront engagées auprès des acteurs et réseaux du champ économique agissant à proximité de l'entreprise ainsi que des acteurs publics compétents en matière de développement économique afin de les sensibiliser aux enjeux de la santé et sécurité au travail et de renforcer leur rôle d'appui et de relai de la politique.

Il s'agira de cibler les acteurs du champ économique agissant à proximité de l'entreprise, comme les chambres de commerce et d'industrie (CCI), les chambres de métiers et de l'artisanat (CMA) ou les réseaux de comptables. Constituant des interlocuteurs-clé des entreprises, et en particulier des TPE-PME, ces acteurs peuvent en effet efficacement contribuer à orienter celles-ci vers les acteurs, ressources et dispositifs de la politique de santé au travail. De même, les réseaux de DRH pourront être ciblés.

Il s'agira également de cibler les acteurs publics compétents en matière de développement économique afin qu'ils intègrent les enjeux de santé et

sécurité au travail dans leur action et agissent en relai de la politique publique, comme les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) ou les conseils régionaux.

Appuyées par les acteurs nationaux du PST 2026-2030, des expérimentations seront conduites en région afin de tester des modalités de partenariat innovantes avec ces acteurs et réseaux. Ces expérimentations feront l'objet d'un suivi national et d'une capitalisation préalable, le cas échéant, à un déploiement plus large dans les plans régionaux santé au travail.

Pour accompagner les acteurs-relais dans l'appropriation des informations, acteurs et ressources de la politique de santé au travail dans le cadre de ces expérimentations, plusieurs modalités seront envisagées : définition et diffusion d'outils de formation à destination des personnels des acteurs-relais accompagnant des entreprises, organisation de séminaires ou webinaires, rencontres avec les préventeurs, etc.

Ces initiatives s'appuieront sur les démarches d'ores et déjà engagées dans plusieurs régions. Dans le cadre du « PRST Tour » d'Occitanie, des rencontres ont par exemple été organisées par la Dreets en lien avec les acteurs de la santé au travail de la région (Carsat, MSA, SPST, etc.) dans les locaux de CCI départementales pour mieux faire connaître leurs actions. À La Réunion, les partenaires de la prévention (Ddets, CGSS/Carsat, SPSTI) ont déployé des actions auprès des entreprises via les acteurs-relais (notamment les salariés désignés compétents et les intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP)) : colloques, matinées prévention, vidéos, flyers, semaine sur la qualité de vie et des conditions de travail, site internet, réseaux, etc. À ce jour, dix réseaux d'IPRP et salariés désignés compétents sont constitués et actifs.

Un groupe de travail national et interrégional sera chargé de coordonner ces travaux. Il réalisera un diagnostic des initiatives régionales existantes afin d'en capitaliser les premiers enseignements et précisera les modalités d'expérimentations portées dans le cadre de l'action. Il suscitera et assurera un suivi des expérimentations, en vue d'un possible déploiement élargi, en apportant un appui aux régions dans la mise en œuvre. Ces travaux bénéficieront de l'appui des têtes de réseaux d'acteurs-relais dans le cadre de partenariats qui pourront être définis et valorisés par des conventions.

Le CNPST sera informé des expérimentations et du contenu des formations en direction des acteurs des réseaux de proximité.

Pilote
DGT

Partenaires
DGE, Maasa, CCMSA, Cnam-DRP, MSA, Anact, INRS, Dreets, Carsat/Cramif/CGSS, OPPBTP, ANDRH, réseau des CCI et CMA, partenaires sociaux

Indicateur stratégique
Nombre d'actions menées par ou en lien avec les acteurs-relais pour sensibiliser les entreprises

Indicateurs de suivi
• Nombre de conventions nationales de partenariat conclues avec les têtes de réseaux d'acteurs-relais
• Nombre d'entreprises touchées

En lien avec
Action 2.2 du PST 2026-2030 : Développer la culture de prévention en santé et sécurité au travail auprès des jeunes et des acteurs de l'entreprise par des actions de sensibilisation ciblées

Pilier P2-2

MENER DES ACTIONS DE COMMUNICATION CONCERTÉES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Si beaucoup d'entreprises ont bien intégré les enjeux de santé et sécurité et adapté leurs pratiques, un important effort de sensibilisation reste à mener concernant la santé et la sécurité au travail. En effet, si certains risques professionnels, notamment ceux à l'origine des accidents du travail les plus graves, sont identifiés par le grand public, ils ne sont globalement pas assez connus dans leur diversité et leurs conséquences sur la santé physique et mentale. Il s'agit également de mieux faire connaître les différents acteurs de prévention, internes comme externes à l'entreprise.

Or il importe que les salariés, quelle que soit la taille de leur entreprise, connaissent les moyens pour accéder, par des sources d'information fiables, aux principes de prévention, au cadre juridique applicable, à l'état de la science et aux documents d'entreprise (DUERP, etc.). C'est un préalable indispensable pour une appropriation des enjeux et un passage à l'action.

Dans le cadre du PST 4 et des PRST 4, des actions de communication innovantes ont été réalisées, mettant en œuvre une forme ou des vecteurs originaux, adaptés au public visé.

Certaines actions ont été menées de façon concertée, pour un plus grand impact et une plus grande cohérence des messages portés. C'est notamment le cas de la campagne nationale pour la prévention des chutes de hauteur, « Chute de hauteur, pas droit à l'erreur »⁵⁶, lancée en 2014 et

renouvelée en 2024, qui a associé les différents acteurs de la prévention des risques professionnels : ministères chargés du Travail et de l'Agriculture, Cnam/MSA/RSI, INRS, OPPBTP.

Par ailleurs, un guide de prévention des risques liés aux vagues de chaleur à destination des employeurs a été publié en 2023, en lien avec l'INRS, l'OPPBTP et la MSA.

Ce guide, qui rappelle les obligations de l'employeur, donne également des conseils pour anticiper les mesures préventives à mettre en œuvre et adapter l'activité en période de vague de chaleur.

Dans le cadre du PST 2026-2030, pour que la communication participe durablement au changement de comportement, il est prévu d'installer une communication coordonnée entre les acteurs, s'inscrivant dans le temps long et couplée de pics de communication en fonction de la saisonnalité et des publics-cibles spécifiques.

Pilote
DGT

En lien avec
Grande cause nationale 2025-2026 sur la santé mentale

Indicateurs stratégiques
• Mesure d'impact des campagnes nationales
• Nombre de livrables porteurs de l'identité visuelle du PST 2026-2030 et des PRST

Sous-action P2-2.1

Définir et mettre en œuvre une stratégie de communication pluriannuelle partenariale

Prévention ATGM

L'élaboration d'une stratégie nationale de communication partenariale pluriannuelle qui sera déclinée en régions grâce à la mobilisation de relais d'information concourra à plusieurs objectifs. En effet, il s'agit d'assurer une meilleure coordination des efforts de communication des différents acteurs, de rationaliser la communication afin de couvrir le plus grand nombre de sujets, en

priorisant ceux pouvant avoir le plus d'impact en termes d'amélioration de la prévention des risques et de meilleure connaissance des ressources, de permettre une meilleure identification du cadre stratégique du PST 2026-2030 et des PRST et d'atteindre des publics cibles prioritaires tels que les TPE-PME et les nouveaux arrivants (jeunes, intérim, salariés nouvellement embauchés).

56. <https://www.preventionbtp.fr/campagne/chutes-de-hauteur>

Pilote
DGT

Partenaires
Maasa, Cnam, CCMSA, Anact, INRS, OPPBTP, Présanse, partenaires sociaux

Livable
Stratégie de communication partenariale pluriannuelle

Indicateurs de suivi

- Nombre de campagnes nationales et régionales réalisées sur les thématiques de santé et sécurité au travail
- Nombres de visites du site internet (pages consacrées à la santé, sécurité et conditions de travail)
- Nombre de réunions partenariales sur les enjeux liés à la communication

Sous-action P2-2.2

Réaliser chaque année des actions de communication sur les accidents du travail graves et mortels

Prévention ATGM

En 2024, on dénombre 764 décès dont 447 malaises mortels parmi les accidents du travail (AT), auxquels s’additionnent 318 décès consécutifs à des accidents de trajet (dont 222 d’origine routière) et 215 décès en maladie professionnelle⁵⁷.

Les données de sinistralité mettent en évidence des publics particulièrement exposés aux accidents du travail (jeunes, intérimaires, nouveaux arrivants), de même que des secteurs ayant des fréquences d’AT toujours élevées malgré des efforts de prévention.

Dans le cadre du Plan de prévention des accidents du travail graves et mortels 2022-2025, la direction générale du travail et la délégation de l’information et de la communication des ministères sociaux ont confirmé la nécessité de poursuivre les efforts de sensibilisation sur les enjeux humains, sociaux et économiques des accidents graves et mortels au travail.

Afin de donner suite à cette dynamique, et faire du sujet des accidents du travail graves et mortels un sujet de société identifié et débattu, il apparaît essentiel de réaliser des actions de communication régulières sur le sujet.

Les campagnes de communication en 2023 et 2024 ont favorisé une certaine prise de conscience

de l’ampleur de la sinistralité grâce au message « chaque jour, deux personnes meurent au travail ». La campagne 2025 a ajouté un élément de sensibilisation en ciblant la situation des nouveaux arrivants.

Il convient de poursuivre des actions de communication selon une stratégie pluriannuelle et pluri-partenariale qui permette :

- D’aborder les différentes problématiques : publics particulièrement touchés, risques spécifiques, etc.
- De mieux coordonner les actions de communication nationales avec les actions de sensibilisation et de communication sectorielles et/ou menées par d’autres acteurs.

Pilote
DGT

Partenaires
SIG, Maasa, Cnam-DRP, CCMSA, OPPBTP

Livable
Une action de communication grand public par an

Indicateur de suivi
Éléments de bilan de l’action (audience, post-tests, publics ciblés, etc.)

ANNEXE 1
INDICATEURS DU PLAN SANTÉ AU TRAVAIL
2026-2030

Afin d’assurer son pilotage et son suivi, le plan Santé au travail 2026-2030 est doté de deux types d’indicateurs définis en lien avec les partenaires sociaux et institutionnels (Dares, Cnam-DRP, CCMSA, Santé publique France) :

• **Des indicateurs stratégiques** ont été définis au niveau des actions. Ces indicateurs sont destinés à suivre l’évolution des cibles stratégiques des objectifs de politiques publiques définis par les actions, notamment en matière d’évolution de la sinistralité et de l’exposition des travailleurs. Ces indicateurs ont été définis en veillant à la continuité avec les indicateurs stratégiques du PST 4. Des précautions d’interprétation seront nécessaires au moment du bilan de ces indicateurs, dont les déterminants sont en effet multifactoriels.

Parmi ces indicateurs, les indicateurs de sinistralité feront l’objet d’un suivi prioritaire car ils reflètent tout particulièrement l’évolution des tendances sur lesquelles le plan vise à agir :

- Nombre d’accidents du travail mortels

- Indice de fréquence des accidents du travail
- Nombre de maladies professionnelles
- Indice de gravité des accidents du travail
- Nombre d’accidents du travail mortels des travailleurs de moins de 25 ans

• **Des indicateurs de suivi** ont été définis au niveau des sous-actions. Ils constituent un outil de pilotage pour le suivi de la bonne avancée des actions. Ces indicateurs s’inscrivent dans un contexte évolutif en fonction notamment de l’avancée des travaux des groupes de travail, de la publication d’études qualitatives et quantitatives, etc. Ils pourront le cas échéant être affinés au cours des travaux.

Ces indicateurs visent à renforcer le pilotage du plan et assurer un meilleur suivi des actions et des sous-actions. Ils nourriront les bilans annuels du plan Santé au travail 2026-2030 réalisés avec les partenaires sociaux dans le cadre du comité national de prévention et de santé au travail (CNPST) et avec les partenaires institutionnels du comité de pilotage du plan.

AXES - OBJECTIFS - ACTIONS	INDICATEUR STRATÉGIQUE
AXE STRATÉGIQUE 1 – PROMOUVOIR LA CULTURE DE PRÉVENTION	
Objectif 1 – Des entreprises mobilisées pour l’évaluation des risques professionnels : du DUERP à l’action	
Action 1.1 : Poursuivre et renforcer l’accompagnement des entreprises dans l’évaluation et la prévention des risques professionnels.	Sous réserve de faisabilité, taux de Papripact et plans d’actions de prévention réalisés
Action 1.2 : Renforcer et promouvoir les outils d’aide à l’évaluation des risques, afin de faciliter la démarche pour les entreprises.	Taux de DUERP réalisés et à jour
Action 1.3 : Approfondir la démarche d’évaluation des risques, pour faire du DUERP un outil toujours plus utile à la prévention	

57. CNAM, Rapport annuel 2024 de l’assurance Maladie-Risques professionnels Éléments statistiques et financiers, novembre 2025, p.2. <https://www.assurance-maladie.ameli.fr/etudes-et-donnees/2024-rapport-annuel-assurance-maladie-risques-professionnels>

AXES - OBJECTIFS - ACTIONS	INDICATEUR STRATÉGIQUE
Objectif 2 – Des employeurs, des donneurs d’ordre, des encadrants et des salariés mobilisés en faveur de la culture de prévention.	
Action 2.1 : Intégrer structurellement la santé et la sécurité au travail au cœur des formations initiale et continue pour renforcer la culture de prévention	Nombre de passeports de prévention alimentés par des déclarations et activés par les travailleurs
Action 2.2 : Développer la culture de prévention en santé et sécurité au travail auprès des jeunes et des acteurs de l'entreprise par des actions de sensibilisation ciblées	Nombre d'apprenants sensibilisés à la santé et sécurité au travail par les partenaires du PST Nombre d'équipes pédagogiques formées à la santé et sécurité au travail par les partenaires du PST
Action 2.3 : Renforcer la culture de prévention auprès des encadrants et dirigeants	Nombre de partenariats avec des établissements de l’enseignement supérieur Nombre d’encadrants ou dirigeants formés ou sensibilisés à la SST par les partenaires du PST Nombre d’accords collectifs relatifs à la formation à la SST pour les encadrants et dirigeants
Action 2.4 : Inciter et accompagner les donneurs d’ordre publics à intégrer la santé et sécurité au travail dans leurs politiques d’achat responsables	Nombre de marchés publics de l’Etat intégrant une clause en santé et sécurité au travail Nombre d’actions de communication et de sensibilisation des acheteurs sur la prise en compte des enjeux SST
Action 2.5 : Réinterroger le cadre juridique relatif aux situations de coactivité afin de garantir des situations de travail sûres	
Action 2.6 : Renforcer le pouvoir d’agir des salariés pour leurs santé et sécurité au travail	
Objectif 3 – Des transformations du travail concertées et respectueuses des conditions de travail	
Action 3.1 : Renforcer la connaissance et l'action sur les effets des transformations du travail sur les conditions de travail	Nombre de services de prévention et de santé au travail impliqués Nombre de bénéficiaires des actions de sensibilisation, d’accompagnement, de formation et de communication Nombre d’instances représentatives du personnel (IRP) informées et consultées
Action 3.2 : Accompagner la prévention des risques environnementaux : changement climatique, radon et pollution pyrotechnique	Nombre de mesurages de l'activité volumique du radon sur les lieux de travail (fournisseur : ASNR)
Objectif 4 - Des lieux et équipements de travail sûrs et sains	
Action 4.1. Des lieux de travail sûrs et sains	
Action 4.2 : Assurer des équipements de travail sûrs dès leur conception	

AXES - OBJECTIFS - ACTIONS	INDICATEUR STRATÉGIQUE
AXE STRATÉGIQUE 2 – PRÉVENIR LES RISQUES PROFESSIONNELS	
Objectif 5 – Des actions de prévention des risques professionnels renforcées et ciblées, à destination notamment des secteurs prioritaires	
Action 5.1 : Poursuivre l’amélioration de la prévention des risques chimiques	Nombre de travailleurs exposés à au moins un produit chimique cancérogène
Action 5.2 : Consolider la réglementation française relative aux travaux portant sur l’amiante et la promouvoir au sein de l’Union européenne	Nombre d'appareils de protection respiratoire (APR) amiante dont le niveau de performance a pu être actualisé ou déterminé, de façon à fonder la révision des niveaux d'empoussièrement listés à l'article R. 4412-98 du Code du Travail et la ventilation des mesures de protection par seuil Nombre d’actions (dont une étude de comparaison META/MEBA) permettant d’établir auprès des partenaires européens la robustesse du modèle analytique français ainsi que son haut degré de protection des travailleurs
Action 5.3 : Renforcer la prévention des risques psychosociaux et promouvoir la santé mentale au travail	Turnover des salariés Nombre et évolution du nombre de maladies professionnelles attribuables aux troubles psychiques (régime général et régime agricole) Prévalence d’exposition élevée à au moins un facteur RPS (ex. haute intensité de travail/faible autonomie/exigences émotionnelles) (tous salariés)
Action 5.4 : Améliorer la prévention des risques bruit et vibrations	Nombre de travailleurs exposés au bruit et aux vibrations
Action 5.5 : Prévenir les effets des horaires atypiques sur la santé et la sécurité des travailleurs	Part et évolution de la part des salariés soumis à des horaires atypiques (tous salariés)
Action 5.6 : Prévenir les troubles musculosquelettiques	Nombre et évolution du nombre de maladies professionnelles liées aux TMS/lombalgies (régime général et régime agricole)
Action 5.7 : Prévenir le risque routier professionnel : trajet et mission	Nombre et évolution du nombre de décès et d’accidents du travail liés aux déplacements professionnels (trajet domicile-travail et missions)
Action 5.8 : Prévenir les chutes de hauteur et de plain-pied	Nombre des accidents du travail liés aux chutes de hauteur, et leur évolution (régime général et régime agricole)
Action 5.9 : Sensibiliser et favoriser le développement de la prévention des risques liés à la sédentarité au travail et accompagner les entreprises dans la promotion de l’activité physique et sportive	Nombre d’accords collectifs traitant du sujet de la sédentarité au travail Indicateur d’exposition à la sédentarité
Action 5.10 : Renforcer la prévention des facteurs favorisant les malaises, notamment mortels, au travail	Nombre et évolution du nombre de malaises mortels au travail (régime général et régime agricole)
Objectif 6 – Des démarches de prévention des risques adaptées aux publics les plus exposés aux accidents du travail et maladies professionnelles	
Action 6.1 : Renforcer l’accompagnement et la formation des nouveaux arrivants sur la prévention des risques professionnels	Nombre d’accidents du travail mortels des salariés de moins et plus de 12 mois d’ancienneté (régime général et régime agricole)
Action 6.2 : Renforcer la prévention des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs intérimaires	Sous réserve de faisabilité, nombre d’accidents du travail des travailleurs intérimaires (régime général et régime agricole)

AXES - OBJECTIFS - ACTIONS	INDICATEUR STRATÉGIQUE
Action 6.3 : Promouvoir la santé et la sécurité des femmes au travail	Nombre d'accidents du travail, dont graves et mortels, et indice de fréquence des femmes (régime général et régime agricole) Part des femmes pour lesquelles une souffrance psychique liée au travail (SPLT) a été diagnostiquée par la médecine du travail Évolution de l'absentéisme chez les femmes
Action 6.4 : Promouvoir la santé et sécurité au travail des personnes en situation de handicap	
Action 6.5 : Mieux accompagner les victimes d'accident du travail et leur famille, ainsi que le collectif de travail	
AXE STRATÉGIQUE 3 – VEILLER À LA PRÉSERVATION DE LA SANTÉ TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE	
Objectif 7 – Des travailleurs mieux pris en charge et accompagnés face aux risques de désinsertion professionnelle et d'usure professionnelle	
Action 7.1 : Poursuivre la montée en charge des SPST dans la prévention de la désinsertion professionnelle	Nombre d'accompagnements individuels et collectifs PDP réalisés par les SPST, et par type d'action : visites de mi-carrière, visites de pré-reprise, visites de reprise et dispositifs de l'assurance maladie (essais encadrés et conventions de rééducation professionnelle en entreprise)
Action 7.2 : Promouvoir le maintien en emploi des salariés, notamment via une meilleure articulation des acteurs	Nombre d'outils développés et diffusés aux acteurs de la PDP Absentéisme des salariés Nombre d'inaptitudes déclarées par les SPST Nombre de personnes accompagnées
Objectif 8 – Un système de santé au travail décloisonné, favorisant une meilleure visibilité des enjeux de la santé au travail et la continuité du suivi de l'état de santé des travailleurs	
Action 8.1 : Favoriser l'attractivité et la valorisation de la médecine du travail, afin de répondre aux enjeux forts en matière de démographie médicale dans les territoires	Nombre de SPST et de SSTA agréés en tant que terrain de stage pour les internes et les externes Nombre de médecins du travail en exercice en SPST et SSTA Nombre de salariés suivis par médecin du travail en SPST et en SSTA
Action 8.2 : Poursuivre les travaux d'interopérabilité et de partage de données de santé au travail	Nombre de SPST utilisant des logiciels respectant les règles d'interopérabilité définies au niveau national
Action 8.3 : Renforcer le rôle d'appui et d'orientation des professionnels du parcours de soin en faveur de la santé-sécurité au travail de leurs patients	
Action 8.4 : Poursuivre le rôle d'appui des acteurs de la santé au travail aux objectifs de santé publique	Nombre et nature des actions de santé publique réalisées par les SPST chaque année
Action 8.5 : Améliorer la prise en charge médico-sociale des patients atteints de mésothéliomes et poursuivre la surveillance épidémiologique du mésothéliome pleural	

AXES - OBJECTIFS - ACTIONS	INDICATEUR STRATÉGIQUE
AXE STRATÉGIQUE 4 – ANTICIPER ET GÉRER LES CRISES ET LES RISQUES ÉMERGENTS	
Objectif 9 – Un système de veille, d'alerte et de gestion des crises et événements de santé inhabituels en milieu de travail	
Action 9.1 : Renforcer le système de veille des risques émergents en santé au travail	Création d'un réseau composé des DAC, Cnam, MSA et agences concernés (telles que l'Anses et Santé publique France) Nombre de signaux détectés et gérés par année au niveau national Nombre de réunions du comité stratégique
Action 9.2 : Déployer un processus pour le signalement et gestion d'événements de santé inhabituels en milieu de travail	
Action 9.3 : Anticiper et gérer les crises affectant la santé et sécurité des travailleurs	Nombre d'entreprises impliquées dans des actions de la prévention en santé au travail
Objectif 10 – Une structuration effective de la recherche en santé au travail au bénéfice des nouveaux enjeux de santé au travail	
Action 10.1 : Structurer de manière effective la recherche en santé au travail au bénéfice des nouveaux enjeux de santé au travail	Nombre de partenariats conclus entre le ministère et de nouveaux acteurs de la recherche en santé au travail
Action 10.2 : Renforcer la recherche en santé au travail sur des thématiques prioritaires pour la politique de santé au travail	
Action 10.3 : Approfondir la production et la veille sur les données en santé au travail	
CLÉS DE RÉUSSITE – PORTER LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL AU PLUS PRÈS DES DIFFÉRENTS ACTEURS DE L'ENTREPRISE	
Clé de réussite 1 - Porter la QVCT au plus près des différents acteurs de l'entreprise	
Action C1-1 : Mieux sensibiliser à la complémentarité des approches QVCT et prévention des risques professionnels, en particulier des risques psychosociaux	Nombre d'accords collectifs portant sur la QVCT
Action C1-2 : Soutenir et expérimenter des approches QVCT adaptées aux TPE-PME	
Clé de réussite 2 - Renforcer la capacité d'action des acteurs de l'entreprise à travers le dialogue social et professionnel	
Action C2-1 : Appuyer les branches professionnelles volontaires dans la définition de politiques de prévention sectorielles ambitieuses	Nombre d'accords de branche relatifs à la santé et sécurité au travail
Action C2-2 : Renforcer le dialogue social d'entreprise en matière de santé et sécurité au travail	Nombre et évolution du nombre d'accords d'entreprise portant sur la santé et sécurité au travail
Action C2-3 : Développer le dialogue professionnel sur le travail comme levier de prévention en santé et sécurité au travail	Nombre d'accords d'entreprises intégrant le dialogue professionnel, négociés et signés chaque année

AXES - OBJECTIFS - ACTIONS	INDICATEUR STRATÉGIQUE
PRINCIPES DE MISE EN OEUVRE : GOUVERNANCE ET COMMUNICATION	
Pilier 1 - Consolider la gouvernance et le pilotage de la politique de santé au travail, dans un cadre paritaire	
Action P1-1 : Confirmer le rôle du comité national de prévention et de santé au travail (CNPST) dans la gouvernance de la politique de santé au travail	
Action P1-2 : Renforcer l'animation du réseau des comités régionaux de prévention et de santé au travail (CRPST)	
Pilier 2 - Sensibiliser de nouveaux acteurs-relais et poursuivre des actions de communication forte, notamment sur la prévention des accidents du travail graves et mortels	
Action P2-1 : Sensibiliser les acteurs des réseaux de proximité aux enjeux de la santé au travail pour mieux relayer les ressources de la politique publique vers les entreprises	Nombre d'actions menées par ou en lien avec les acteurs-relais pour sensibiliser les entreprises
Action P2-2 : Mener des actions de communication concertées sur la santé et la sécurité au travail	Mesure d'impact des actions de communication nationales Nombre de livrables porteurs de l'identité visuelle du PST 2026-2030 et des PRST

ANNEXE 2

LES PLANS RÉGIONAUX SANTÉ AU TRAVAIL COMME MODALITÉ DE DÉPLOIEMENT TERRITORIALISÉ DU PST 2026-2030

L'articulation entre le plan Santé au travail (PST) et les plans régionaux de santé au travail (PRST) repose sur une organisation visant à assurer la cohérence entre les orientations stratégiques définies au niveau national et leur mise en œuvre opérationnelle au niveau territorial. Le PST fixe les priorités pluriannuelles en matière de prévention des risques professionnels, d'amélioration des conditions de travail et de renforcement de la culture de prévention. Les PRST constituent le cadre de déclinaison de ces priorités, en tenant compte des caractéristiques économiques, sectorielles et sociales propres à chaque région. Cette articulation repose sur un mouvement à deux sens, garantissant la cohérence des politiques publiques et permettant la valorisation des retours d'expérience issus des dynamiques régionales.

Dans ce cadre, l'élaboration des PRST repose sur un diagnostic territorial. Pilotés par les directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets), les PRST mobilisent une pluralité d'acteurs : services de l'État, partenaires sociaux, organismes de sécurité sociale, services de prévention et de santé au travail ainsi que les antennes régionales d'organismes de prévention nationaux comme l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) et l'organisme professionnel de prévention du BTP (OPPBTP). Le bilan du 4e plan Santé au travail (PST 4) a mis en évidence l'intérêt des coopérations partenariales régionales, notamment lorsque celles-ci associent étroitement les acteurs de l'entreprise et les partenaires sociaux. Cette gouvernance constitue ainsi un levier essentiel pour assurer la pertinence et l'efficacité des actions.

Les PRST sont également des espaces d'expérimentation et d'innovation, permettant de concevoir des actions adaptées aux réalités locales, notamment pour les publics et secteurs les plus exposés. Ces initiatives font l'objet d'évaluations destinées à mesurer leur efficacité et à identifier les éventuelles conditions de leur généralisation. Les enseignements qui en sont tirés sont capitalisés et diffusés, contribuant à l'enrichissement des pratiques interrégionales et au pilotage national.

Afin de renforcer l'efficacité du déploiement territorial, le PST 2026-2030 prévoit :

- Une priorisation des actions des PRST.
- Une contribution renforcée des PRST aux actions nationales, afin de mutualiser les efforts et d'accroître l'impact collectif.
- Une coordination entre acteurs nationaux pour faciliter la mise en œuvre territoriale.

Pour ce faire, certaines thématiques prioritaires définies au niveau national feront l'objet d'un déploiement renforcé en région via les PRST, qui les traduiront en actions adaptées aux contextes locaux, notamment en matière de prévention des accidents du travail graves et mortels.

Par ailleurs, les PRST peuvent conduire des actions propres, en complément de leur contribution aux actions nationales. Ces actions, bien que territorialisées, s'inscrivent dans une dynamique nationale de partage des résultats. Des initiatives spécifiques peuvent également être développées pour répondre à des besoins locaux ou prolonger des dynamiques engagées antérieurement.

La réussite du PST et de son déploiement territorial repose donc sur la capacité d'adaptation aux enjeux locaux et l'implication des partenaires. Elle suppose également une attention portée à la communication et à la valorisation des actions, afin d'en favoriser l'appropriation.

Dans une logique d'amélioration continue, l'articulation entre PST et PRST renforce l'efficacité des politiques de santé au travail en favorisant une approche intégrée, fondée sur la complémentarité des niveaux d'intervention, la capitalisation des expériences et le développement de dynamiques collaboratives au service de la prévention.

ANNEXE 3

LES SERVICES DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL, MOTEURS DE L'INNOVATION EN SANTÉ AU TRAVAIL ET DE LA DÉCLINAISON DES ACTIONS DU PLAN SANTÉ AU TRAVAIL 2026-2030 DANS LES ENTREPRISES

Dans le cadre du plan Santé au travail 2026-2030, les services de prévention et de santé au travail (SPST) sont identifiés comme des acteurs pivots pour décliner les axes stratégiques du plan au plus près des entreprises et des travailleurs.

Pour assurer la bonne mise en œuvre des actions sur lesquelles ils sont particulièrement mobilisés, les SPST pourront utilement engager une démarche d'innovation, tant dans les modalités d'accompagnement des entreprises (organisation, outillage, recours raisonné à l'intelligence artificielle, coopération territoriale) que dans leurs pratiques de suivi, de repérage et de prévention des risques professionnels.

Les actions pourront être mises en œuvre avec l'appui des réseaux Présanse et Acomede, lorsqu'elles impliquent une communication large, une coordination des services, ou une action collective ou groupée de leur part. Elles pourront également le cas échéant être travaillées avec le collège de médecine du travail.

Le plan Santé au travail 2026-2030 engage les SPST dans les actions suivantes :

RENFORCER L'ÉVALUATION DES RISQUES ET LA TRAÇABILITÉ DES EXPOSITIONS

- Orienter les entreprises vers les outils existants centralisés sur le Compte Entreprise du portail de l'Assurance maladie-Risques professionnels, hébergé sur net-entreprise.fr et soutenir les actions régionales visant à inciter à la transmission du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) au SPST ([action 1.2](#)).
- Accompagner de manière renforcée l'évaluation des risques professionnels, la formalisation et la mise à jour du DUERP ainsi qu'à la définition des actions de prévention, en particulier pour les

TPE-PME, y compris via la mise à disposition d'outils partagés et l'organisation interne permettant une montée en charge de cette mission ([actions 1.1 et 1.3](#)).

- Participer à la mise en place, au niveau territorial, d'actions partenariales d'accompagnement des TPE avec les autres acteurs ([action 1.1](#)).
- Contribuer à l'analyse et au suivi des accidents du travail les plus graves, en appui à la mise à jour du DUERP lorsque des lacunes de prévention sont mises en évidence ([action 1.3](#)).
- Participer aux travaux définissant les modalités d'utilisation du DUERP comme support de traçabilité collective des expositions, en articulation avec les dossiers médicaux en santé au travail (DMST) ([action 1.3](#)).
- Accompagner les entreprises dans l'établissement de la liste des travailleurs susceptibles d'être exposés aux agents chimiques cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR), pour assurer la traçabilité de l'exposition des travailleurs et s'assurer de sa communication aux SPST pour la verser au DMST ([action 5.1](#) et poursuite du PST 4).

DÉVELOPPER LA CULTURE DE PRÉVENTION ET L'ACCOMPAGNEMENT DES DIRIGEANTS ET ENCADRANTS

- Participer au développement de la culture de prévention auprès des futurs encadrants, par le renforcement des compétences en santé et sécurité au travail dans les parcours de formation ([action 2.3](#)).
- Déployer des actions ciblées de prévention à destination des dirigeants de TPE-PME, visant à promouvoir leur santé globale et à faciliter leur accès à l'information en santé au travail, en s'appuyant le cas échéant sur des dispositifs dédiés existants ([action 2.3](#)).

puyant le cas échéant sur des dispositifs dédiés existants ([action 2.3](#)).

- Sensibiliser et informer les employeurs et les salariés sur l'intérêt des formations de sauveteurs secouristes au travail et secouristes en santé mentale, et accompagner les entreprises dans l'identification des besoins et des conditions d'intervention des salariés formés ([action 2.6](#)).
- Diffuser les bonnes pratiques de prévention des conduites addictives et appuyer les entreprises dans la mise en œuvre de démarches structurées de prévention ([action 2.6](#)).

DÉVELOPPER LA CULTURE DE PRÉVENTION EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL AUPRÈS DES JEUNES ET DES ACTEURS DE L'ENTREPRISE PAR DES ACTIONS DE SENSIBILISATION CIBLÉES

- Contribuer aux actions partenariales en région visant à sensibiliser les jeunes ainsi que les maîtres de stage et d'apprentissage à la culture de prévention en santé et sécurité au travail ([action 2.2](#)).

SOUTENIR L'INNOVATION ET LA PRÉVENTION CIBLÉE DES RISQUES, DANS UN CONTEXTE DE TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL

- Contribuer à la production, à la capitalisation et au partage de connaissances sur les effets du déploiement de l'intelligence artificielle sur les conditions de travail, notamment via le réseau Présanse et en lien avec l'Anact ([action 3.1](#)).
- Appuyer le renforcement de la prévention des risques liés aux agents chimiques, y compris la polyexposition, en améliorant la connaissance des expositions et la sensibilisation des acteurs, et déployer des équipes de référence spécialisées en biosurveillance au sein des services de prévention et de santé au travail (SPST) (ou en inter-SPST) ([action 5.1](#)).
- Participer au développement d'une offre claire et coordonnée de prévention des risques psychosociaux (RPS), à la dynamique territoriale en la matière ([action 5.3](#)).
- Contribuer à la prévention des risques liés aux horaires atypiques, aux troubles musculosquelettiques (TMS), à la sédentarité au travail et aux malaises, notamment mortels, par des actions ciblées d'évaluation, de sensibilisation et de formation, et un partenariat renforcé avec les autres acteurs de la santé au travail en la matière ([actions 5.5, 5.6, 5.9 et 5.10](#)).

AGIR EN FAVEUR DES PUBLICS LES PLUS EXPOSÉS AUX ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

- Diffuser auprès des entreprises les ressources et outils relatifs à la prévention des violences

sexuelles et sexistes au travail (VSST) et accompagner leur appropriation ([action 6.3](#)).

- Renforcer l'articulation avec les acteurs du maintien en emploi des salariés en situation de handicap ([action 6.4](#)).
- Favoriser l'accès des victimes d'accidents du travail aux dispositifs d'accompagnement psychologique, et la mise en place d'actions de « postvention » ([action 6.5](#)).

APPROFONDIR LA DÉMARCHE DE PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE ET DE L'USURE PROFESSIONNELLE

- Participer à la construction et à l'utilisation d'outils de repérage de la désinsertion professionnelle (IRDPP) et à l'échange d'informations avec l'assurance maladie relatives aux salariés à risque ([action 7.1](#)).
- Favoriser l'harmonisation et l'efficacité du fonctionnement des cellules de prévention de la désinsertion professionnelle, en s'appuyant sur les bonnes pratiques qui pourront être identifiées par le ministère à partir d'une analyse dédiée ([action 7.1](#)).
- Contribuer aux actions de coordination territoriale des acteurs du maintien dans l'emploi, à l'outillage des professionnels de santé, et à l'information des entreprises sur les dispositifs existants, avec une attention spécifique aux femmes et aux salariés atteints de maladies chroniques ([action 7.2](#)).

PARTICIPER AU DÉCLOISONNEMENT DU SYSTÈME DE SANTÉ AU TRAVAIL, POUR FAVORISER LA CONTINUITÉ DU SUIVI DE L'ÉTAT DE SANTÉ DES TRAVAILLEURS

- Contribuer à l'attractivité et à la formation en médecine du travail, notamment en se positionnant comme terrains de stage pour les internes et les externes, et en faisant remonter les besoins en médecins du travail ([action 8.1](#)).
- Assurer l'alimentation du volet santé au travail du DMP à partir des DMST, et le respect des référentiels d'interopérabilité des systèmes d'information, pour permettre la portabilité des dossiers entre SPST et la continuité du suivi des expositions ([action 8.2](#)).
- Développer les coopérations avec les communautés professionnelles territoriales de santé (CPTS), en définissant des modalités opérationnelles partagées ([action 8.3](#)).
- Participer aux actions de santé publique, en matière de vaccination, de prévention des addictions, et d'articulation de la visite de mi-carrière avec le rendez-vous de prévention de 45-50 ans ([action 8.4](#)).

CONTRIBUER À LA RECHERCHE EN SANTÉ AU TRAVAIL AU BÉNÉFICE DES NOUVEAUX ENJEUX EN SANTÉ AU TRAVAIL

- Contribuer, avec l'appui du réseau Présanse, au développement des savoirs scientifiques en santé au travail et à leur diffusion, notamment via les chaires spécialisées en santé et sécurité au travail et la participation à des programmes de recherche ciblant les priorités de la politique de santé au travail (actions 10.1 et 10.2).

S'INSCRIRE DANS UNE DÉMARCHE DE MEILLEURE COORDINATION AVEC LES DIFFÉRENTS ACTEURS DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

- Favoriser l'amélioration de la lisibilité et la complémentarité des offres de services avec celles proposées par les autres acteurs de la santé au travail (action 8.3).
- Contribuer aux stratégies de communication pluriannuelles partenariales, notamment sur la prévention des accidents du travail graves et mortels, en mobilisant leurs réseaux et leurs outils d'information (Pilier 2).

ANNEXE 4
SOUS-ACTIONS CONTRIBUANT PLUS DIRECTEMENT À LA PRÉVENTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL GRAVES ET MORTELS

Prévention ATGM

Sous-action 1.2.1 : Développer de nouveaux outils d'aide à l'évaluation des risques à destination de certaines branches professionnelles

Sous-action 1.2.3 : Renforcer les actions régionales visant à inciter les entreprises à transmettre le DUERP aux SPST

Sous action 1.3.1 : Accompagner l'employeur dans sa démarche d'analyse et de mise à jour du DUERP lors des accidents les plus graves

Sous-action 1.3.2 : Développer l'outillage sur certains risques ou situations professionnels

Sous-action 2.1.1 : Poursuivre la prise en compte de la santé et sécurité au travail dans les référentiels des diplômes de l'enseignement professionnel et agricole et des titres professionnels

Sous-action 2.1.2 : Intégrer un volet santé et sécurité au travail dans les contrats d'apprentissage

Sous-action 2.1.3 : Accompagner le déploiement du passeport de prévention créé par la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail afin de promouvoir la formation des travailleurs

Sous-action 2.2.1 : Promouvoir le déploiement coordonné des actions de sensibilisation de la santé au travail auprès des jeunes et des équipes pédagogiques

Sous-action 2.2.2 : Mieux informer et outiller le réseau des CFA et les personnels en établissement sur les enjeux de la santé et sécurité au travail des jeunes apprentis

Sous-action 2.2.3 : Renforcer les compétences en santé-sécurité au travail et consolider le rôle des maîtres de stage et d'apprentissage dans la diffusion de la culture de prévention et l'accompagnement des jeunes

Sous-action 2.2.4 : Protéger sur le terrain les jeunes en expérimentant et déployant dans les entreprises un parcours d'accueil ou d'intégration lors de leur immersion en milieu professionnel

Sous-action 2.2.5 : Engager une communication renforcée auprès des jeunes sur la santé et sécurité au travail tout au long du cursus de l'apprenant

Sous-action 2.3.1 : Développer une culture de prévention auprès des futurs encadrants par le renforcement des compétences en santé et sécurité au travail

Sous-action 2.3.2 : Renforcer les encadrants et les dirigeants dans leur fonction d'acteur de la prévention

Sous-action 2.3.3 : Sensibiliser les dirigeants TPE-PME à leur propre santé et sécurité au travail

Sous-action 2.4.1 : Outiller les acheteurs publics dans l'intégration de la santé et sécurité au travail dans leurs politiques d'achats responsables via des outils juridiques, en particulier dans les segments d'achat les plus accidentogènes

Sous-action 2.4.2 : Expertiser la faisabilité d'intégrer des clauses santé et sécurité au travail dans l'outil de rédaction des marchés de l'état (ORME) afin d'harmoniser et sécuriser leur prise en compte dans la passation des marchés publics

Sous-action 2.4.3 : Intégrer un indicateur de suivi de l'évolution de l'insertion des clauses de santé et sécurité au travail au sein du SI achat de l'État afin de renforcer le pilotage et l'évaluation de leur déploiement

Sous-action 2.4.4 : Mettre en valeur les initiatives et projets portés par des acteurs publics mobilisant la commande publique à des fins sociales, en particulier ceux intégrant des objectifs en matière de santé et de sécurité au travail

Action 2.5 : Réinterroger le cadre juridique relatif aux situations de coactivité afin de garantir des situations de travail sûres

Sous-action 2.6.1 : Renforcer le déploiement des formations de sauveteurs secouristes au travail (SST)

Sous-action 2.6.2 : Favoriser le déploiement de formations au secourisme en santé mentale en milieu professionnel

Sous-action 2.6.3 : Mobiliser le collectif de travail pour la prévention des conduites addictives

Sous-action 3.1.2 : Produire, capitaliser et partager des connaissances pour renforcer l’action sur les effets du changement climatique sur les conditions de travail

Sous-action 3.2.3 : Renforcer la prise en compte des fortes chaleurs dans la conception des équipements de protection individuelle (EPI)

Sous-action 4.2.1 : Anticiper les nouvelles exigences du règlement machines pour favoriser la mise sur le marché de machines sûres dès leur conception

Sous-action 4.2.2 : Organiser une veille autour des nouvelles technologies intégrées dans les machines afin d’anticiper leurs conséquences en matière de sécurité des travailleurs

Sous-action 5.5.1 : Mieux comprendre et mieux faire connaître les risques liés aux horaires atypiques

Sous-action 5.5.2 : Sensibiliser les entreprises aux risques liés aux horaires atypiques, via les branches professionnelles

Sous-action 5.7.1 : Approfondir la connaissance du risque routier professionnel, pour mieux identifier et prévenir les situations à risque, les secteurs et les publics exposés

Sous-action 5.7.2 : Impliquer les branches pour adapter la prévention du risque routier, en mission comme sur le trajet domicile-travail, aux réalités métiers des secteurs les plus exposés

Sous-action 5.8.1 : Permettre des interventions ultérieures sur les ouvrages en sécurité, quelle que soit la nature des bâtiments

Sous-action 5.8.2 : Prévenir les chutes de hauteur et de plain-pied dans les secteurs et métiers les plus exposés

Sous-action 5.9.1 : Sensibiliser et favoriser le développement de la prévention des risques liés à la sédentarité au travail

Sous-action 5.9.2 : Accompagner les entreprises dans la promotion de l’activité physique et sportive

Action 5.10 : Renforcer la prévention des facteurs favorisant les malaises, notamment mortels, au travail

Sous-action 6.1.1 : Produire des données et études permettant de mieux connaître la sur-sinistralité des nouveaux arrivants

Sous-action 6.1.2 : Déployer un parcours d’accueil des nouveaux arrivants avec les branches volontaires

Sous-action 6.1.3 : Sensibiliser, informer et outiller les acteurs de l’entreprise face aux situations d’illettrisme et d’innumérisme afin de lutter contre les accidents du travail et maladies professionnelles

Sous-action 6.2.1 : Poursuivre l’accompagnement du secteur de l’intérim dans la négociation d’un accord de branche approfondissant sa politique de prévention

Sous-action 6.2.2 : Mieux informer sur la répartition des responsabilités entre entreprise de travail temporaire et entreprise utilisatrice vis-à-vis des travailleurs intérimaires

Sous-action 6.5.1 : Faciliter l’accès des victimes d’accidents du travail, des témoins et des proches aux dispositifs d’accompagnement psychologique

Sous-action 6.5.2 : Prévenir et limiter les conséquences d’un geste suicidaire sur le collectif de travail

Sous-action 8.4.2 : Outiller les professionnels des SPST/SSTA à la prévention des addictions

Action C2-1 : Appuyer les branches professionnelles dans la définition de politiques de prévention sectorielles ambitieuses

Sous-action C2-3.2 : Promouvoir et soutenir le développement du dialogue professionnel afin de renforcer durablement les démarches de prévention en santé et sécurité au travail

Sous-action P2-2.1 : Définir et mettre en œuvre une stratégie de communication pluriannuelle partenariale

Sous-action P2-2.2 : Réaliser chaque année des actions de communication sur les accidents du travail graves et mortels

GLOSSAIRE

ACD	Agent chimique dangereux
Ademe	Agence française de l’environnement et de la maîtrise de l’énergie
AFEL	Asbestos French Ethic Lab
Afnor	Association française de normalisation
Afpa	Association pour la formation professionnelle des adultes
Agefiph	Association de gestion du fonds pour l’insertion des personnes handicapées
Anact	Agence nationale pour l’amélioration des conditions de travail
ANDRH	Association nationale des DRH
ANI	Agence national interprofessionnel
ANLCI	Agence nationale de lutte contre l’illettrisme
ANS	Agence du numérique en santé
Anses	Agence nationale de sécurité sanitaire de l’alimentation, de l’environnement et du travail
APR	Appareil de protection respiratoire
Aract	Agence régionale pour l’amélioration des conditions de travail
ARS	Agence régionale de santé
ASNR	Autorité de sûreté nucléaire et de radioprotection
ASM	Autorité de surveillance du marché
AT-MP	Accident du travail/maladie professionnelle
BTP	Bâtiment et travaux publics
CAP	Certificat d’aptitude professionnelle
Capeb	Confédération de l’artisanat et des petites entreprises du bâtiment
Carsat	Caisse d’assurance de retraite et de santé au travail
CAT-MP	Commission des accidents du travail et des maladies professionnelles
CCH	Code de la construction et de l’habitation
CCMSA	Caisse centrale de la mutualité sociale agricole
CD2E	Centre de déploiement de l’éco-transition dans les entreprises et territoires
Cereq	Centre d’études et de recherches sur les qualifications
CFA	Centre de formation d’apprentis
CGDD	Commissariat général au développement durable

CGSS	Caisse générale de sécurité sociale
CIDB	Centre d’information et de documentation sur le bruit
CIECST	Chaire d’études comparées de la santé au travail
CCI	Chambre de commerce et d’industrie
CLP (règlement)	Classification, Labelling and Packaging of substances and mixtures, règlement européen relative à la classification, à l’étiquetage et à l’emballage des produits chimiques
CMR	Cancérogène, mutagène, toxique pour la reproduction
Cnam	Caisse nationale d’assurance maladie
- Cnam-Dares	Direction de l’accompagnement et du recours aux soins
- Cnam-DRP	Direction des risques professionnels
CNOCT	Conseil national d’orientation des conditions de travail
CNPMT	Conseil national professionnel de la médecine du travail
CNPST	Comité national de prévention et de santé au travail
COCT	Conseil d’orientation des conditions de travail
COG	Convention d’objectifs et de gestion
COP	Contrat d’objectifs et de performance
Cpam	Caisse primaire d’assurance maladie
CPF	Compte personnel de formation
CPOM	Contrat pluriannuel d’objectifs et de moyens
CPTS	Communauté professionnelles territoriale de santé
Cramif	Caisse régionale d’assurance maladie Ile-de-France
CRPE	Convention de rééducation professionnelle en entreprise
CPRI	Commission paritaire régionale interprofessionnelle
CPRIA	Commission paritaire régionale interprofessionnelle de l’Artisanat
CPR PL	Commission régionale des professions libérales
Csapa	Centre de soins, d’accompagnement et de prévention en addictologie

CRPPE	Centre régional de pathologies professionnelles et environnementales
CRRMP	Comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles
CSE	Comité social et économique
CSP	Code de la santé publique
CSSCT	Commission santé, sécurité et conditions de travail
CS3	Commission spécialisée n°3 du COCT
CTN	Comité technique national
C2P	Compte professionnel de prévention
Dares	Direction de l’animation de la recherche, des études et des statistiques
Ddets	Direction départementale de l’emploi, du travail et des solidarités
DGAFP	Direction générale de l’administration et de la fonction publique
DGAMPA	Direction générale des affaires maritimes, de la pêche et de l’aquaculture
DGCS	Direction générale de la cohésion sociale
DGEFP	Délégation générale de l’emploi et de la formation professionnelle
Dgesco	Direction générale de l’enseignement scolaire
DGESIP	Direction générale de l’enseignement supérieur et de l’insertion professionnelle
DGITM	Direction générale des infrastructures, des transports et des mobilités
DGPR	Direction générale de la prévention des risques
DGS	Direction générale de la santé
DGSCGC	Direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises
DGOS	Direction générale de l’offre de soins
DGT	Direction générale du travail
DHUP	Direction de l’habitat, de l’urbanisme et des paysages
Diav	Délégation interministérielle d’aide aux victimes
DIU	Diplôme inter-universitaire
DMP	Dossier médical partagé
DMST	Dossier médical en santé au travail
DNS	Délégation au numérique en santé
DPEB	Directive européenne sur la performance énergétique des bâtiments
Drees	Direction de la recherche, des études, de l’évaluation et des résultats

Dreets	Direction régionale de l’économie, de l’emploi, du travail et des solidarités
DRH-MD	Direction des ressources humaines du ministère de la Défense
DSN	Déclaration sociale nominative
DSS	Direction de la sécurité sociale
DUERP	Document unique d’évaluation des risques professionnels
EDF	Electricité de France
EDT	Espace de discussion sur le travail
EESS	Exigences essentielles de santé et sécurité
EHESP	Ecole des hautes études en santé publique
EPI	Équipement de protection individuelle
Essoc (loi)	Loi n°2018-727 du 10 août 2018 pour un État au service d’une société de confiance
EREA	Établissement régional d’enseignement adapté
ERP	Établissement recevant du public
Fact	Fonds pour l’amélioration des conditions de travail
FCA	Fibres courtes d’amiante
FCPTS	Fédération des communautés professionnelles territoriales de santé
FFA	Fibres fines d’amiante
FFB	Fédération française du bâtiment
FFTS	Fédération Tourisme Patrimoine souterrain
Flca	Fonds de lutte contre les addictions
Fipu	Fonds d’investissement dans la prévention de l’usure professionnelle
FIPHFP	Fonds pour l’insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique
Fiva	Fonds d’indemnisation des victimes de l’amiante
Fnath	Fédération nationale des accidentés du travail et handicapés
FNSACC	Fédération nationale spécifique agricole des cultivateurs de champignons
FNTP	Fédération nationale des travaux publics
f/L	Fibre par litre
Fnadir	Fédération nationale des directeurs de centres de formation d’apprentis
GIP-MDS	Groupeement d’intérêt public Modernisation des déclarations sociales

GIS-Gestes	Groupeement d’intérêt Scientifique Groupe d’études sur le travail et la santé au travail
GT	Groupe de travail
GRETA	Groupeement d’établissements publics locaux d’enseignements
HAS	Haute autorité de santé
HCSP	Haut conseil de la santé publique
IA	Intelligence artificielle
Igas	Inspection générale des affaires sociales
Inca	Institut national du cancer
Inria	Institut national de recherche en sciences et technologies du numérique
INRS	Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles
INS	identité nationale de santé
INSV	Institut national du sommeil et de la veille
INTEFP	Institut national du travail, de l’emploi et de la formation professionnelle
IPE	Inspecteur de l’armement pour les poudres et explosifs
IPRP	Intervenant en prévention des risques professionnels
IRDp	Indice de repérage de la désinsertion professionnelle
Ires	Institut de recherches économiques et sociales
IRP	Instance représentative du personnel
JNR	Journée nationale de la résilience
LFSS	Loi de financement de la sécurité sociale
Maasa	Ministère de l’Agriculture, de l’agro-alimentaire et de la souveraineté alimentaire
MCP	Maladie à caractère professionnel
MEBA	Microscopie électronique à balayage analytique
MEN	Ministère de l’Éducation nationale
META	Microscopie électronique à transmission analytique
Mildeca	Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives
MPC	Médecin praticien correspondant
MSA	Mutualité sociale agricole
MTEATTVL	Ministères de la Transition écologique, de l’Aménagement du territoire, des Transports, de la Ville et du Logement

ODDS	Observatoire départemental d’analyse et d’appui au dialogue social
OFDT	Observatoire français des drogues et des tendances addictives
OIT	Organisation internationale du travail
OiRA	<i>Online interactive Risk Assessment</i> (outil d’évaluation des risques)
OPCO	Opérateur de compétences
OPPBTP	Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics
OQEI	Observatoire de la qualité des environnements intérieurs
ORME	Outil de rédaction des marchés de l’état
OSOA	<i>One substance One assessment</i> (une substance, une évaluation)
Padhue	Praticiens à diplôme hors UE
PAIA II	Plan d’action interministériel Amiante n° 2
Papripact	Programme annuel de prévention des risques professionnels et d’amélioration des conditions de travail
Parc	<i>Partnership for the Assessment of Risks from Chemicals</i> (partenariat européen pour l’évaluation des risques des substances chimiques)
PATMG	Plan d’action pour la prévention des accidents du travail graves et mortels
PDP	Prévention de la désinsertion professionnelle
PDNST	Parcours doctoral national en santé au travail
PE	Perturbateurs endocriniens
PFAS	<i>Per- and polyfluoroalkyl substances</i> (substances perfluoroalkylées et polyfluoroalkylées)
PFMP	Périodes de formation en milieu professionnel
PME	Petite ou moyenne entreprise
PME	Petites et moyennes entreprises
PNACC	Plan national d’adaptation au changement climatique
PNAR	Plan national d’action radon
PNNS	plan national Nutrition Santé
PNSE	Plan national santé environnement
PRITH	Plan d’action régional pour l’insertion des travailleurs handicapés
PRST	Plan régional de santé au travail
PSE	Plan de sauvegarde de l’emploi
PSSM-France	Association Premiers secours en santé mentale-France
PST	Plan Santé au travail

PST 4	Quatrième plan Santé au travail
QVCT	Qualité de vie et des conditions de travail
REACH	Registration evaluation authorisation and restriction of chemicals” (enregistrement, évaluation, autorisation et restriction des produits chimiques – règlement (CE) n°1907/2006 du Parlement et du Conseil européens)
RGPD	Règlement général sur la protection des données
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RNV3P	Réseau national de vigilance et de prévention des pathologies professionnelles
RPS	Risques psychosociaux
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
SBEP	Surveillance biologique des expositions professionnelles
SDC	Salarié désigné compétent
SEDDRe	Syndicat des entreprises de déconstruction, dépollution et recyclage
Seirich (logiciel)	Système d’évaluation et d’information sur les risques chimiques en milieu professionnel
SFST	Société française de santé au travail
SGMAS	Secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales
SGmer	Secrétariat général de la mer
SI-CPF	Système d’information du compte personnel de formation
SIG	Service d’information du Gouvernement
SNBC	Stratégie nationale bas carbone
SNSM	Stratégie nationale de surveillance du marché
Spaser	Schéma de promotion des achats publics socialement et écologiquement responsables
SPLT	Souffrance psychique liée au travail
SPST	Service de prévention et de santé au travail
SPSTA	Service de prévention et de santé au travail autonome
SPSTI	Service de prévention et de santé au travail inter-entreprise
SSES	Service sanitaire des étudiants en santé
SST	Santé et sécurité au travail
SSTA	Service de santé au travail en agriculture
SUMER	Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels (Enquête Dares)

SVHC	Substance of very high concern (substance extrêmement préoccupante)
Syrta	Syndicat du retrait et traitement de l’amiante
TACCT	Trajectoire d’adaptation au changement climatique des territoires de l’Ademe
TEV	Tenues pressurisées ventilées
TMS	Troubles musculosquelettiques
TPE	Très petite entreprise
UIMM	Union des industries et métiers de la métallurgie
ULSB	Union des laboratoires de santé du bâtiment
URPS	Union régionale des professionnels de santé
VLEP	Valeur limite d’exposition professionnelle
VSST	Violences sexistes et sexuelles

PLAN DÉTAILLÉ DU PST 2026-2030

AXE 1

Promouvoir la culture de prévention

OBJECTIF 1

Des entreprises mobilisées pour l’évaluation des risques professionnels : du DUERP à l’action

— Action 1.1 : Poursuivre et renforcer l’accompagnement des entreprises dans l’évaluation et la prévention des risques professionnels

Sous-action 1.1.1 : Poursuivre l’accompagnement des entreprises par les SPST dans la démarche d’évaluation des risques et du plan d’actions de prévention

Sous-action 1.1.2 : Mettre en place, au niveau territorial, des actions partenariales d’accompagnement des TPE, avec tous les acteurs territoriaux, en s’appuyant sur les initiatives régionales déjà existantes

— Action 1.2 : Renforcer et promouvoir les outils d’aide à l’évaluation des risques, afin de faciliter la démarche pour les entreprises

Sous-action 1.2.1 : Développer de nouveaux outils d’aide à l’évaluation des risques à destination de certaines branches professionnelles

Sous-action 1.2.2 : Centraliser les outils existants sur le Compte Entreprise du portail de l’Assurance maladie-Risques professionnels afin de favoriser leur diffusion et appropriation par les entreprises

Sous-action 1.2.3 : Renforcer les actions régionales visant à inciter les entreprises à transmettre le DUERP aux SPST

— Action 1.3 : Approfondir la démarche d’évaluation des risques, pour faire du DUERP un outil toujours plus utile à la prévention

Sous-action 1.3.1 : Accompagner l’employeur dans sa démarche d’analyse et de mise à jour du DUERP lors des accidents les plus graves

Sous-action 1.3.2 : Développer l’outillage sur certains risques ou situations professionnels

Sous-action 1.3.3 : Définir les modalités d’utilisation des DUERP en tant que support de la traçabilité collective des expositions, en lien avec les dossiers médicaux de santé au travail (DMST)

OBJECTIF 2

Des employeurs, des donneurs d’ordre, des encadrants et des salariés mobilisés en faveur de la culture de prévention

— Action 2.1 : Intégrer structurellement la santé et la sécurité au travail au cœur des formations initiales et continues pour renforcer la culture de prévention

Sous-action 2.1.1 : Poursuivre la prise en compte de la santé et sécurité au travail dans les référentiels des diplômes de l’enseignement professionnel et agricole et des titres professionnels

Sous-action 2.1.2 : Intégrer un volet santé et sécurité au travail dans les contrats d’apprentissage

Sous-action 2.1.3 : Accompagner le déploiement du passeport de prévention créé par la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail afin de promouvoir la formation des travailleurs

Sous-action 2.1.4 : Poursuivre les travaux relatifs à l’enregistrement des certifications en santé et sécurité au travail aux répertoires nationaux (RNCP-RS)

— Action 2.2 : Développer la culture de prévention en santé et sécurité au travail auprès des jeunes et des acteurs de l’entreprise par des actions de sensibilisation ciblées

Sous-action 2.2.1 : Promouvoir le déploiement coordonné des actions de sensibilisation de la santé au travail auprès des jeunes et des équipes pédagogiques

Sous-action 2.2.2 : Mieux informer et outiller le réseau des CFA et les personnels en établissement sur les enjeux de la santé et sécurité au travail des jeunes apprentis

Sous-action 2.2.3 : Renforcer les compétences en santé-sécurité au travail et consolider le rôle des maîtres de stage et d'apprentissage dans la diffusion de la culture de prévention et l'accompagnement des jeunes

Sous-action 2.2.4 : Protéger sur le terrain les jeunes en expérimentant et déployant dans toutes les entreprises un parcours d'accueil ou d'intégration lors de leur immersion en milieu professionnel

Sous-action 2.2.5 : Engager une communication renforcée auprès des jeunes sur la santé et sécurité au travail tout au long du cursus de l'apprenant

— **Action 2.3 : Renforcer la culture de prévention auprès des encadrants et dirigeants»**

Sous-action 2.3.1 : Développer une culture de prévention auprès des futurs encadrants par le renforcement des compétences en santé et sécurité au travail

Sous-action 2.3.2 : Renforcer les encadrants et les dirigeants dans leur fonction d'acteur de la prévention

Sous-action 2.3.3 : Sensibiliser les dirigeants TPE-PME à leur propre santé et sécurité au travail

— **Action 2.4 : Inciter et accompagner les donneurs d'ordre publics dans l'intégration de la santé et sécurité au travail dans leurs politiques d'achat responsables**

Sous-action 2.4.1 : Outiller les acheteurs publics via des outils juridiques afin de leur offrir un accompagnement opérationnel renforcé, en particulier dans les segments d'achat les plus exposés aux risques professionnels

Sous-action 2.4.2 : Expertiser la faisabilité d'intégrer des clauses santé et sécurité au travail dans l'outil de rédaction des marchés de l'état (ORME) afin d'harmoniser et sécuriser leur prise en compte dans la passation des marchés publics

Sous-action 2.4.3 : Intégrer un indicateur de suivi de l'évolution de l'insertion des clauses de santé et sécurité au travail au sein du SI achat de l'État afin de renforcer le pilotage et l'évaluation de leur déploiement

Sous-action 2.4.4 : Mettre en valeur les initiatives et projets portés par des acteurs publics mobilisant la commande publique à des fins sociales, en particulier ceux intégrant des objectifs en matière de santé et de sécurité au travail

— **Action 2.5 : Réinterroger le cadre juridique relatif aux situations de coactivité afin de garantir des situations de travail sûres**

— **Action 2.6 : Renforcer le pouvoir d'agir des salariés pour leurs santé et sécurité au travail**

Sous-action 2.6.1 : Renforcer le déploiement des formations de sauveteurs secouristes au travail (SST)

Sous-action 2.6.2 : Favoriser le déploiement de formations au secourisme en santé mentale en milieu professionnel

Sous-action 2.6.3 : Mobiliser le collectif de travail pour la prévention des conduites addictives

OBJECTIF 3

Des transformations du travail concertées et respectueuses des conditions de travail

— **Action 3.1 : Renforcer la connaissance et l'action sur les effets des transformations du travail sur les conditions de travail**

Sous-action 3.1.1 : Produire, capitaliser et partager des connaissances pour renforcer l'action sur les effets du déploiement de l'IA sur les conditions de travail

Sous-action 3.1.2 : Produire, capitaliser et partager des connaissances pour renforcer l'action sur les effets du changement climatique sur les conditions de travail

— **Action 3.2 : Accompagner la prévention des risques environnementaux : changement climatique, radon et pollution pyrotechnique**

Sous-action 3.2.1 : Organiser une campagne d'information et de sensibilisation au risque radon pour une meilleure prise en compte de ce risque par les employeurs

Sous-action 3.2.2 : Accompagner les entreprises dans la prévention des risques liés aux fortes chaleurs, en particulier via l'adaptation des locaux de travail

Sous-action 3.2.3 : Renforcer la prise en compte des fortes chaleurs dans la conception des équipements de protection individuelle (EPI)

Sous-action 3.2.4 : Anticiper les risques liés à la présence de substances, mélanges ou objets explosifs dans le sol ou le sous-sol en organisant le plus en amont la gestion de la dépollution pyrotechnique

OBJECTIF 4

Des lieux et équipements de travail sûrs et sains

— **Action 4.1. Des lieux de travail sûrs et sains**

Sous-action 4.1.1 : Améliorer l'intégration des enjeux de santé et sécurité au travail dès la conception des lieux de travail

Sous-action 4.1.2 : Améliorer la qualité de l'air intérieur des lieux de travail

— **Action 4.2 : Assurer des équipements de travail sûrs dès leur conception**

Sous-action 4.2.1 : Anticiper les nouvelles exigences du règlement machines pour favoriser la mise sur le marché de machines sûres dès leur conception

Sous-action 4.2.2 : Organiser une veille autour des nouvelles technologies intégrées dans les machines afin d'anticiper leurs conséquences en matière de sécurité des travailleurs

AXE 2

Prévenir les risques professionnels

OBJECTIF 5

Des actions de prévention des risques professionnels renforcées et ciblées, à destination notamment des secteurs prioritaires

— **Action 5.1 : Poursuivre l'amélioration de la prévention des risques chimiques**

Sous-action 5.1.1 : Améliorer la connaissance des expositions et des risques liés aux agents chimiques, dont la polyexposition des travailleurs

Sous-action 5.1.2 : Mieux agir pour la prévention des risques liés aux agents chimiques : élaboration de référentiels de prévention et promotion des outils existants

Sous-action 5.1.3 : Améliorer l'effectivité de la biosurveillance des expositions professionnelles aux agents chimiques dangereux

— **Action 5.2 : Consolider la réglementation française relative aux travaux portant sur l'amiante et la promouvoir au sein de l'Union européenne**

Sous-action 5.2.1 : Acquérir des données pour consolider la réglementation française relative aux travaux portant sur l'amiante

Sous-action 5.2.2 : Promouvoir au niveau européen la réglementation française particulièrement protectrice pour les travailleurs exposés aux fibres d'amiante

— **Action 5.3 : Renforcer la prévention des risques psychosociaux et promouvoir la santé mentale au travail**

Sous-action 5.3.1 : Construire une offre de prévention RPS claire, coordonnée et partagée pour permettre aux préventeurs d'orienter efficacement les TPE-PME

Sous-action 5.3.2 : Renforcer la dynamique territoriale de prévention des RPS et sa coordination nationale

— **Action 5.4 : Améliorer la prévention des risques bruit et vibrations**

Sous-action 5.4.1 : Renforcer la prévention primaire en matière de bruits et vibrations et diffuser des outils de prévention adaptés

Sous-action 5.4.2 : Prévenir les risques liés à la poly-exposition au bruit et aux agents ototoxiques

— **Action 5.5 : Prévenir les effets des horaires atypiques sur la santé et la sécurité des travailleurs**

Sous-action 5.5.1 : Mieux comprendre et mieux faire connaître les risques liés aux horaires atypiques

Sous-action 5.5.2 : Sensibiliser les entreprises aux risques liés aux horaires atypiques, via les branches professionnelles

— **Action 5.6 : Prévenir les troubles musculosquelettiques**

Sous-action 5.6.1 : Mobiliser et sensibiliser les branches professionnelles autour des démarches de prévention des TMS dans les secteurs les plus exposés

Sous-action 5.6.2. : Promouvoir le fonds d’investissement dans la prévention de l’usure professionnelle (FIPU)

Sous-action 5.6.3. : Soutenir l’action des SPST dans l’accompagnement des entreprises en matière de prévention des TMS

— **Action 5.7 : Prévenir le risque routier professionnel : trajet et mission**

Sous-action 5.7.1 : Approfondir la connaissance du risque routier professionnel, pour mieux identifier et prévenir les situations à risque, les secteurs et les publics exposés

Sous-action 5.7.2 : Mobiliser les branches pour adapter la prévention du risque routier, en mission comme sur le trajet domicile-travail, aux réalités métiers des secteurs les plus exposés

— **Action 5.8 : Prévenir les chutes de hauteur et de plain-pied**

Sous-action 5.8.1 : Permettre des interventions ultérieures sur les ouvrages en sécurité, quelle que soit la nature des bâtiments

Sous-action 5.8.2 : Prévenir les chutes de hauteur et de plain-pied dans les secteurs et métiers les plus exposés

— **Action 5.9 : Sensibiliser et favoriser le développement de la prévention des risques liés à la sédentarité au travail et accompagner les entreprises dans la promotion de l’activité physique et sportive**

Sous-action 5.9.1 : Sensibiliser et favoriser le développement de la prévention des risques liés à la sédentarité au travail

Sous-action 5.9.2 : Accompagner les entreprises dans la promotion de l’activité physique et sportive

— **Action 5.10 : Renforcer la prévention des facteurs favorisant les malaises, notamment mortels, au travail**

OBJECTIF 6

Des démarches de prévention des risques adaptées aux publics les plus exposés aux accidents du travail et maladies professionnelles

— **Action 6.1 : Renforcer l’accompagnement et la formation des nouveaux arrivants sur la prévention des risques professionnels**

Sous-action 6.1.1 : Produire des données et études permettant de mieux connaître la sur-sinistralité des nouveaux arrivants

Sous-action 6.1.2 : Déployer un parcours d’accueil des nouveaux arrivants avec les branches volontaires

Sous-action 6.1.3 : Sensibiliser, informer et outiller les acteurs de l’entreprise face aux situations d’illettrisme et d’innumérisme afin de lutter contre les accidents du travail et maladies professionnelles

— **Action 6.2 : Renforcer la prévention des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs intérimaires**

Sous-action 6.2.1 : Poursuivre l’accompagnement du secteur de l’intérim dans la négociation d’un accord de branche approfondissant sa politique de prévention

Sous-action 6.2.2 : Mieux informer sur la répartition des responsabilités entre entreprise de travail temporaire et entreprise utilisatrice vis-à-vis des travailleurs intérimaires

— **Action 6.3 : Promouvoir la santé et la sécurité des femmes au travail**

Sous-action 6.3.1 : Mobiliser des entreprises volontaires via une charte d’engagement sur la santé des femmes au travail

Sous-action 6.3.2 : Contribuer à une prise en compte de la différenciation femmes-hommes dans la conception des équipements de protection individuelle (EPI)

Sous-action 6.3.3 : Garantir de bonnes conditions de reprise du travail pour les femmes allaitantes

Sous-action 6.3.4 : Accompagner les entreprises sur l’évaluation et la prévention des violences sexuelles et sexistes au travail (VSST)

Action 6.4 : Promouvoir la santé et sécurité au travail des personnes en situation de handicap

Sous-action 6.4.1 : Renforcer l’articulation des acteurs chargés du maintien en emploi des salariés en situation de handicap

Sous-action 6.4.2 : Sensibiliser les acteurs de l’entreprise et les acteurs-relais du champ handicap aux enjeux de santé et sécurité au travail

— **Action 6.5 : Mieux accompagner les victimes d’accident du travail, leur famille ainsi que les collectifs de travail**

Sous-action 6.5.1 : Faciliter l’accès des victimes d’accidents du travail, des témoins et des proches aux dispositifs d’accompagnement psychologique

Sous-action 6.5.2 : Prévenir et limiter les conséquences d’un geste suicidaire sur le collectif de travail

AXE 3

Veiller à la préservation de la santé tout au long de la vie professionnelle

OBJECTIF 7

Des travailleurs mieux pris en charge et accompagnés face aux risques de désinsertion professionnelle et d’usure professionnelle

— **Action 7.1 : Poursuivre la montée en charge des SPST dans la prévention de la désinsertion professionnelle**

Sous-action 7.1.1 : Préparer, construire et piloter un indice de repérage du risque de désinsertion professionnelle (IRDPP)

Sous-action 7.1.2 : Mettre en œuvre des échanges d’informations entre l’assurance maladie et les SPST

Sous-action 7.1.3 : Conduire une analyse qualitative de la prise en charge et de l’accompagnement proposé par plusieurs cellules PDP

— **Action 7.2 : Promouvoir le maintien en emploi des salariés, notamment via une meilleure articulation des acteurs**

Sous-action 7.2.1 : Renforcer la coordination locale des acteurs du maintien en emploi à travers certains modèles

Sous-action 7.2.2 : Mieux outiller les professionnels du parcours de soin et de santé au travail sur la démarche de prévention de la désinsertion professionnelle

Sous-action 7.2.3 : Mieux informer les acteurs de l’entreprise sur les dispositifs existants

Sous-action 7.2.4 : Favoriser le maintien dans l’emploi des femmes

Sous-action 7.2.5 : Favoriser le maintien dans l’emploi des salariés atteints de maladie chronique

OBJECTIF 8

Un système de santé au travail décloisonné, favorisant une meilleure visibilité des enjeux de la santé au travail et la continuité du suivi de l’état de santé des travailleurs

— **Action 8.1 : Favoriser l’attractivité et la valorisation de la médecine du travail, afin de répondre aux enjeux forts en matière de démographie médicale dans les territoires**

Sous-action 8.1.1 : Renforcer l’offre de formation théorique et pratique pour la médecine du travail

Sous-action 8.1.2 : Favoriser le recours aux différentes voies de recrutement des professionnels de santé

Sous-action 8.1.3 : Encourager la communication auprès des publics cibles (universités, étudiants, etc.) afin d’améliorer la perception de la spécialité santé au travail et d’en renforcer la visibilité

Sous-action 8.1.4 : Valoriser le rôle des infirmiers diplômés d’Etat en santé au travail (IDEST)

Action 8.2 : Poursuivre les travaux d’interopérabilité et de partage de données de santé au travail

Sous-action 8.2.1 : Assurer la création et permettre l’alimentation du volet « santé au travail » du DMP par les professionnels des SPST

Sous-action 8.2.2 : Rendre effective l’interopérabilité entre les systèmes d’information des SPST afin de permettre la portabilité des DMST pour les travailleurs

— Action 8.3 : Renforcer le rôle d’appui et d’orientation des professionnels du parcours de soin en faveur de la santé-sécurité au travail de leurs patients

Sous-action 8.3.1 : Encourager le déploiement d’actions de prévention/promotion de la santé en entreprises et dans les lieux de formations dans le cadre du service sanitaire des étudiants en santé (SSES)

Sous-action 8.3.2 : Favoriser le rapprochement entre les CPTS et les SPST

Sous-action 8.3.3 : Outiller et sensibiliser les acteurs du parcours de soins sur les enjeux liés à la santé au travail

Sous-action 8.3.4 : Favoriser le rapprochement entre ARS et DreetS sur les enjeux de la santé au travail

— Action 8.4 : Poursuivre le rôle d’appui des acteurs de la santé au travail aux objectifs de santé publique

Sous-action 8.4.1 : Encourager et faciliter la participation des SPST aux campagnes vaccinales

Sous-action 8.4.2 : Outiller les professionnels des SPST/SSTA à la prévention des addictions

Sous-action 8.4.3 : Permettre une articulation de la visite de mi-carrière avec le rendez-vous de prévention à 45-50 ans

— Action 8.5 : Améliorer la prise en charge médico-sociale des patients atteints de mésothéliomes et poursuivre la surveillance épidémiologique du mésothéliome pleural

Sous-action 8.5.1 : Améliorer la prise en charge médico-sociale des patients atteints de mésothéliomes

Sous-action 8.5.2 : Poursuivre le suivi épidémiologique du mésothéliome pleural

AXE 4

Anticiper et gérer les crises et les risques émergents

OBJECTIF 9

Un système de veille, d’alerte et de gestion des crises et événements de santé inhabituels en milieu de travail

— Action 9.1 : Renforcer le système de veille des risques émergents en santé au travail

Sous-action 9.1.1 : Structurer la gouvernance du dispositif national de la veille sur les risques émergents

Sous-action 9.1.2 : Renforcer le réseau national de vigilance et de prévention des pathologies professionnelles et environnementales (RNV3PE)

— Action 9.2 : Déployer un processus pour le signalement et gestion d’événements de santé inhabituels en milieu de travail

— Action 9.3 : Anticiper et gérer les crises affectant la santé et sécurité des travailleurs

OBJECTIF 10

Une structuration effective de la recherche en santé au travail au bénéfice des nouveaux enjeux de santé au travail

— Action 10.1 : Structurer de manière effective la recherche en santé au travail au bénéfice des nouveaux enjeux de santé au travail

Sous-action 10.1.1 : Développer des savoirs scientifiques pluri et interdisciplinaires en santé au travail et soutenir les partages réciproques entre le monde académique, les acteurs de prévention et les partenaires sociaux

Sous-action 10.1.2 : Ancrer durablement la santé et sécurité au travail dans les parcours doctoraux

Sous-action 10.1.3 : Soutenir le développement de chaires spécialisées en santé et sécurité au travail notamment au niveau régional

— Action 10.2 : Renforcer la recherche en santé au travail sur des thématiques prioritaires pour la politique de santé au travail

— Action 10.3 : Approfondir la production et la veille sur les données en santé au travail

CLÉS DE RÉUSSITE

Porter la santé et sécurité au travail au plus près des différents acteurs de l’entreprise

CLÉ DE RÉUSSITE 1

Porter la QVCT au plus près des différents acteurs de l’entreprise

— Action C1-1 : Mieux sensibiliser à la complémentarité des approches QVCT et prévention des risques professionnels, en particulier des risques psychosociaux

— Action C1-2 : Soutenir et expérimenter des approches QVCT adaptées aux TPE-PME

CLÉ DE RÉUSSITE C2

Renforcer la capacité d’action des acteurs de l’entreprise à travers le dialogue social et professionnel

— Action C2-1 : Appuyer les branches professionnelles dans la définition de politiques de prévention sectorielles ambitieuses

Sous-action C2-2.1 : Déployer la culture du dialogue social sur les conditions de travail dans les territoires

Sous-action C2-2.2 : Renforcer les actions des CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail

Sous-action C2-2.3 : Accompagner les entreprises pour le développement des négociations sur la QVCT et plus généralement sur les conditions de travail

— Action C2-2 : Renforcer le dialogue social d’entreprise en matière de santé et sécurité au travail

— Action C2-3 : Développer le dialogue professionnel sur le travail comme levier de prévention en santé et sécurité au travail

Sous-action C2-3.1 : Recenser les enseignements issus des recherches et pratiques nationales et internationales

Sous-action C2-3.2 : Promouvoir et soutenir le développement du dialogue professionnel afin de renforcer durablement les démarches de prévention en santé et sécurité au travail

**PRINCIPES DE MISE EN ŒUVRE :
GOUVERNANCE ET COMMUNICATION**

PILIER 1

Consolider la gouvernance et le pilotage de la politique de santé au travail, dans un cadre paritaire

— Action P1-1 : Confirmer le rôle du comité national de prévention et de santé au travail (CNPST) dans la gouvernance de la politique de santé au travail

— Action P1-2 : Renforcer l’animation du réseau des comités régionaux de prévention et de santé au travail (CRPST)

PILIER 2

Sensibiliser de nouveaux acteurs-relais et poursuivre des actions de communication fortes, notamment sur la prévention des accidents du travail graves et mortels

— **Action P2-1 : Sensibiliser les acteurs des réseaux de proximité aux enjeux de la santé au travail pour mieux relayer les ressources de la politique publique vers les entreprises**

— **Action P2-2 : Mener des actions de communication concertées sur la santé et la sécurité au travail**

Sous-Action P2-2.1 : Définir et mettre en œuvre une stratégie de communication pluriannuelle partenariale

Sous-action P2-2.2 : Réaliser chaque année des actions de communication sur les accidents du travail graves et mortels



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL
ET DES SOLIDARITÉS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*