



**CHARTRE SOCIALE
DE PRÉVENTION DES RISQUES
AU TRAVAIL À PARIS**

DUGUDUS



CHARTRE SOCIALE DE PRÉVENTION DES RISQUES AU TRAVAIL À PARIS

Chaque année, en France, près de 800 000¹ accidents du travail avec au moins un jour d'arrêt sont comptabilisés. 40 000 d'entre eux donnent lieu à la reconnaissance d'une incapacité permanente et près de 800 sont mortels. Le risque est plus élevé dans certains secteurs d'activités (construction, agriculture, industries extractives, travail du bois, transports et entreposage), et il concerne davantage les ouvriers, les intérimaires et les sous-traitants.

Par son statut de capitale et son attractivité économique, Paris a toujours été au cœur des luttes sociales et citoyennes, un lieu d'expression des revendications et d'édification des nouveaux droits, notamment sociaux, également d'innovation.

1,9 million d'actifs travaillent à Paris et sa masse salariale représente à elle seule près de 12 % de celle du pays. Le marché du travail ne cesse d'évoluer et les nouvelles situations d'emploi (auto-entrepreneuriat, télétravail, salariat par plateformes, temps partiels, etc.) s'y développent rapidement. Elles s'accompagnent de nouveaux risques et enjeux de santé au travail qui doivent être pris en compte à tous les niveaux de l'entreprise, du dirigeant jusqu'au salarié.

« Parce que personne ne doit perdre sa vie en essayant de la gagner »

Pour répondre à ces défis, la Ville de Paris propose une « charte sociale de prévention des risques au travail à Paris » qui constitue un appel à l'engagement des entreprises, des institutions, des représentants du personnel et des chefs d'entreprises pour un travail collectif, un échange de bonnes pratiques et une exigence d'exemplarité au profit de l'ensemble des travailleurs parisiens.

Elle poursuit la logique déjà engagée par la charte sociale de Paris 2024 qui a contribué à faire des Jeux Olympiques et Paralympiques un événement responsable sur le plan économique et social, et par la création en juin 2024 d'un « Observatoire parisien des conditions de travail », confié à l'Atelier parisien d'urbanisme (Apur).

La présente charte a pour objectif de promouvoir les engagements sociaux des acteurs de la vie économique parisienne dans le but de réduire les risques au travail et de partager une dynamique commune source d'emplois de qualité et durables, pour que Paris perpétue son histoire de territoire de progrès et d'innovation sociale.

ARTICLE 1 :

Pour un travailleur pleinement informé de ses droits.

La garantie pour l'ensemble des travailleurs de pouvoir exercer leurs droits doit être au cœur de l'organisation du travail et le fondement d'une relation de confiance avec son employeur.

Tous les travailleurs, peu importe leurs fonctions, leurs contrats ou leurs statuts, doivent être informés de leurs droits et des risques professionnels de leurs missions ainsi que du respect des règles établies pour les protéger (par exemple le port d'équipements de sécurité).

L'employeur veille à établir et à communiquer les documents d'information relatifs aux droits de ses travailleurs, qu'ils soient issus de la loi, des conventions et accords collectifs ou du règlement intérieur de l'entreprise. Ils doivent être accessibles, intelligibles et, lorsque cela est nécessaire, proposés en plusieurs langues.

Ces documents mentionnent comment contacter les délégués syndicaux ou, à défaut, les élus du personnel ou les unions départementales syndicales pouvant les aider à faire valoir leurs droits, ainsi que la médecine du travail et l'inspection du travail.

ARTICLE 2 :

Pour un dialogue permanent au sein de l'entreprise et avec les partenaires concourant au bien-être du travailleur.

L'entreprise s'engage dans une démarche de dialogue interne et externe visant à s'assurer d'une organisation du travail respectueuse des travailleurs, de leur santé, de leur sécurité et plus généralement de leurs droits.

Une écoute réciproque entre l'employeur et le travailleur est un élément fondamental de la prévention des risques et de la responsabilisation de chacun.

Un dialogue sincère et durable entre les élus du personnel, les organisations syndicales et l'employeur favorise un travail collectif en matière d'amélioration des conditions de travail et de prévention des risques.

Dans une logique de prévention des risques, ce dialogue peut être élargi à toutes autres personnes et institutions en mesure de

s'assurer de la qualité des conditions et de l'environnement de travail, notamment :

- L'Inspection du travail ;
- La Caisse Régionale d'Assurance Maladie d'Île-de-France (CRAMIF) ;
- L'organisme professionnel de prévention des bâtiments et des travaux publics (OPBTP) ;
- L'institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) ;
- Le coordonnateur en matière de sécurité et de protection de la santé (CSPS) ;
- D'autres entreprises du territoire ou d'un même secteur d'activité ;
- Et tout autre acteur extérieur jugé utile et compétent sur le sujet.

Ensemble, ils peuvent élaborer des méthodes de prévention des risques et des outils de suivi adaptés à l'organisation et à l'activité de l'entreprise.

La Ville de Paris se tient à la disposition des employeurs parisiens, des branches et des représentants du personnel pour faciliter, si nécessaire, ce dialogue.

ARTICLE 3 :

Pour une politique de santé et de prévention exemplaire.

Une politique de santé adaptée est un élément constitutif d'un emploi durable pour le travailleur comme pour l'employeur et doit permettre de replacer l'humain au cœur de l'activité économique.

Elle passe par une mobilisation de chacun au sein de l'entreprise et repose sur une vigilance partagée par les dirigeants, les encadrants et les travailleurs eux-mêmes.

Cette politique doit reposer sur des exigences fortes en matière de qualité des conditions de travail, de leur adaptation lorsque c'est nécessaire et de prévention des risques. Elle doit par ailleurs intégrer pleinement les risques psycho-sociaux et autres risques liés à la santé, notamment aux addictions.

La prévention des risques se fonde sur une démarche participative, la promotion d'un climat de confiance, la facilitation de l'accès aux formations de sécurité et le respect des réglementations. Elle passe avant tout par la mise en place d'un environnement de travail sûr et parfaitement adapté à l'activité du travailleur, ainsi qu'à la fourniture de tout l'équipement de sécurité nécessaire à la réalisation de ses missions et à la bonne utilisation de celui-ci.



La mise en place du principe de devoir de vigilance renforcée permettant à l'ensemble des parties prenantes d'une entreprise d'être informé et formé face aux différents risques existants - physiques comme psychosociaux - est à encourager chez tous les employeurs, même ceux qui n'y sont pas soumis légalement et particulièrement ceux des secteurs comprenant les situations les plus à risques².

L'employeur s'engage à informer régulièrement les travailleurs et leurs représentants du contenu et de toute évolution des plans de vigilance et de prévention, du document unique d'évaluation des risques professionnels, du plan général de coordination ainsi que, sur les opérations de bâtiment et de génie civil, du plan particulier de sécurité et de protection de la santé (PPSPS). Il veille à garantir l'intelligibilité de ces documents et à les rendre accessibles à tous les travailleurs, quelle que soit la nature de leur contrat.

L'employeur s'engage à développer une politique d'entreprise qui permet le maintien d'un haut degré de bien-être physique, mental et social des salariés. À ce titre, il s'appuie sur un service de prévention et de santé au travail (SPST) avec lequel il assure un travail de suivi régulier.

L'employeur s'engage à assurer la sécurité et la qualité de vie au travail des travailleurs tout au long de la carrière professionnelle en veillant à ce que leur situation (handicap, maladie, maternité, pénibilité, etc.), et son évolution, soit bien prise en compte.

La gestion des carrières doit être adaptée à l'évolution et aux particularités des travailleurs (âge, santé, genre, difficultés personnelles, etc.). Pour cela, le recours à la formation professionnelle continue doit être encouragé et la mobilité professionnelle facilitée.

La Ville de Paris se tient à la disposition des employeurs pour faciliter des partenariats avec toute structure permettant de proposer des solutions de mobilité.

ARTICLE 4 :

Pour une entreprise engagée contribuant à l'innovation sociale.

L'entreprise implantée à Paris bénéficie d'un environnement particulièrement favorable aux développements et rayonnements de son activité. Il lui revient en contrepartie de se montrer exemplaire vis-à-vis des travailleurs qui participent à cette attractivité, et de contribuer aux évolutions de leur condition.

Dans cette optique, les employeurs parisiens doivent privilégier un mode de fonctionnement qui ne concourt pas à « moins-disant » social et, pour garantir le

respect des travailleurs et de leurs droits sociaux, s'engagent à limiter le recours aux contrats et aux statuts précaires.

L'entreprise s'engage à privilégier d'autres options que la sous-traitance lorsqu'elle en a la possibilité, cette opération pouvant avoir, faute d'une bonne coordination et du partage du savoir-faire, un impact négatif sur les conditions d'activité des travailleurs³. En pareil cas, l'entreprise donneuse d'ordre veille à communiquer cette charte au sein de l'entreprise sous-traitante. Le devoir de vigilance est à cet égard renforcé, avec le soutien des organisations syndicales et des instances de représentation des entreprises donneuses d'ordre comme des entreprises de sous-traitance.

L'employeur est encouragé à anticiper les nouveaux enjeux de santé des travailleurs et de prévention des risques en assurant une veille des évolutions du marché du travail et à ses nouvelles formes juridiques et sociales.

Il lui revient de se doter de stratégies et d'outils permettant le déploiement de politiques de prévention adaptées et innovantes et il peut pour cela faire appel à l'expertise des organisations patronales, des organisations représentatives du personnel, des fédérations professionnelles ou des chambres consulaires.

Plus généralement, la Ville de Paris encourage les employeurs parisiens à l'inclusion, l'innovation sociale et à l'engagement local, pour le bien-être des travailleurs, comme elle le fait notamment au travers du *Prix des Employeurs Engagés* qui valorise les actions innovantes de responsabilité sociale et solidaire que les entreprises ont déployées auprès de leurs salariés.

ARTICLE 5 :

Pour une coopération à long terme de tous les acteurs et signataires.

L'objectif de la présente charte est d'engager une dynamique collective et responsable avec l'ensemble des parties prenantes du territoire, dont les entreprises signataires et les organisations syndicales et représentatives des travailleurs et des employeurs, au profit du bien-être des travailleurs parisiens, du respect de leurs droits et d'un développement économique vertueux.

À ces fins, ses signataires mettront en commun leurs bonnes pratiques et pourront, s'ils le souhaitent, être accompagnés par la Ville de Paris dans la mise en œuvre de nouvelles initiatives concourant à ces objectifs d'amélioration des conditions de travail.

¹ CE DARES

² Utilisation de produits chimiques, travail en hauteur, risque de TMS, risques liés aux équipements de travail, utilisation de véhicule ou de machine dans un milieu isolé ou confiné...

³ CE DARES - mars 2023