

DOCUMENT DE PROGRAMMATION

2017-2019

Decembre 2016

Le présent document devient définitif lors de l'adoption du budget général de l'UE pour 2017.

Table des matières

Table des matières	2
Avant-propos	3
Liste des acronymes	5
Déclaration de mission et de vision.....	6
Section I – Contexte général	8
I.1 Contexte général	8
Section II – Programmation pluriannuelle 2017-2019	10
II.1 Objectifs pluriannuels	10
II.2 Programme pluriannuel	13
II.3 Ressources humaines et financières: perspectives 2017-2019.....	25
Section III – Programme de travail annuel 2017	29
III.1 Résumé analytique.....	29
III.2 Activités	30
Domaine de priorité 1: anticiper les changements	30
Domaine de priorité 2: faits et chiffres.....	31
Domaine de priorité 3: outils de gestion de la SST	40
Domaine de priorité 4: sensibilisation et communications	42
Domaine de priorité 5 : partage des connaissances	50
Domaine de priorité 6: mise en réseau	52
Domaine horizontal 1: gestion institutionnelle.....	55
Domaine horizontal 2: support administratif.....	57
Annexes.....	58

Avant-propos

Le présent document est le premier document de programmation (DOCP) de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA)¹, qui intègre des informations issues de plusieurs domaines et couvre trois années. C'est là une excellente occasion d'appréhender plus globalement les activités de l'Agence – tant pour l'Agence elle-même que pour ses parties prenantes.

Les objectifs à long terme de l'Agence sont fixés dans le Programme stratégique pluriannuel 2014-2020 (PSP) adopté en 2013 par le conseil de direction. Le DOCP est formulé dans ce contexte et tient compte des progrès accomplis dans la poursuite des objectifs stratégiques.

En outre, la Commission européenne a présenté son cadre stratégique en matière de santé et de sécurité au travail en 2014 et le Conseil² et le Parlement³ ont ensuite exprimé leur point de vue sur ce cadre. L'EU-OSHA s'est vu confier un rôle clé dans la mise en œuvre de ce cadre stratégique et la réponse à cette attente est une condition essentielle pour le DOCP. L'EU-OSHA et son conseil de direction ont tenu compte du cadre stratégique pour planifier les diverses activités et une évaluation de l'impact du cadre stratégique de l'UE sur l'Agence et son Programme stratégique pluriannuel a aussi été réalisée en 2014.

Les travaux de l'EU-OSHA contribueront à relever les principaux défis en matière de SST dans l'UE, tels qu'ils ont été identifiés dans le cadre stratégique de l'UE. L'OIRA en particulier, contribue à relever le premier défi, qui consiste à mettre en œuvre la législation sur la SST en Europe en facilitant la réalisation d'évaluations des risques de qualité. Chacun sait que les micro- et petites entreprises en particulier rencontrent des difficultés à se conformer à la législation sur la SST et les activités de l'EU-OSHA en rapport avec cette catégorie d'entreprises fourniront donc des informations pertinentes pour les parties prenantes.

La Vue d'ensemble de la SST, activité clé sur les maladies professionnelles, est l'un des éléments majeurs permettant de relever le second défi consistant à améliorer la prévention des maladies professionnelles.

Enfin, la campagne sur les lieux de travail sains 2016-2017 – Être bien sur les lieux de travail quel que soit l'âge – est directement axée sur le troisième défi, celui de la main-d'œuvre vieillissante dans l'UE.

Au cours de la période 2017-2019, une série d'activités majeures seront finalisées, en particulier dans le domaine des faits et chiffres sur la SST. Ce contexte offre la marge de manœuvre nécessaire au lancement de nouvelles activités contribuant à la réalisation des objectifs stratégiques définis dans le PSP pour les domaines prioritaires. Les deux grandes nouvelles activités de l'EU-OSHA sont un Faits et chiffres en matière de SST sur les troubles musculosquelettiques ainsi que la campagne sur les lieux de travail sains 2018-2019 visant à mettre en place une culture de la prévention pour les substances dangereuses. Ces nouvelles activités seront développées en étroite collaboration avec les parties prenantes de l'Agence, afin de s'assurer qu'elles apportent une valeur ajoutée aux connaissances et activités existantes.

Pour mener à bien ses activités, l'EU-OSHA s'appuie sur un réseau bien développé. Ce réseau réunit les acteurs clés de la SST, en particulier les gouvernements, syndicats et associations d'employeurs. Seule la coopération avec ce réseau permettra à l'Agence de réaliser ses objectifs, raison pour laquelle les partenaires du réseau doivent absolument être convaincus de la valeur ajoutée que l'Agence apporte à leur travail. La diversité des ressources disponibles et des priorités représente à cet égard un défi et

¹ Le DOCP remplace le plan de gestion annuel, la fiche financière annuelle et le plan pluriannuel en matière de politique du personnel, et est défini aux articles 32 et 33 du règlement financier de l'EU-OSHA. Le présent document a été préparé conformément aux lignes directrices de la Commission européenne, *Communication from the Commission on the guidelines for programming document for decentralised agencies and the template for the Consolidated Annual Activity Report for decentralised agencies*, Bruxelles, 16 décembre 2014, C(2014)9641 final. Le document a été élaboré sous la responsabilité du conseil de direction et a été finalisé après la communication de projets au Parlement européen, au Conseil, à la Commission européenne et au comité consultatif pour la sécurité et la santé sur le lieu du travail ainsi qu'à un certain nombre d'agences de l'UE.

² Texte adopté le 9 mars 2015, cf. <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=EN&f=ST%207013%202015%20INIT>

³ Texte adopté le 25 novembre 2015, cf. <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+TA+P8-TA-2015-0411+0+DOC+PDF+V0//EN>

L'Agence continuera de s'appuyer sur des modalités de mise en œuvre flexibles pour s'adapter aux besoins et aux priorités. L'approche «portefeuille» est essentielle pour adapter le travail de l'Agence à la variété des besoins, priorités et ressources des partenaires du réseau. Même si la réactivité aux nouveaux besoins gardera son importance, la capacité de l'EU-OSHA à répondre aux nouvelles demandes sera plus limitée en raison d'une réduction des effectifs ces dernières années.

Le présent document de programmation a été élaboré en étroite collaboration entre le conseil de direction de l'Agence, le réseau de points focaux et d'autres parties externes afin de s'assurer que l'EU-OSHA réponde aux besoins de ses parties prenantes clés.

Christa Sedlatschek
Directrice, EU-OSHA

Liste des acronymes

EBA: Budget sur la base des activités

ABM: Gestion sur la base des activités

ARPP: Dispositif de sensibilisation et de promotion

DG GROW: Direction générale du marché intérieur, de l'industrie, de l'entrepreneuriat et des PME de la Commission européenne

DG EMPL: Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion de la Commission européenne

ECAP: Dispositif Assistance campagne européenne

ECHA: Agence européenne des produits chimiques

EEE: Espace économique européen

EEN: Réseau Entreprise Europe

AELE: Association européenne de libre-échange

EIGE: Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes

PEV: Politique européenne de voisinage

UE: Union européenne

HWC: Campagne «Lieux de travail sains»

TIC: Technologies de l'information et de la communication

IAP: Instrument d'aide de préadhésion

PM: Partenaires médias

MPE: Micro- et petites entreprises

PSP: Programme stratégique pluriannuel

POC: Partenaires officiels de la campagne

SST: Santé et sécurité au travail

DOCP: Document de programmation

CHRIT: Comité des hauts responsables de l'inspection du travail

PME: Petites et moyennes entreprises

Déclaration de mission et de vision

Le document de programmation (DOCP) est élaboré conformément aux articles 32 et 33 du règlement financier de l'Agence⁴ qui stipule que l'Agence doit disposer d'un document de programmation contenant une programmation pluriannuelle et annuelle prenant en compte les orientations définies par la Commission européenne⁵.

Le cadre de l'actuel DOCP est le Programme stratégique pluriannuel 2014-2020 (PSP) pour l'EU-OSHA adopté par le conseil de direction en 2013. Le PSP définit la mission, la vision et les objectifs stratégiques à réaliser sur la période de programmation.

Lorsque l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) a été créée, avec l'adoption de son règlement fondateur en 1994⁶, l'objectif était d'apporter aux différents organes de l'UE, aux États membres, aux partenaires sociaux et aux milieux intéressés des informations techniques, scientifiques et économiques utiles dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail. Depuis lors, cet objectif n'a cessé de guider le travail de l'Agence et est au cœur de son Programme stratégique pluriannuel (PSP). Cet objectif a orienté le travail de l'EU-OSHA depuis lors et constitue le cadre du PSP et du DOCP.

Afin d'atteindre l'objectif fixé dans son règlement fondateur, l'Agence collecte, analyse et diffuse des informations techniques, scientifiques et économiques sur la sécurité et la santé au travail.

Pour donner des orientations claires sur toute la période couverte par le PSP, le conseil de direction a défini la mission et la vision de l'Agence (voir ci-dessous). L'une des priorités lors de l'élaboration des déclarations de mission et de vision était de veiller à ce que les ressources dont dispose l'Agence contribuent de manière optimale à la réalisation de l'objectif défini dans le règlement fondateur. Le PSP et l'actuel DOCP sont fondés sur une analyse approfondie des enseignements tirés par l'Agence jusqu'à présent, ainsi que sur une analyse des défis à venir. L'un des objectifs clairs définis est de souligner le rôle de facilitatrice de l'Agence en matière de développement et d'échange d'informations, et de mieux couvrir le rôle actif qu'elle joue en matière de communication et de mise en réseau. Parallèlement, l'Agence entend également souligner le rôle important que jouent les intermédiaires dans son travail.

La **mission** est une déclaration succincte qui définit l'objectif de l'Agence. La déclaration donne des indications précises sur ce que l'Agence fournit à ses utilisateurs et informe le personnel sur l'objectif global de l'Agence:

Nous développons, rassemblons et fournissons des informations, des analyses et des outils fiables et pertinents afin de faire progresser les connaissances, la sensibilisation et les échanges d'informations et de bonnes pratiques en matière de sécurité et de santé au travail (SST) qui répondront aux besoins des milieux intéressés.

La **vision** est une déclaration précise définissant l'objectif ultime poursuivi durant la période de programmation (2014-2020). L'objectif est extérieur à l'Agence:

Être un leader reconnu de la promotion des lieux de travail sains et sécurisés en Europe fondée sur le tripartisme, la participation et le développement d'une culture de prévention des risques liés à la SST afin de créer une économie intelligente, durable, productive et inclusive.

⁴ Disponible ici: <https://osha.europa.eu/fr/about-eu-osha/what-we-do/how-we-work/finance>

⁵ Communication de la Commission relative aux lignes directrices pour le document de programmation des agences décentralisées et au modèle de rapport annuel d'activité consolidé pour les agences décentralisées. C(2014)9641final. 16 décembre 2014

⁶ Règlement (CE) n°2062/94 du Conseil du 18 juillet 1994

Si les déclarations de mission et de vision définissent la teneur et la finalité du travail de l'Agence, les **valeurs** décrivent la manière dont elle fonctionne:

Paneuropéenne

Nous apportons une valeur ajoutée européenne en réunissant des acteurs de toute l'Europe et en fournissant les outils permettant de créer une approche commune de la sécurité et de la santé au travail, tout en respectant les spécificités nationales.

Pertinente

Nous veillons à ce que nos activités répondent aux besoins les plus pressants en matière de SST en Europe et contribuent à la réalisation d'objectifs politiques plus larges au sein de l'UE.

Tripartite

Nous travaillons sur la base du tripartisme, qui constitue le pilier de notre travail et que nous encourageons.

Axée sur les partenariats et les réseaux

Nous prenons part à des réseaux et les connectons, et nous construisons des communautés afin d'apporter une valeur ajoutée européenne.

Fiable

Nous estimons que l'assurance de la qualité de notre travail est une condition clé de la réussite.

Réceptive et innovante

Nous sommes réceptifs aux nouveaux développements en matière de SST et innovants dans notre manière de les appréhender.

Bonne gouvernance

Nous attachons une grande importance à notre responsabilité et à notre transparence vis-à-vis de nos parties prenantes, ainsi qu'à l'efficacité de l'utilisation de nos ressources humaines et financières.

Section I – Contexte général

I.1 Contexte général

Le travail de l'EU-OSHA est planifié dans le cadre de son Programme stratégique pluriannuel (PSP) 2014-2020 (voir notamment les sections II.1 et II.2). Au niveau européen, la politique de sécurité et de santé au travail (SST) est définie par le Cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail 2014-2020.⁷ Ce cadre stratégique identifie les principaux défis au cours de la période de la stratégie et les objectifs stratégiques pour la SST, associés à des actions et des instruments clés. L'EU-OSHA joue un rôle essentiel dans la mise en œuvre du cadre stratégique. Sur cette base, le comité de direction de l'EU-OSHA a réalisé une analyse du Cadre stratégique de l'Union européenne pour le PSP de l'Agence afin de s'assurer que celle-ci réponde aux attentes. La conclusion montre que le PSP est conforme aux attentes du Cadre stratégique et que des éléments plus concrets du cadre stratégique doivent être intégrés aux programmes de travail annuels ultérieurs.

Le renforcement de la capacité des micro- et petites entreprises à respecter le cadre juridique est identifié comme l'un des principaux défis du cadre stratégique. L'EU-OSHA se concentre, de manière transversale, sur les micro- et petites entreprises. En outre, deux activités abordent le défi plus directement: L'activité de l'Agence relative aux micro- et petites entreprises se concentre notamment sur les défis et les solutions pour ce groupe d'entreprises. Par le biais de l'activité Outil interactif d'évaluation des risques en ligne (OiRA), l'Agence, avec ses intermédiaires, propose aux entreprises un outil permettant de réaliser une évaluation des risques de qualité, facilitant ainsi la mise en conformité avec les dispositions juridiques sans compromettre la qualité de l'évaluation des risques. L'OiRA est explicitement mentionné dans le cadre stratégique et dans la résolution du Parlement et est une activité qui se poursuivra tout au long de la période de programmation.

Les maladies professionnelles font partie des autres défis identifiés dans le cadre stratégique et sont abordées dans une des activités de vue d'ensemble de la SST de grande envergure lors de laquelle une approche de recherche exhaustive permettra de faire une description plus précise de la situation. La campagne sur les lieux de travail sains 2018-2019 de l'EU-OSHA, qui est étroitement associée à cette activité, se concentrera sur les substances dangereuses afin de sensibiliser le public aux risques qui y sont associés et à la façon de prévenir ceux-ci. Les maladies professionnelles seront abordées de plus avec un bilan d'ensemble SST concernant les troubles musculo-squelettiques qui commenceront en 2018.

Le dernier défi de taille du cadre stratégique concerne le rôle essentiel de la SST dans le contexte d'une main-d'œuvre vieillissante. L'EU-OSHA a déjà réalisé un travail important dans ce domaine, à savoir le projet pilote pour le Parlement européen sur la santé et la sécurité des travailleurs âgés. Sur la base de cette initiative, la campagne sur les lieux de travail sains 2016-2017 de l'Agence aborde le sujet avec le slogan Être bien sur les lieux de travail quel que soit l'âge.

D'autres priorités du Cadre stratégique de l'Union européenne sont intégrées à d'autres activités, telles que l'activité sur les coûts et les avantages de la SST ou l'activité prévisionnelle de grande envergure qui identifie les risques nouveaux, liés aux développements des TIC.

La Commission européenne a également demandé que l'Agence participe à d'autres actions, telles que la création et l'entretien du système européen d'information sur la SST, la promotion du développement des stratégies nationales de SST, le suivi de l'évaluation ex post des directives relatives à la SST, le soutien à la mise en œuvre de la directive modifiée sur les agents cancérigènes et mutagènes et le renforcement de la SST dans le secteur de la coiffure.

⁷ Voir ici: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=151&langId=fr>

Au cours de la période de programmation, l'Agence a pour objectif de renforcer certaines de ses activités, comme le prévoit le cadre stratégique européen, notamment l'OIRA. Cela doit se faire dans un contexte de priorités concurrentes pour l'EU-OSHA et après avoir satisfait à l'exigence en matière de réductions d'effectifs. L'EU-OSHA continuera donc à améliorer la productivité de différentes manières, notamment en participant activement à des échanges de bonnes pratiques avec d'autres agences. Toutefois, l'EU-OSHA devra également trouver le juste équilibre entre la réactivité pour les demandes non planifiées et la mise en œuvre des activités prévues, puisque la capacité de réponse à des nouveaux besoins sera réduite. Le budget total de l'EU-OSHA pour 2017 est de 15,2 millions d'EUR. L'Agence étudie actuellement des mesures pour adapter l'organisation du travail, y compris la charge de travail pour les membres du personnel afin de veiller à ce que l'EU-OSHA soit un lieu de travail durable.

Dans un contexte de réduction des effectifs et pour garantir un impact durable des travaux de l'Agence envers les intermédiaires et les bénéficiaires, l'Agence a dû optimiser son approche organisationnelle, et, de ce fait, certaines des activités seront restructurées à compter de 2017. Cette restructuration permettra non seulement à l'Agence d'atteindre plus efficacement ses objectifs stratégiques, mais devrait aussi générer une masse critique d'informations et de produits plus cohérents pour les parties prenantes.

Une des principales forces de l'EU-OSHA réside dans son réseau d'intermédiaires, notamment le réseau de points focaux qui garantit un lien fort avec les États membres. Outre son réseau de points focaux, l'Agence travaille au niveau européen et des États membres par le biais de réseaux tripartites (avec l'aide des points focaux au niveau des États membres). Ce réseau permet à l'Agence d'aller bien au-delà de ce que ses ressources disponibles lui permettraient. Toutefois, les ressources disponibles pour les membres du réseau ne sont pas sous le contrôle de l'Agence et il existe donc un risque d'accès aléatoire aux ressources au sein du réseau qui doit être atténué par le biais d'une stratégie de mise en réseau active. Un des principaux objectifs de cette stratégie de mise en réseau est d'identifier et de donner la priorité aux besoins au sein du réseau et de répondre aux différents besoins par le biais de l'approche «portefeuille». Celle-ci permet aux États membres de participer de façon différenciée aux activités qui correspondent le mieux à leurs besoins et, par conséquent, l'Agence peut allouer des ressources à chaque activité au sein des États membres où l'activité répond le mieux aux besoins. Il convient toutefois de noter que toutes les activités comportent également une forte dimension européenne.

En 2016 et 2017, l'EU-OSHA réalise sa prochaine évaluation générale pour analyser les progrès réalisés dans la mise en œuvre de son PSP et proposer d'éventuelles adaptations dans le PSP. L'évaluation alimentera également les premières réflexions sur l'orientation stratégique de l'Agence après 2020.

Section II – Programmation pluriannuelle 2017-2019

II.1 Objectifs pluriannuels

Six objectifs stratégiques pour six domaines prioritaires sont définis dans le Programme stratégique pluriannuel 2014-2020 de l'EU-OSHA (PSP). Ces six objectifs stratégiques ont été définis sur la base de la mission et de la vision (voir la section relative à la mission et la vision) et sur la base d'une évaluation des forces de l'Agence et des éventuelles influences dans différents domaines. Ensemble, nos objectifs permettent une mise en œuvre optimale de nos déclarations de mission et de vision en fonction des ressources que nous espérons obtenir.

À compter de 2017, certaines activités seront restructurées pour améliorer les gains d'efficacité et garantir un impact auprès des intermédiaires et des bénéficiaires. Cette restructuration tient compte des objectifs stratégiques de l'Agence tels qu'ils ont été définis dans le plan d'action pluriannuel 2014-2020.

Dans un premier temps, un rapprochement et une approche encore mieux coordonnée des activités de sensibilisation, de communication et de traduction devraient permettre à l'Agence de mieux accomplir son mandat principal.

À cet effet, la communication ne relèvera plus du domaine de priorité 6 – Mise en réseau et communications, mais du domaine de priorité 4 – Sensibilisation, qui sera désormais appelé «Sensibilisation et communications». Deux des activités qui doivent être entreprises dans ce domaine de priorité ont été fusionnées en une seule: activités de sensibilisation et communications. Le multilinguisme est envisagé en tant que nouvelle activité pour permettre à l'Agence de mieux coordonner les efforts destinés à établir le contact avec les bénéficiaires et les intermédiaires. Les campagnes «Lieux de travail sains» resteront des activités phares dans ce domaine de priorité.

Deuxièmement, l'activité OSHwiki est intégrée dans les activités de mise en réseau des connaissances dans l'objectif de consolider les activités de l'Agence liées à la facilitation et à l'échange de connaissances SST et de bonnes pratiques dans le même groupe, créant de ce fait des synergies.

Dernier point, mais non des moindres, la mise en réseau stratégique et opérationnelle sera intégrée en une seule activité afin de proposer une approche plus cohérente aux principales parties prenantes de l'Agence, et de garantir leur engagement durable.

	Objectif	Indicateurs ⁸	Cibles	Derniers résultats (2015/2016 –
Mission	Nous développons, rassemblons et fournissons des informations, des analyses et des outils fiables et pertinents afin de faire progresser les connaissances, la sensibilisation et les échanges d'informations et de bonnes pratiques en matière de sécurité et de santé au travail (SST) qui répondront aux besoins des milieux intéressés.	1) Mise en œuvre budgétaire 2) Exécution budgétaire 3) Effectif du personnel 4) Application du programme de travail 5) Portée des utilisateurs en ligne	1) 95 % 2) Titre 1: 90 %; titre 2: 75 %; titre 3: 70 % 3) 95 % 4) 90 % 5) 10 % d'augment	1) 98 % 2) Titre 1: 94 %; titre 2: 72 %; titre 3: 58 % 3) 97,6 % 4) 83 %

⁸ Veuillez consulter l'annexe VII pour obtenir une définition des indicateurs.

Objectif	Indicateurs ⁸	Cibles	Derniers résultats (2015/2016 –
Vision	Être un leader reconnu de la promotion des lieux de travail sains et sécurisés en Europe fondée sur le tripartisme, la participation et le développement d'une culture de prévention des risques liés à la SST afin de créer une économie intelligente, durable, productive et inclusive.	6) Portée des utilisateurs par le biais de la mise en réseau 7) Utilisation des publications, etc. (téléchargement) 8) Évaluation des parties prenantes Résultats 9) Évaluation des parties prenantes Qualité	5) 3 299 931 visiteurs uniques ¹⁰ 6) 20.125 7) 50.237 8) 86% ¹¹ 9) 84% ¹²
Objectif stratégique 1 – Anticiper les changements	La mise à disposition de données crédibles et fiables sur les risques nouveaux et émergents répondant aux besoins des responsables politiques et des chercheurs pour leur permettre d'agir avec efficacité au moment opportun.	1) Portée: utilisateurs en ligne 2) Utilisation des informations électroniques 3) Qualité	1) 10 % d'augmentation par an 2) 5 % d'augmentation par an 3) 80 %
Objectif 2 – faits et chiffres	La mise à disposition d'un aperçu précis et complet des risques actuels en matière de SST, de leurs effets sur la santé et de la manière de les prévenir et de les gérer afin de permettre aux responsables politiques et aux chercheurs de mieux appréhender ces questions.	1) Portée: utilisateurs en ligne 2) Utilisation d'informations électroniques 3) Qualité	1) 10 % d'augmentation par an 2) 5 % d'augmentation par an 3) 80 %
Objectif stratégique 3 – Outils de gestion de la sécurité et de la santé au travail	La mise à disposition d'outils pertinents destinés à gérer la santé et la sécurité pour les structures de plus petite taille et l'engagement d'intermédiaires dans le développement et la diffusion de ces outils.	1) Portée: utilisateurs en ligne 2) Utilisation d'informations électroniques 3) Qualité	1) 10 % d'augmentation par an 2) 80 % 3) 90% ¹⁵

⁹ En raison du lancement mi-2015 d'un nouveau site web institutionnel avec une nouvelle structure de l'information, une base de référence devra être établie en 2016. Cela s'applique à toutes les pages vues et aux objectifs de téléchargement en vertu des objectifs stratégiques.

¹⁰ Les données comprises entre 2014 et 2015 ne sont pas directement comparables, en raison du lancement, à la mi-2015, d'un nouveau site web institutionnel présentant une nouvelle structure d'information. Cela s'applique à tous les résultats des pages vues et des téléchargements relatifs à l'année 2015.

¹¹ EU-OSHA enquête des parties prenantes

¹² EU-OSHA enquête des parties prenantes

¹³ EU-OSHA enquête des parties prenantes

¹⁴ EU-OSHA enquête des parties prenantes

¹⁵ EU-OSHA enquête des parties prenantes

Objectif		Indicateurs ⁸	Cibles	Derniers résultats (2015/2016 –
Objectif stratégique 4 – Sensibilisation et communications	Faire passer le message relatif à la sécurité et à la santé au travail auprès des multiples bénéficiaires en menant des actions de sensibilisation au sujet des risques et de leur prévention, avec l'aide des intermédiaires de l'Agence et garantir que les informations de l'Agence parviennent aux bénéficiaires et intermédiaires visés.	1) Portée: utilisateurs en ligne 2) Utilisation des informations électroniques 3) Qualité 4) Portée: abonnés au bulletin d'information	1) 10 % d'augmentation par an 2) 5 % d'augmentation par an 3) 80 % 4) 5% d'augmentation	1) 3 354 242 2) 15.498 3) 82% ¹⁶ 4) 7 %
Objectif stratégique 5 – Mise en réseau des connaissances	La mobilisation de la communauté des professionnels de la SST par le biais de nouveaux outils permettant de promouvoir et de faciliter la génération et le maintien d'un ensemble de connaissances de qualité.	1) Portée: utilisateurs en ligne 2) Qualité	1) 10 % d'augmentation par an 2) 80 %	1) 1 005 228 2) 71% ¹⁷
Objectif stratégique 6 – Mise en réseau	Développer et mettre en œuvre des activités de mise en réseau pour s'assurer que l'action de l'Agence répond aux besoins de ses principales parties prenantes, promouvoir le tripartisme aux niveaux européen et national, permettre aux réseaux de participer activement aux activités de l'Agence .	1) Qualité 2) Engagement des parties prenantes	1) 80 % 2) 80 %	1) 92% ¹⁸ 2) 72 %

¹⁶ EU-OSHA enquête des parties prenantes

¹⁷ EU-OSHA enquête des parties prenantes

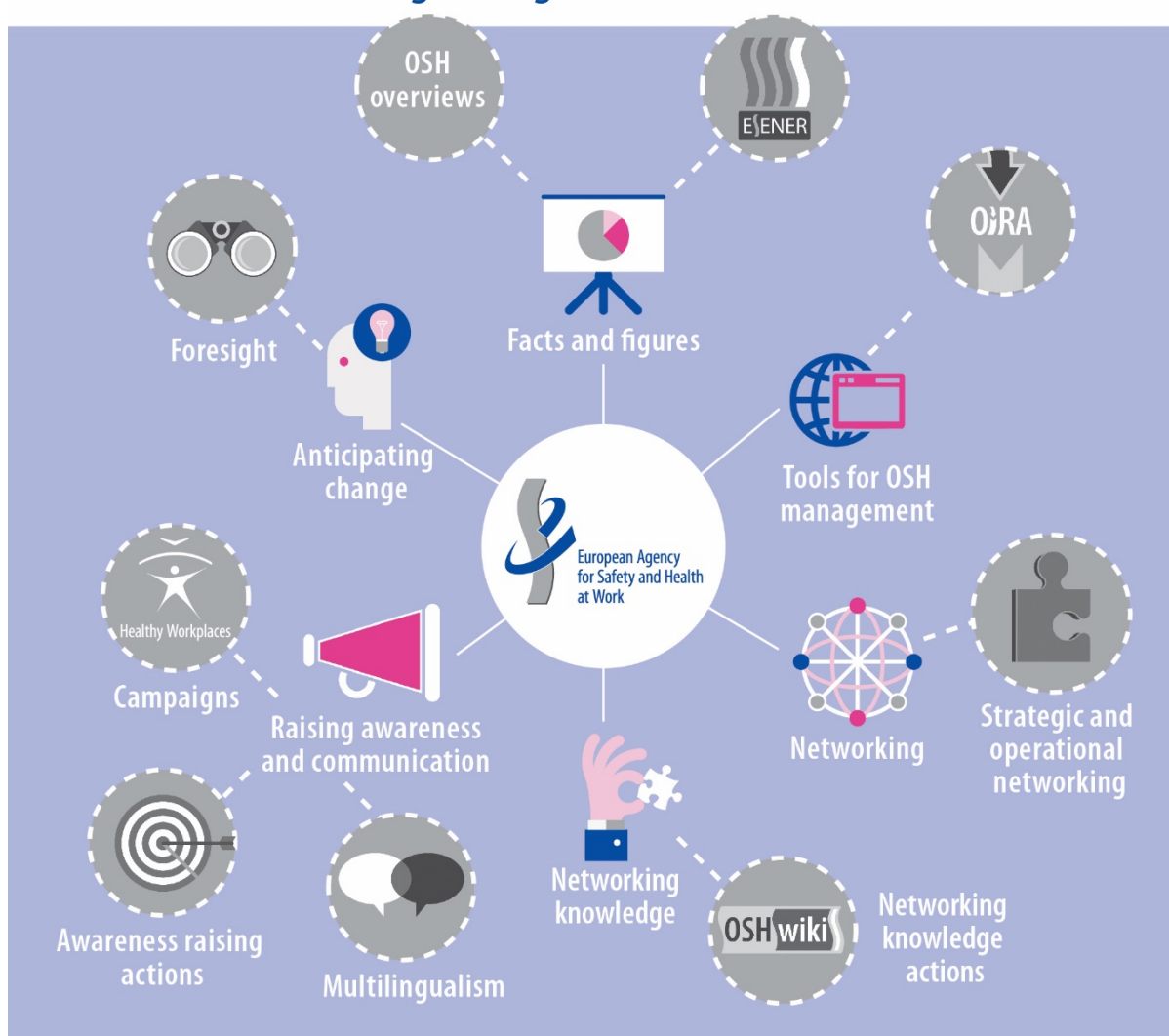
¹⁸ En fonction de la satisfaction par rapport aux séminaires et événements organisés en 2015.

II.2 Programme pluriannuel

Cette section présente les six domaines prioritaires en lien avec les objectifs stratégiques introduits dans la section précédente. Les activités relevant de ces six priorités sont mises en place conformément à la programmation décrite à la section III.

EU-OSHA priority areas and activities

Multi-annual Strategic Programme 2014-2020



II.2.1 Anticipation des changements

Au travers de son Observatoire européen des risques, l'Agence cherchera à identifier les risques nouveaux et émergents pour la sécurité et la santé au travail.

Ce domaine prioritaire implique l'anticipation des défis à venir en matière de SST associée aux changements dans le monde du travail afin d'offrir aux décideurs politiques, aux chercheurs et aux intermédiaires sur le lieu de travail des données fiables leur permettant de définir des priorités pour la recherche et les actions en matière de SST et de mettre en œuvre des mesures préventives efficaces en temps utile. Une prévention efficace peut contribuer de manière significative à la réalisation des objectifs généraux de l'UE, notamment l'augmentation du taux d'emploi: les mauvaises conditions de sécurité et de santé au travail jouent un rôle significatif dans le fait que les citoyens ne participent pas activement au marché du travail. Par conséquent, une meilleure anticipation des risques s'avère essentielle pour améliorer la prévention et, dès lors, prolonger la carrière professionnelle des citoyens et relever les taux d'emploi à moyen et long terme.

L'Agence s'appuiera sur ses études prévisionnelles et continuera à anticiper les risques nouveaux et émergents ainsi que les défis pour la SST via une série d'activités connexes. Les avantages spécifiques qui en découleront comprennent la mise à disposition d'informations utiles qui permettront aux responsables politiques, aux chercheurs et aux intermédiaires sur les lieux de travail de décider s'il y a lieu de prendre des mesures et de définir des priorités.

Activités de prévisions

L'Agence a mis en application des techniques prévisionnelles considérées comme les meilleurs instruments disponibles pour identifier les risques nouveaux et émergents en matière de SST et a réalisé une activité prévisionnelle sur les emplois verts en 2013. En 2017, l'Agence conclura les travaux sur sa seconde étude prospective à grande échelle sur l'impact des TIC et des différents lieux de travail sur la SST.

L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail mènera des activités de prévision visant à identifier et à relever les défis en matière de SST susceptibles d'être engendrés par les changements intervenant dans le monde du travail et par l'impact de la crise économique et de la relance (fragmentation des carrières professionnelles, des lieux de travail et de la main-d'œuvre du fait de l'augmentation des micro-entreprises et du travail indépendant, du cumul des emplois et de la multiplicité des sites de travail, accroissement de la diversité de la main-d'œuvre; tendances démographiques, émergence de nouveaux types d'emplois et de relations de travail liés au développement de l'économie basée sur les connaissances; progrès de la recherche et innovations; changement climatique et nouveaux modes de vie).

Les activités de prévision sont destinées à: [a] identifier et anticiper les défis nouveaux et émergents pour la SST liés aux changements mentionnés ci-dessus; [b] mettre à la disposition des responsables politiques, des chercheurs et des intermédiaires sur les lieux de travail des instruments permettant de relever les défis futurs identifiés, et [c] déterminer comment traduire au mieux les résultats de ses activités prévisionnelles en prises de décisions politiques et apporter une contribution aux recherches et bonnes pratiques en matière de SST. Les conclusions des autres projets prévisionnels et prospectifs (y compris ceux menés en dehors du cadre de la SST) commandés par l'Union européenne, des organisations gouvernementales et autres structures seront prises en compte, de même que les travaux de l'Agence sur les priorités de recherche en matière de SST et les conclusions issues de sources majeures (comme les enquêtes européennes sur les conditions de travail et l'enquête européenne des entreprises sur les risques nouveaux et émergents (ESENER) réalisée par l'Agence) et d'activités menées dans le cadre de programmes clés, tels que le programme-cadre de l'UE pour la recherche et l'innovation «Horizon 2020». Ces activités seront mises en œuvre en combinant diverses méthodes: analyses exploratoires de la documentation existante; consultation et consolidation au moyen d'entretiens téléphoniques, d'enquêtes auprès de groupes cibles, dans le cadre d'ateliers et/ou enquêtes électroniques impliquant des acteurs clés disposant d'un large éventail de compétences (p. ex. experts dans le domaine de la SST, mais également dans d'autres disciplines comme la recherche et l'innovation, la sociologie, l'économie, la démographie, les sciences politiques, la santé publique, etc.) issus des secteurs public et privé, dont des représentants d'entreprises et de parties prenantes de l'Agence; et modules d'élaboration de scénarios. Des travaux de suivi seront entrepris dans d'importants domaines et des défis seront mis en exergue dans la prévision. Les conclusions des activités de

prévisions seront communiquées aux parties prenantes concernées afin de les assister dans l'élaboration des politiques, d'apporter une contribution au processus de définition des priorités concernant les mesures de prévention liés à la SST et de les sensibiliser aux défis identifiés dans ce domaine. Chaque activité aura une durée de quatre ans, incluant les tâches de recherche et une période de suivi et d'évaluation.

Conjointement avec les activités de prévisions, l'Agence encouragera le débat entre les parties prenantes grâce à des articles d'experts. Les articles traiteront des sujets nouveaux associés à l'évolution du monde du travail et seront utilisés pour favoriser le débat entre différents groupes de parties prenantes.

II.2.2 Faits et chiffres

Les responsables politiques doivent avoir un aperçu précis et complet des risques liés à la SST, de leurs effets sur la santé et de la manière de les prévenir et de les gérer pour pouvoir définir des priorités. Le règlement fondateur stipule que l'Agence doit «fournir aux instances communautaires et aux États membres les informations d'ordre technique, scientifique et économique objectives, nécessaires à la formulation et à la mise en œuvre de politiques judicieuses et efficaces destinées à protéger la sécurité et la santé des travailleurs». Les instruments tels qu'ESENER, l'enquête européenne des entreprises sur les risques nouveaux et émergents réalisée par l'Agence, visent à contribuer à fournir une base de connaissances aux responsables politiques et aux chercheurs. Ceux-ci peuvent être complétés par des données provenant d'autres sources, telles que les enquêtes auprès des travailleurs, les données administratives et les données qualitatives, aux niveaux européen et national. Ces données peuvent également être utilisées pour démontrer la valeur de la SST à la société, en développant par exemple les estimations concernant la charge que représentent les maladies et blessures professionnelles ou les avantages de l'investissement dans la SST, ou pour souligner les possibilités de tirer des enseignements des politiques, des pratiques et des interventions fructueuses.

L'objectif spécifique de ce domaine prioritaire est de fournir aux responsables politiques, aux chercheurs et aux intermédiaires sur les lieux de travail les informations pertinentes et fiables dont ils ont besoin pour prendre des mesures. Cela sera réalisé au travers de la poursuite de l'ESENER et d'une série de vues d'ensemble complètes et à grande échelle des questions spécifiques.

Enquête européenne des entreprises sur les risques nouveaux et émergents (ESENER)

ESENER est l'un des outils contribuant à apporter une base d'éléments concrets aux responsables politiques et chercheurs dans le domaine de la SST. L'enquête vise à décrire précisément la manière dont la SST est gérée actuellement sur les lieux de travail européens afin de fournir des informations en temps réel s'avérant pertinentes pour l'élaboration des politiques.

Réalisée tous les cinq ans, l'enquête ESENER fournira, avec le deuxième volet en 2014 (ESENER-2), de nouvelles informations mises à jour sur la façon dont sont gérées la sécurité et la santé des travailleurs dans les entreprises de l'UE, tout en continuant à identifier les facteurs qui encouragent la mise en place de mesures préventives et ceux qui la découragent ou l'entravent, et à définir les besoins des entreprises en fonction de leurs caractéristiques (taille, secteur, emplacement et âge). Elle prépare également le terrain pour l'établissement de séries chronologiques, permettant ainsi de suivre les tendances au fil du temps, ce qui sera possible au terme de la troisième édition en 2019. Parmi les améliorations de la méthodologie de l'enquête ont figuré l'élargissement de la portée de celle-ci pour inclure les établissements employant cinq personnes ou plus, l'examen plus rigoureux des questionnaires nationaux réalisés dans les différents pays, l'inclusion de nouveaux pays, l'augmentation de la taille des échantillons observés pour permettre une meilleure analyse par secteurs d'activité, et la révision des définitions des personnes interrogées.

L'objectif de l'enquête ESENER est de fournir aux responsables politiques et aux chercheurs une source de données particulièrement complète sur la façon dont la SST est gérée sur le lieu de travail, sur les besoins et faiblesses, sur les motivations et obstacles de l'action préventive, ainsi que sur la manière

dont les travailleurs participent dans la pratique. Cet outil met à la disposition des responsables politiques et des chercheurs des informations comparables au niveau international et contribue ainsi à l'élaboration, à la mise en œuvre et au suivi des politiques de SST (qu'il s'agisse de politiques de réglementation, d'orientation ou de soutien) qui accompagnent les entreprises grâce à son caractère complet, ciblé et axé sur les aspects clés de la SST. Cet objectif est réalisé non seulement via la présentation des principales conclusions, mais également via des études de suivi, des recherches indépendantes et des campagnes qui reposent sur les données recueillies. Étant donné que les questions abordées dans l'enquête sont étroitement liées au contexte dans lequel les entreprises opèrent, ESENER contribue également à l'évaluation des stratégies communautaires et nationales en matière de SST en fournissant un indicateur supplémentaire pour le suivi de la SST. En mettant l'ensemble des données qu'elle recueille à la disposition des chercheurs, ESENER encourage la réalisation d'autres recherches indépendantes et contribue à développer les connaissances en la matière. Enfin, elle apporte une aide précieuse aux entreprises qui peuvent utiliser les questions de l'enquête directement sur les lieux de travail pour comparer leurs propres pratiques en matière de gestion de la SST avec celles d'autres entreprises situées dans le même pays, opérant dans le même secteur d'activité ou ayant la même taille.

Les enquêtes ESENER sont réalisées à cinq années d'intervalle au cours de la période couverte. Une analyse secondaire, qui porte notamment sur la gestion de la SST, les facteurs de développement et les obstacles, ainsi que sur l'importance de la consultation et de la participation des travailleurs, est effectuée entre deux enquêtes. L'Agence continuera à développer des synergies en utilisant à la fois les données de l'ESENER et celles d'autres enquêtes pertinentes, telles que l'enquête européenne sur les forces de travail et l'enquête européenne sur les conditions de travail.

L'ESENER 2 (ainsi que l'analyse secondaire et l'évaluation ex post) sera finalisée en 2018. Le travail de terrain concernant ESENER 3 commencera en 2019 et les résultats devraient être publiés en 2020.

Vue d'ensemble de la SST

L'objectif de la vue d'ensemble de la SST est de fournir aux responsables politiques, aux chercheurs et aux intermédiaires des données utiles et de qualité sur les politiques, les recherches et les bonnes pratiques mises en œuvre, ainsi que des exemples et des recommandations de stratégies et de pratiques adaptées pour leur permettre de mieux orienter les prises de décision et de classer les ressources par ordre de priorité au niveau politique, de la recherche et des entreprises.

Des activités successives de grande envergure de vue d'ensemble de la SST, échelonnées sur trois ou quatre ans, abordent différents risques, secteurs, groupes de travailleurs ou points, tels que les maladies professionnelles et la charge qui représentent les maladies et blessures professionnelles, les coûts résultant du sous-investissement dans la SST et les avantages liés à des conditions satisfaisantes de sécurité et de santé au travail. Leur portée est déterminée en concertation avec les partenaires de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail. Elles impliquent également la collecte, l'analyse et la diffusion d'informations complètes concernant les politiques, recherches et bonnes pratiques. Ces projets fournissent une vue d'ensemble des politiques et stratégies; des tendances en matière d'exposition, des groupes de travailleurs exposés à des risques et des effets sur la sécurité et la santé, ainsi que des outils disponibles et des besoins en matière de recherche. Ils contribuent au développement et au partage des bonnes pratiques, tant au niveau politique qu'au niveau des interventions sur le lieu de travail. En fonction du domaine d'action ciblé et de la portée prévue, ils reposent sur des analyses de la documentation disponible, des études de cas, des entretiens avec des personnes clés sur le plan politique, au niveau de la recherche ou des entreprises, des entretiens avec des groupes cibles, des ateliers et des séminaires.

Au cours des années couvertes par le présent DOCP, l'Agence finalisera les vues d'ensemble SST sur les micro- et petites entreprises (2018), sur les maladies professionnelles (2018) et sur les coûts et les avantages de la SST (2018). De nouvelles vues d'ensemble SST sont décidées par le comité de direction sur la base d'une évaluation ex ante. Le conseil de direction a décidé de lancer une nouvelle vue d'ensemble SST sur les troubles musculosquelettiques en 2017. Compte tenu de l'importance

largement reconnue du sujet, l'activité se verra allouer davantage de ressources par rapport aux autres activités de vues d'ensemble SST réalisées jusqu'à présent. L'activité MPE visera à présenter clairement la situation concernant les MPE, à sensibiliser, à diffuser de bonnes pratiques et des initiatives réussies au niveau tant des politiques que du lieu de travail et à identifier les priorités de recherches.

Les vues d'ensemble SST peuvent directement contribuer à la mise en œuvre du cadre stratégique européen sur la santé et la sécurité au travail. Par exemple, selon le cadre stratégique, les micro- et petites entreprises rencontrent notamment des difficultés dans le respect de la législation relative à la SST et l'activité sur les micro- et petites entreprises contribuera à relever ce défi. Par ailleurs, les maladies professionnelles et des données de qualité sur les coûts et les avantages économiques de la SST sont hautement prioritaires dans le cadre stratégique européen, ce qui est conforme aux activités de l'Agence dans ces domaines.

II.2.3 Outils de gestion de la sécurité et de la santé au travail

Le règlement fondateur de l'Agence souligne la nécessité d'avoir des «méthodes et outils destinés à réaliser des activités préventives, avec une attention particulière pour les problèmes spécifiques des petites et moyennes entreprises». L'évaluation des risques est le pilier de la gestion de la SST et de la législation en la matière, mais sa mise en œuvre et sa qualité doivent être améliorées: l'analyse de la situation¹⁹ a mis en évidence de graves lacunes dans l'application d'éléments fondamentaux de la législation européenne sur la santé et la sécurité dans les PME, notamment dans les petites et micro-entreprises. Par conséquent, il est essentiel de fournir des outils permettant aux petites structures de gérer la santé et la sécurité, et l'Agence entend agir dans ce sens par le biais de son outil interactif d'évaluation des risques en ligne (OiRA). L'outil OiRA repose sur le tripartisme dans la mesure où il implique les partenaires sociaux et les gouvernements dans son développement et sa diffusion.

Cet outil sera amélioré à l'aide de modules supplémentaires dédiés à des risques spécifiques, puis complété par le développement d'outils spécifiques pour permettre le suivi efficace de l'évaluation des risques, avec la mise en œuvre parallèle de solutions pratiques. L'OiRA aide les micro-entreprises et les petites structures à mettre en place un processus d'évaluation des risques et les assiste dans le cadre de la gestion globale des risques, allant de l'identification et de l'évaluation des risques sur les lieux de travail au suivi et au reporting, en passant par la prise de décisions et la mise en œuvre de mesures. Le tripartisme continuera de jouer un rôle clé dans le développement et la promotion de cet outil.

Développement et promotion de l'outil interactif d'évaluation des risques en ligne (OiRA)

L'Agence continuera à favoriser le développement d'autres outils d'évaluation des risques aux niveaux national et communautaire, qui seront particulièrement axés sur les besoins et les défis des petites et micro-entreprises.

Pour ce faire, elle incitera davantage les partenaires sociaux européens et nationaux (sectoriels) et les autres organisations (telles que les ministères, les inspections du travail et les instituts de SST) à développer et à partager leurs outils OiRA sectoriels d'envergure nationale ou paneuropéenne et à mettre en place une stratégie globale (nationale) dans le but d'encourager les entreprises à utiliser les outils élaborés. La collaboration avec les partenaires sociaux garantira que les outils OiRA ainsi développés répondent aux besoins concrets des petites entreprises dans un secteur donné. L'«appropriation» de l'outil par les partenaires sociaux s'avère donc cruciale pour promouvoir sa généralisation et son utilisation au niveau des entreprises. Si d'autres mesures incitatives peuvent être introduites dans la stratégie de diffusion, ce type de communication «entre pairs» s'avère essentiel pour

¹⁹ [EU-OSHA](#), «A critical review of safety and health in micro and small enterprises», avril 2016

encourager l'utilisation des outils OiRA dans les quelque 20 millions de petites et micro-entreprises en Europe.

Au niveau des entreprises, le résultat devrait être une augmentation du nombre de sociétés (petites et micro-entreprises en particulier) réalisant elles-mêmes des évaluations des risques de qualité et actualisées. Cela leur permettra de gérer la SST avec efficacité et de réduire les charges administratives, ce qui améliorera la productivité, ainsi que la SST dans les petites et micro-entreprises. Au niveau des travailleurs, cela devrait se traduire par le fait qu'ils seront suffisamment impliqués dans l'évaluation des risques et par le fait que les risques sur les lieux de travail seront évalués et gérés de manière appropriée. Les résultats pour ces bénéficiaires devraient être durables sur le long terme. Parmi les résultats attendus à plus long terme figurent l'amélioration des conditions de sécurité et de santé dans les petites et micro-entreprises, ainsi que la réduction du nombre d'accidents du travail, de cas de maladie et d'absences.

L'OIRA est mentionné comme une des priorités du cadre stratégique européen en matière de SST car il joue un rôle essentiel dans le respect des dispositions juridiques de base au sein des PME et des MPE.

II.2.4 Sensibilisation et communications

Faire passer le message relatif à la sécurité et à la santé au travail auprès de multiples groupes cibles et bénéficiaires²⁰, notamment les responsables politiques, les chercheurs, les partenaires sociaux et autres acteurs, et sensibiliser au sujet des risques inhérents aux lieux de travail et de leur prévention, sont des actions clés dans le développement d'une culture de prévention des risques liés à la sécurité et à la santé au travail. Les intermédiaires et bénéficiaires de l'Agence sont différents et les activités de communication doivent en tenir compte. Les exigences liées aux actions de communication sur les futurs risques auprès des responsables politiques sont différentes de celles liées aux actions de communication sur les mesures simples à prendre auprès des intermédiaires pour prévenir les accidents.

Les actions de promotion et de communication de l'Agence, ainsi que les campagnes «Lieux de travail sains», jouent un rôle important dans la réalisation de cet objectif en fournissant les informations disponibles aux différents groupes cibles, en particulier les intermédiaires et autres diffuseurs du message, le but final étant de servir l'intérêt des travailleurs au sein des entreprises européennes.

Un large éventail d'informations de différents types doit être communiqué. Par conséquent, les moyens de communication que l'Agence utilise doivent être adaptables. Le contenu des informations communiquées peut aller du simple conseil concernant les bonnes pratiques à l'analyse statistique complexe.

Campagnes «Lieux de travail sains»

L'article 3, paragraphe 1, du règlement fondateur de l'Agence met fortement l'accent sur le rôle de l'Agence en matière de diffusion des informations, à la fois en ce qui concerne les risques et les bonnes pratiques à mettre en place pour les prévenir. Les stratégies successives de l'UE en matière de SST ont également invité l'Agence à mener des actions de sensibilisation et à viser tout particulièrement les PME.

Toutes les campagnes «Lieux de travail sains» poursuivent les objectifs spécifiques suivants:

²⁰ Les **bénéficiaires** sont ceux qui bénéficient d'une activité destinée à apporter un soutien ou une aide. Dans la plupart des cas, l'Agence ne travaille pas directement avec les bénéficiaires, mais avec d'autres acteurs (**groupes cibles**) qui sont en contact avec les bénéficiaires ou en mesure de les influencer. Généralement, l'Agence vise à renforcer les capacités et la compréhension des groupes cibles (p. ex. en mettant des outils à leur disposition) pour qu'ils puissent améliorer l'aide et le soutien qu'ils apportent aux bénéficiaires.

- Engager les parties prenantes à tous les niveaux
- Sensibiliser
- Fournir des informations
- Développer des ressources et y donner accès
- Encourager les activités ayant un impact sur les lieux de travail
- Identifier et reconnaître les bonnes pratiques
- Partager et mettre en œuvre les bonnes pratiques

Les activités de sensibilisation de l'Agence confèrent une dimension européenne aux travaux sur la SST au niveau national. Elles peuvent également permettre de faire progresser une problématique qui ne serait pas mise en avant si elle était abordée uniquement à l'échelle nationale. Le fait que les activités de campagne aient lieu sur le même thème partout en Europe aide à créer une identité européenne dans le domaine de la SST.

Les campagnes «Lieux de travail sains» sont des campagnes décentralisées coordonnées par l'Agence, mais elles peuvent être adaptées par nos points focaux dans les États membres, les organisations partenaires et les entreprises pour répondre à leurs besoins et priorités spécifiques, ce qui leur permet d'organiser leurs propres activités et de produire leurs propres supports.

Par ailleurs, l'Agence continuera de développer et de renforcer son approche axée sur les réseaux concernant les campagnes, comptant ainsi sur le soutien de plusieurs réseaux de partenaires importants, tels que:

- le réseau de points focaux nationaux de l'Agence, qui est chargé de coordonner les campagnes au niveau national;
- les partenaires sociaux européens, qui représentent les intérêts des salariés et des employeurs au niveau européen;
- le réseau de partenaires officiels des campagnes de l'Agence, qui comprend des organisations paneuropéennes ou internationales;
- les institutions européennes et leurs réseaux, en particulier les présidences du Conseil européen en exercice, et
- le Réseau Entreprise Europe, qui renforce le lien de l'Agence avec les micro-entreprises et PME européennes.

Chaque campagne est mise en place pour deux ans et nécessite deux ans de préparation. Les thèmes de campagne pour 2016-2017 (Être bien sur les lieux de travail quel que soit l'âge) et 2018-2019 (Créer une culture de prévention des risques associés aux substances dangereuses tout en ciblant des groupes de travailleurs spécifiques) ont déjà été décidés. Les thèmes des campagnes suivantes sont décidés par le conseil de direction deux à trois ans à l'avance pour laisser suffisamment de temps de préparation. En 2017, le conseil de direction décidera du thème de la campagne 2020-2021.

Actions de sensibilisation et communications

La mise en œuvre d'une communication efficace doit jouer un rôle clé dans l'exécution de la mission de l'Agence et, en tant que telle, elle fait partie intégrante de ses activités fondamentales. Comme pour les autres domaines, la mise en réseau et le partenariat se trouvent au cœur de notre approche de communication.

L'Agence s'engage à agir moins pour agir mieux et la stratégie de communication doit refléter cet engagement. Une fonction importante de la stratégie consiste à présenter clairement les activités menées par l'Agence et celles qui relèvent de la compétence des États membres et d'autres organisations.

L'Agence maintiendra et continuera de développer ses autres moyens et supports de communication. Parmi ceux-ci figurent le service de presse et la veille médiatique, la gestion des relations clients et la

distribution, la documentation de l'Agence et la promotion. Le rapport annuel restera le principal support utilisé pour la présentation des informations relatives à l'Agence.

La stratégie en ligne de l'Agence garantira l'intégration des aspects liés à la convivialité et des tests utilisateurs au processus de développement. Des outils de mesure d'audience seront utilisés afin de surveiller l'utilisation du site web et de contribuer aux évolutions futures. Des enquêtes relatives à la satisfaction des utilisateurs à l'égard des produits et services en ligne de l'Agence seront également réalisées périodiquement. Celles-ci pourront prendre la forme d'enquêtes auprès du site web ou des utilisateurs d'OSHmail, ou encore de panels d'utilisateurs recrutés à cet effet.

En outre, et parallèlement à ses campagnes «Lieux de travail sains», l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail mène d'autres actions de sensibilisation en coopération avec son réseau de points focaux nationaux, ainsi que des activités de promotion et de communication plus ciblées traitant de thèmes spécifiques. Ces dernières sont souvent liées aux actions d'autres parties prenantes comme la Commission européenne, le CHRIT et les partenaires sociaux européens. Toutes ces activités visent à fournir des informations à différents bénéficiaires et, en particulier, à des intermédiaires, et l'Agence continuera d'envisager tous les moyens possibles pour s'engager auprès de ces publics, notamment via l'utilisation croissante des médias sociaux.

Les activités dans ce domaine incluent également la participation de l'Agence au consortium des organisations responsables du développement et de la production d'une série de petits films d'animation mettant en scène le personnage populaire Napo. L'Agence sera chargée de la maintenance et du développement du site web Napo et organisera des actions de promotion (pour les outils destinés aux enseignants, par exemple) qui s'appuieront sur les films Napo pour diffuser le message relatif à la sécurité et à la santé au travail auprès de nouveaux publics.

Parmi les autres activités figureront les séminaires promotionnels; la participation à divers événements et salons; l'organisation de concours et de remises de prix, tels que le prix du film «Lieux de travail sains» avec des projections et des débats autour des films lauréats; ainsi que le développement d'outils de communication visuelle.

Multilinguisme

L'Agence s'est engagée à soutenir le multilinguisme et continuera de travailler avec le Centre de traduction des organes de l'Union européenne et ses points focaux nationaux pour fournir des traductions de ses documents d'information et de campagne en 25 langues.

Pour tirer le meilleur parti possible de son budget de traduction, et dans le cadre d'une approche de «portefeuille», l'Agence offre à ses points focaux la possibilité d'établir l'ordre de priorité des publications à traduire dans leurs langues respectives.

Parmi les autres mesures figurent le développement d'un outil de gestion de la traduction automatisée et du flux de travaux associé pour gérer les contenus de ses sites web multilingues. L'outil sera mis à disposition d'autres agences et organes qui travaillent également avec le Centre de traduction. En outre, l'Agence travaillera avec le Centre de traduction pour mettre à jour et enrichir un thésaurus multilingue de terminologie SST afin d'améliorer la qualité et la cohérence de ses traductions.

L'Agence continuera aussi d'envisager et de développer des approches novatrices en vue de relever le défi de la communication dans une Europe multilingue. Citons à titre d'exemple la stratégie de diffusion relative à l'outil OiRA, par le biais duquel l'Agence fournit une assistance et des traductions de base afin de permettre aux partenaires nationaux de développer des outils dans leur propre langue, adaptés à leur propre contexte national. La plate-forme OSHwiki est un autre exemple de la façon dont l'Agence peut mettre en œuvre ses ressources pour soutenir le multilinguisme de manière économique et durable.

II.2.5 Mise en réseau des connaissances

L'un des rôles clés de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail est de «*collecter, analyser et diffuser des informations techniques, scientifiques et économiques*» sur les risques, les bonnes pratiques et les aspects liés à la recherche en matière de SST. Cela représente un très vaste mandat qui, combiné aux différents besoins des États membres en termes d'information, à l'objectif visant à soutenir le multilinguisme et à la tâche toujours plus importante qui consiste à actualiser les informations, constitue un défi de taille étant donné les ressources disponibles. La disponibilité et la popularité grandissantes des médias sociaux, des outils collaboratifs, de la visualisation des données et des «outils électroniques» offrent désormais une opportunité de rassembler les connaissances de la vaste «communauté» de professionnels et de chercheurs dans le domaine de la SST. En mobilisant et en collaborant avec cette communauté grâce à l'utilisation d'instruments tels que OSHwiki, l'Agence est en mesure de promouvoir et de faciliter la génération et le maintien d'un ensemble de connaissances dépassant largement le cadre de ses possibilités avec ses seules ressources.

Activités de mise en réseau des connaissances

L'Agence entreprendra des actions pour accompagner la production, l'échange et la diffusion de connaissances destinées à soutenir les principales parties prenantes, notamment les institutions des États membres et de l'UE, dans leurs prises de décision, ainsi que dans l'élaboration et la mise en œuvre de leurs stratégies et politiques, en leur fournissant des éléments pertinents et un échange de connaissances.

Ces actions refléteront les agendas des principales parties prenantes et y contribueront. Il est par conséquent difficile de prévoir à l'avance toutes les activités spécifiques qui seront entreprises. La mise à jour des informations disponibles sur la législation européenne en matière de SST, les instruments non contraignants et la mise en place d'initiatives pour favoriser le dialogue, feront partie des activités menées pendant la période couverte par le DOCP. L'Agence continuera à soutenir la Commission par la fourniture d'informations sur les stratégies des États membres en matière de SST et par le développement d'une visualisation en tant que soutien au système d'information européen sur la SST, comme le prévoit le cadre stratégique européen sur la SST.

L'EU-OSHA continuera également de soutenir la Commission pour son suivi de l'évaluation ex post de la législation européenne en matière de santé et de sécurité au travail.

L'Agence poursuivra le développement d'OSHWiki en tant que source d'informations à jour et fiables qui sont intégrées dans son site web institutionnel et en tant que façon d'engager activement la communauté des professionnels de la SST via la plate-forme. Le contenu d'OSHWiki continuera d'être développé par l'Agence et ses partenaires et en collaboration avec les contributeurs autorisés. Parmi les autres activités figureront la promotion de la plate-forme auprès des utilisateurs finaux, la maintenance et l'amélioration de la plate-forme, ainsi que le développement et la mise à jour du contenu. Tout en s'engageant auprès des chercheurs à travers OSHwiki, l'EU-OSHA travaillera sur la coordination et les priorités des recherches en matière de SST par le biais de différentes actions, telles que des séminaires.

Afin de renforcer le soutien apporté notamment aux micro-entreprises et aux PME dans le cadre de la mise en œuvre de mesures préventives suite au processus d'évaluation des risques, l'Agence favorise la promotion de l'élaboration et de l'utilisation d'«outils électroniques». Qu'il s'agisse d'outils web ou fonctionnant sur un ordinateur ou un périphérique mobile, il s'agit d'applications interactives qui permettent aux entreprises d'améliorer la santé et la sécurité. L'Agence facilite l'échange de connaissances et le partage d'outils, notamment ceux qui ont été développés avec succès au niveau national pour une utilisation dans toute l'Europe. La préférence sera donnée aux outils qui permettent aux PME de mettre en œuvre des actions de prévention. Certains de ces outils peuvent cibler des

risques spécifiques. Une collaboration étroite avec des intermédiaires est essentielle pour garantir l'adaptation des outils aux besoins réels.

II.2.6 Mise en réseau

L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail est une petite agence qui travaille avec des informations et des connaissances. Cet aspect rend les activités de mise en réseau essentielles pour la réalisation de ses objectifs. Les activités de mise en réseau sont une façon de garantir la pertinence du travail de l'Agence et de créer un effet multiplicateur lors de sa mise en œuvre. Le caractère tripartite des principaux réseaux revêt une importance particulière. .

Les activités dans ce domaine répondent essentiellement à deux besoins:

- 1) Les ressources en matière de SST, notamment les ressources financières et les sources d'informations, sont disséminées à travers l'Europe. Ces ressources étant limitées, il est possible d'atteindre une plus grande efficacité en les mettant en commun et en encourageant les échanges d'informations et d'expériences. Ce principe est clairement posé dans le préambule du règlement fondateur de l'Agence.
- 2) En outre, l'Agence est relativement modeste puisqu'elle emploie moins de 70 personnes. Seule, elle ne peut pas faire grand-chose, mais en impliquant des réseaux et en s'assurant que son travail est utile aux intermédiaires, elle a constamment démontré qu'elle pouvait accomplir bien plus. Il est particulièrement important de s'appuyer sur les réseaux tripartites existants et de les soutenir.

Constitution de réseaux stratégiques et opérationnels

Les actions de l'Agence concernant la constitution de réseaux stratégiques et opérationnels incluent le développement et le soutien des réseaux des principales parties prenantes: ses réseaux de gouvernance et réseaux européens ainsi que les points focaux, réseaux d'experts et réseaux internationaux. Ces actions visent à faire refléter les besoins et les priorités des principales parties prenantes dans les activités de l'Agence et apportent des contributions utiles dans le cadre de la planification de l'Agence et de son engagement à rendre compte de ses actions et à s'assurer que l'Agence remplit ses objectifs en s'appuyant sur les ressources des réseaux, étant donné que ses propres ressources, à elles seules, ne le permettent pas. Un des objectifs est également de partager les bonnes pratiques et d'éviter les doubles emplois.

Ces actions visent particulièrement le conseil de direction, ainsi que d'autres parties prenantes clés de l'Agence en Europe. Les réseaux de gouvernance incluent le conseil de direction, le bureau et les groupes consultatifs de l'Agence. Tous ces réseaux incluent des gouvernements, des syndicats et des organisations patronales, plus la Commission européenne. Les parties prenantes européennes incluent les institutions de l'UE et les partenaires sociaux au niveau européen: une attention particulière est accordée au maintien d'une coopération étroite avec la DG Emploi. Les réseaux stratégiques constituent une occasion unique d'engager des acteurs clés en Europe dans le travail de l'Agence.

En outre, chaque État membre et chaque pays de l'EEE possède un point focal de l'EU-OSHA qui gère un réseau national et tripartite reflétant les structures et systèmes nationaux. Cela permet la communication d'informations par l'intermédiaire des points focaux à partir et vers des parties prenantes clés dans les États Membres. Il s'agit d'un flux d'informations à double sens qui garantit également que les activités de l'Agence reflètent les priorités des États membres. Une attention particulière sera accordée au développement et à la participation accrue de ces réseaux nationaux. La participation des partenaires sociaux au niveau national est considérée comme essentielle pour assurer le succès des activités de l'EU-OSHA.

L'Agence continuera de travailler en collaboration avec d'autres agences européennes pour créer des synergies. Des accords sont déjà en place avec EUROFOUND, l'EIGE et l'ECHA, ainsi qu'une coopération avec le CEDEFOP. L'EU-OSHA est également en contact avec des partenaires

internationaux tels que l'OIT, l'OMS et des organisations internationales, ainsi qu'avec des pays spécifiques. Les activités internationales de l'Agence seront réalisées dans le cadre de son document consacré aux relations internationales et de l'accord avec la Commission.

Enfin, la poursuite du développement de la coopération avec des réseaux de communication établis, tels que le Réseau Entreprise Europe (REE), sera une priorité. Le REE constitue en effet un excellent vecteur pour atteindre les entreprises.

Programmes spécifiques pour les pays ne faisant pas partie de l'UE

L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail a mis en œuvre plusieurs programmes pour les pays candidats et les pays candidats potentiels avant les élargissements ayant eu lieu à partir de 2004 permettant aux nouveaux États membres de participer activement dès leur adhésion, voire avant. Ces programmes sont financés via des fonds réservés à cet effet et sont donc uniquement inclus à titre informatif dans le présent document.

II.2.7 Vue d'ensemble

Activité/année	2017	2018	2019
1.2. Étude prospective à grande échelle			
2.1. ESENER			
2.3. Vue d'ensemble en matière de SST: micro-entreprises et petites entreprises			
2.4. Vue d'ensemble en matière de SST: maladies professionnelles			
2.5. Vue d'ensemble en matière de SST: coûts et avantages de la SST			
2.6. Vue d'ensemble en matière de SST: MPE			
3.1. Outil d'évaluation interactive des risques en ligne (OiRA)			
4.3. Campagne «Lieux de travail sains»: 2016-17 – Être bien sur les lieux de travail quel que soit l'âge			
4.5. Campagne «Lieux de travail sains»: 2018-19 – Substances dangereuses			
4.6. Campagne «Lieux de travail sains»: 2020-2021 – sujet à déterminer en 2017			
4.7. Actions de sensibilisation et communications			
4.8 Multilinguisme			
5.3. Actions de mise en réseau des connaissances			
6.4. Constitution de réseaux stratégiques et opérationnels			

II.3 Ressources humaines et financières: perspectives 2017-2019

Aperçu de la situation passée et actuelle

Afin de satisfaire aux exigences de l'autorité budgétaire et de contribuer à la réserve de redéploiement, l'EU-OSHA réduira à nouveau ses effectifs en 2017 (moins 1 poste d'agent temporaire).

Au cours de la période 2017-2019, l'Agence travaillera donc avec un total de 65 membres du personnel, soit 40 agents temporaires, 24 agents contractuels et 1 agent local (qui deviendra agent contractuel en 2018).

Aperçu des effectifs pour N-1 (2015):

À la fin 2015, le personnel se composait au total de 65 agents statutaires, dont 40 agents temporaires, 24 agents contractuels et 1 agent local. En ce qui concerne les deux postes vacants autorisés pour 2015, une procédure de recrutement d'agents temporaires du groupe de fonctions AD (chef de projet principal AD8) s'est achevée début de 2016. L'autre poste du groupe de fonctions AST a été supprimé à partir du 1^{er} janvier 2016. Des données détaillées sur les différentes catégories de personnel figurent dans le Tableau 1 de l'Annexe III.

L'Annexe IV fournit des informations sur les différentes politiques de ressources humaines de l'Agence (politique de recrutement, évaluation des prestations et reclassement, politique de mobilité, équilibre géographique et équilibre homme-femme, éducation).

Dépenses pour N-1:

Les dépenses de 2015 pour différents titres et secteurs du budget montrent une augmentation budgétaire très limitée. Des données détaillées sont fournies dans le Tableau 1 de l'Annexe II.

II.3.1 Programmation des ressources pour 2017-2019

II.3.2.1 Ressources financières²¹

Les ressources de l'EU-OSHA se composent essentiellement des contributions de l'Union européenne (96,5 %) des pays de l'EEE-AELE (2,5 %) et des autorités locales (1,0 %). Cette distribution ne devrait pas être modifiée étant donné que le montant maximum des subventions que l'EU-OSHA peut recevoir est régi par le cadre financier pluriannuel pour la période 2014-2020, qui vise à maîtriser l'évolution des dépenses administratives et des effectifs de toutes les institutions et organismes de l'UE et est inclus dans l'accord interinstitutionnel sur la discipline budgétaire, la coopération en matière budgétaire et la bonne gestion financière. Les perspectives financières de l'EU-OSHA pour la période 2017-2019 envisagent donc en 2017 une contribution de l'UE identique à celle de 2015 et 2016, soit 14 679 000 EUR. L'année 2018 devrait être la première à bénéficier d'une augmentation constante de la contribution de l'UE, de 2 %, jusqu'en 2020. L'EU-OSHA prévoit donc une subvention européenne de 14 973 000 EUR pour 2018 et de 15 273 000 EUR pour 2019. La contribution de l'EEE-AELE correspond à un pourcentage déterminé de la subvention annuelle de l'UE votée par l'autorité budgétaire. Cette contribution est établie à 2,47 % pour 2016, la contribution des autorités locales devant quant à elle s'élever à 160 100 EUR au total. Conformément à l'accord interinstitutionnel sur la discipline budgétaire, la coopération en matière budgétaire et la bonne gestion financière, et en l'absence de perspectives claires quant à l'ampleur de l'impact sur les salaires de l'indexation des salaires et des prix, l'EU-OSHA s'efforcera de maintenir stables les dépenses administratives et de personnel²². À la suite de l'augmentation attendue de la subvention de l'UE en 2018 et en 2019, l'EU-OSHA prévoit d'allouer davantage de ressources financières à ses activités opérationnelles.

²¹ Des données détaillées figurent dans les tableaux de l'Annexe II.

²² Soumis à une évaluation et à un réexamen annuels

II.3.2.2 Ressources humaines

Évolution des effectifs

À la suite de la demande faite aux agences «en vitesse de croisière» de réduire leurs effectifs d'agents temporaires de 5 % pour la «réserve de redéploiement des agences», outre la réduction de 5 % commune à toutes les institutions et effectuée en 2015, l'EU-OSHA a supprimé un poste d'agent temporaire AST en 2016 et supprimera un autre poste AST en 2017. En conséquence, l'Agence emploiera au total 65 personnes, dont 40 agents temporaires et 25 agents contractuels en 2018.

Les données détaillées figurent dans le Tableau 2 de l'Annexe III, qui présente aussi les grandes évolutions des ressources humaines pour les années à venir (2017-2019).

Selon l'exercice d'analyse de la situation du personnel basé sur les données de 2015, le personnel de l'agence se répartit comme suit: neutre: 13 %, opérationnel: 66 %, soutien administratif et coordination: 21 %.

Perspectives en matière de ressources 2017-2019

À la suite des réductions de personnel susmentionnées, l'Agence se concentre sur la réalisation de gains d'efficacité tout en continuant à réaliser ses programmes de travail avec les ressources disponibles. La réputation d'organisation professionnelle dont bénéficie l'EU-OSHA repose sur la qualité des activités de recherche, de promotion et de communication réalisées par son personnel. Celui-ci veille à préserver et à améliorer encore la réputation de professionnalisme de l'Agence. Un programme de développement organisationnel a été lancé pour permettre à l'Agence de gagner en efficacité et la gestion des talents et la planification de la main-d'œuvre se focaliseront sur l'efficacité du développement et du déploiement de son personnel existant.

Pour 2018 et au-delà, l'EU-OSHA examine la possibilité d'engager des experts nationaux détachés (END) afin de pouvoir bénéficier de leurs connaissances et expérience professionnelles, notamment dans les domaines où cette expertise n'est pas directement disponible, et donner aux autorités nationales la possibilité de profiter de l'échange d'expérience professionnelle.

L'EU-OSHA a analysé les équivalents temps plein (ETP) réels et, en raison des malades et d'autres formes de congé, temps partiel, etc., le nombre réel d'ETP est nettement inférieur à ce qu'indiquerait le tableau des effectifs. Les mesures envisagées à partir de 2018 visent à combler cette lacune.

Nouvelles tâches

L'actuelle révision du règlement fondateur de l'EU-OSHA qui vise à l'aligner sur la déclaration commune et la feuille de route y relative pourrait se traduire par l'octroi à l'OSHA de nouvelles tâches, requises pour soutenir la stratégie 2020 de l'UE et le cadre stratégique de l'UE sur la santé et la sécurité au travail.

Développement et extension des tâches existantes

L'outil interactif d'évaluation des risques en ligne (OiRA) de l'Agence reste une approche très efficace pour faciliter l'introduction d'un soutien pratique aux PME pour les aider à gérer la sécurité et la santé au travail. Des partenaires potentiels aux niveaux européen, national et sectoriel ont continué de manifester un vif intérêt pour cet outil et le projet facilite toujours l'octroi d'un financement significatif aux plans nationaux. Les attentes des parties prenantes de l'Agence, et en particulier de la Commission européenne, qui souhaitent que le projet OiRA continue de s'étendre à de nouveaux pays et secteurs, persistent. Cette extension implique une robuste fonction de gestion, de coordination et de soutien, qui nécessite d'importantes ressources en personnel.

Afin de continuer à répondre à l'importante demande pour le développement de produits qui aident les PME à gérer efficacement la santé et la sécurité, l'EU-OSHA continuera à faciliter le développement à grande échelle d'«outils pour des solutions en matière de SST» qui ne sont actuellement utilisés avec succès qu'à l'échelon national.

L'enquête européenne des entreprises sur les risques nouveaux et émergents (ESENER) de l'EU-OSHA suppose la mise en place d'un important outil de suivi à long terme à l'échelon européen, dont l'importance a été soulignée par la Commission européenne dans le contexte de l'amélioration de la disponibilité et de la qualité des données au niveau de l'UE. Cette enquête, qui répond à l'intérêt des parties prenantes pour le projet, représente une amélioration de la qualité, avec un échantillon plus important et une mise en œuvre et un contrôle de la qualité plus rigoureux.

La campagne «Lieux de travail sains» de l'Agence est aujourd'hui la plus vaste activité de sensibilisation à la SST de ce type au monde et elle continue de se développer. En novembre 2015, l'Agence a clôturé sa campagne de deux ans menée sous le slogan «Les risques psychosociaux: mieux prévenir pour mieux travailler». Cette campagne a assuré la promotion de bonnes pratiques et d'outils pour la gestion du stress et d'autres risques psychosociaux sur le lieu de travail. Sa campagne actuelle, «Être bien sur les lieux de travail quel que soit l'âge», a été lancée en avril 2016. Tout en coopérant activement au réseau de points focaux de l'Agence et en l'aidant à déployer la campagne, l'Agence a recruté un large éventail de partenaires européens officiels de la campagne allant de sociétés multinationales à des associations patronales et syndicales. Des partenariats comme ceux-ci et avec le Réseau Entreprise Europe de la DG GROW et d'autres intermédiaires sont essentiels pour aider l'Agence à faire passer ses messages auprès des 25 millions et plus de lieux de travail de l'Union européenne. Toutefois, le succès de l'Agence, qui est parvenue à développer et à étendre la campagne, s'accompagne d'une hausse des demandes et d'un relèvement des exigences qui nécessitent d'importantes ressources en personnel pour les tâches de gestion, de coordination et de soutien.

L'augmentation des demandes de soutien émanant du Parlement européen et de la Commission par le biais de la communication d'informations fiables sur une série de thèmes liés à la SST, ainsi que le renforcement de la collaboration avec d'autres agences européennes, devraient vraisemblablement se poursuivre tout au long de la période de planification. Plus spécifiquement, la Commission a demandé un soutien pour les travaux découlant des résultats de l'évaluation ex post des 24 directives de l'UE sur la santé et la sécurité au travail; pour la mise en œuvre des modifications prévues de la directive sur les agents cancérigènes et mutagènes; pour la transposition des VLEP de l'UE (contraignantes et indicatives) et pour le renforcement de la SST dans le secteur de la coiffure. Afin de pouvoir réagir à ces besoins dans un délai raisonnable, il convient de doter le personnel d'un large éventail de connaissances spécialisées.

Gains d'efficacité

L'EU-OSHA continuera à traiter les gains d'efficacité en s'appuyant sur les conclusions de l'évaluation de sa stratégie et les travaux qui ont suivi (en particulier le nouveau programme stratégique). Le passage à un nombre moins élevé de grands projets continuera au cours de la période de planification et se traduira par une meilleure efficacité en termes de passation des marchés, de gestion des contrats et de production de publications.

En outre, l'Agence continuera de développer et de mettre en œuvre les systèmes de gestion sur la base des activités et d'établissement du budget sur la base des activités lancés en 2014 afin de maintenir une intégration étroite de son programme de travail et de son budget annuels. Le projet de développement organisationnel, lancé en 2015, devrait également offrir à l'Agence des solutions pour améliorer l'efficacité de son travail.

Priorités négatives / diminution des tâches existantes

L'EU-OSHA est pratiquement la seule agence à communiquer une très grande quantité d'informations disponibles dans les 25 langues de l'UE. L'existence d'un matériel multilingue est et restera essentielle pour les activités des campagnes. Dans d'autres domaines, tout en s'engageant toujours à soutenir le multilinguisme, l'Agence continuera à élaborer de nouvelles approches – comme la mise en place d'un mécanisme d'établissement des priorités associant les points focaux et leurs réseaux qui sont plus durables et qui nécessitent moins de ressources humaines.

L'EU-OSHA a toujours montré qu'elle répondait activement aux nouveaux besoins. En raison des réductions d'effectifs, l'EU-OSHA ne sera plus en mesure de répondre comme par le passé aux nouvelles demandes.

Redéploiement des ressources compte tenu des contraintes budgétaires

Le Programme stratégique pluriannuel 2014-2020 de l'Agence a été élaboré dans le contexte actuellement difficile des contraintes budgétaires. Il présente donc l'approche lui permettant de continuer à mener à bien sa mission malgré la réduction de personnel.

Comme la plupart des membres du personnel de l'EU-OSHA sont sous contrat à durée indéterminée [agents temporaires (2f) et agents contractuels], les réductions de personnel ont été essentiellement opérées par le biais de démissions entraînant des postes vacants qui n'ont pas été pourvus (ce qui a impliqué une réaffectation des tâches au niveau interne). Les décisions quant au choix des postes à supprimer ont été basées sur des critères stratégiques et organisationnels afin de veiller à ne pas nuire à l'intérêt supérieur de l'Agence et à garantir la réalisation des objectifs du programme de travail. Dans ce contexte, les postes suivants, devenus vacants, n'ont pas été pourvus, afin de réaliser l'objectif d'une réduction de 5 % des effectifs. En outre, deux autres postes ont été désignés pour l'objectif d'une nouvelle réduction de 5 % du personnel.

ANNÉE BUDGÉTAIRE	TYPE DE CONTRAT	GROUPE DE FONCTIONS	POSTE À SUPPRIMER
2013	AT	AST	Réalisé
2014	AT	AST	Réalisé
2016	AT	AST	Réalisé
2017	AT	AST	Réalisé

II.3.3 Conclusions

En 2017, l'EU-OSHA aura encore réduit ses postes d'agents temporaires de 10 %. À partir de 2020, elle emploiera 65 personnes au total, comprenant 40 agents temporaires et 25 agents contractuels. Ces mesures sont conformes à la communication de la Commission «Programmation des ressources humaines et financières destinées aux organismes décentralisés pour 2014-2020».

Section III – Programme de travail annuel 2017

III.1 Résumé analytique

2017 est la quatrième année au titre du Programme stratégique pluriannuel (PSP) pour 2014-2020 de l'EU-OSHA. Une évaluation de l'avancée dans la mise en œuvre du PSP sera lancée en 2016 afin de fournir la base d'un débat stratégique en 2017 sur l'orientation future du travail de l'Agence.

En 2017, l'Agence perd un poste d'agent temporaire et satisfait ainsi à la réduction de personnel requise. En raison des coupes déjà pratiquées, il convient de souligner que l'EU-OSHA n'aura qu'une capacité très limitée à accepter de nouvelles demandes en plus de celles figurant déjà dans le programme de travail annuel pour 2017. Un nouveau bilan d'ensemble SST (santé et sécurité au travail) concernant les troubles musculo-squelettiques (TMS) a été ajouté comme activité en 2017.

En 2017, l'activité de prospective à grande échelle de l'Agence sera finalisée, avec une série de publications sur les différents scénarios en matière de SST sous l'effet des TIC et du lieu de travail. Toutes les activités Faits et chiffres (ESENER, maladies et handicaps professionnels, micro- et petites entreprises, coûts et avantages de la SST) feront l'objet d'importantes publications.

Le développement de l'OIRA se poursuivra, mais l'accent sera mis davantage sur la promotion des outils déjà développés afin de garantir leur adoption par les entreprises. Dans le domaine de la sensibilisation, l'activité clé sera la seconde année de la campagne «Être bien sur les lieux de travail quel que soit l'âge» qui s'achèvera avec un sommet organisé à Bilbao. Cette campagne sera directement axée sur l'un des principaux défis identifiés dans le cadre stratégique de l'UE pour la SST: le vieillissement de la main-d'œuvre européenne.

Dans le domaine du partage des connaissances, au niveau des autres actions de partage des connaissances, l'Agence travaillera en coopération avec la Commission sur d'importants projets, comme le suivi du réexamen de la législation européenne sur la SST, elle soutiendra la création d'outils en ligne pour la gestion de la SST et s'efforcera d'associer les parties prenantes au développement d'OSHWiki. Enfin, l'Agence poursuivra ses activités de mise en réseau.

III.2 Activités

Domaine de priorité 1: anticiper les changements

III.2.1 Prospective à grande échelle (1.2)

L'étude prospective vise à évaluer de manière approfondie l'impact potentiel de la diffusion des TIC et des changements sur le lieu de travail sur la sécurité et la santé des travailleurs et sur les risques nouveaux et émergents liés à la SST qui peuvent en résulter. L'étude prospective, qui couvre une période de dix ans, est basée sur une méthode d'élaboration de scénarios. Une fois les leviers technologiques identifiés et l'élaboration de scénarios lancée en 2016, l'analyse et le reporting viendront compléter l'étude prospective en 2018.

Le premier d'une série d'ateliers sera organisé pour diffuser et promouvoir les conclusions de l'étude. Un examen de suivi des questions spécifiques soulevées dans le cadre de la prévision sera commandé en 2017 afin de permettre une compréhension plus ciblée et approfondie.

Les deux articles d'experts commandés en 2016 seront diffusés et promus afin d'offrir une plateforme pour débattre des implications possibles pour la SST de l'évolution du monde du travail. Un maximum de trois autres articles sera commandé pour discussion et promotion en 2018.

But: Sensibiliser les décideurs politiques et les chercheurs et encourager le débat sur les risques nouveaux et émergents en matière de SST associés à l'impact des TIC et des lieux de travail, et sur d'autres questions spécifiques, de façon à documenter les prises de décisions politiques et à faciliter la définition de priorités d'action et de recherche.

Objectifs opérationnels:

Identifier et décrire les facteurs de changement susceptibles de contribuer au développement de risques nouveaux et émergents en matière de SST liés à l'impact des TIC et des lieux de travail dans les dix années à venir.

Élaborer différents scénarios décrivant les visions d'avenir possibles et plausibles concernant l'impact de l'utilisation des TIC et des nouveaux lieux de travail sur la sécurité et la santé des travailleurs d'ici à 2025.

Diffuser et promouvoir auprès des décideurs politiques et des chercheurs les résultats de l'étude prospective, les scénarios élaborés et leurs implications opérationnelles.

Favoriser un débat de qualité parmi au moins deux groupes de parties prenantes, comme les comités de dialogue sectoriel concernés, sur les nouvelles questions en rapport avec la SST.

Résultats et produits attendus d'ici à 2019

Les résultats de cette activité auront atteint un large éventail de décideurs politiques et de chercheurs qui ne sont pas uniquement actifs dans le domaine de la SST. Ces conclusions auront été prises en compte dans la formulation de politiques, de pratiques et d'études de recherche en matière de SST.

Indicateurs	Dernier résultat	Objectif (2017)	Moyens et fréquence de vérification
1. Application du	2015: 100 %	100 %	Produits prévus/deux

programme de travail		fois par an	
2. Qualité	2015:73 % ²³	80 %	Enquête des parties prenantes/une fois par an
Principaux produits et actions nécessitant des ressources en 2017 (année de diffusion entre parenthèses)	Films d'animation du scénario (2018) Rapport prévisionnel, résumé et brochure (2018) Examen de suivi prévisionnel (2018) Ateliers de diffusion et de promotion et leurs résumés (1 en 2017 et 3 en 2018) Articles d'experts (2 en 2017 et jusqu'à 3 en 2018) Séminaire et résumé pour discuter d'articles d'experts (un en 2017 et un en 2018)		
Ressources financières requises: 464 046 EUR			
Ressources humaines requises: 2.3 ETP			
Source de financement: Budget général de l'EU-OSHA			

Domaine de priorité 2: faits et chiffres

III.2.2 ESENER (2.1)

L'enquête européenne des entreprises sur les risques nouveaux et émergents (ESENER) est une enquête représentative menée auprès d'établissements, qui examine comment les risques de santé et de sécurité sont gérés sur les lieux de travail européens. Elle fournit aux décideurs politiques et aux chercheurs à l'échelon européen et national des données indispensables, étant donné qu'il n'existe aucune source d'information équivalente sur la gestion concrète de la SST sur le lieu de travail.

L'ESENER joue un rôle clé en aidant l'EU-OSHA à communiquer des informations comparables au plan transnational, susceptibles de contribuer à l'élaboration de politiques en matière de SST. Elle fournit des informations sur les risques généraux en matière de SST et sur la façon dont ils sont gérés, par exemple le stress, l'intimidation et le harcèlement; les leviers et obstacles à l'action dans le domaine de la gestion de la SST, et décrit la participation des travailleurs à la SST. En incluant les risques psychosociaux, l'enquête met en lumière des domaines sous-explorés et de plus en plus importants de la SST, qui sont autant de sources d'inquiétudes croissantes pour les lieux de travail européens.

Le travail de terrain réalisé pour la seconde édition de l'enquête s'est achevé en 2014 et ses conclusions ont été communiquées en 2015 et 2016. Des rapports d'analyse secondaire, commandés en 2015, seront publiés et diffusés en 2017 et un rapport technique sur l'échantillonnage, ainsi qu'une évaluation détaillée de la seconde édition de l'ESENER, seront commandés.

²³ EU-OSHA enquête des parties prenantes

But: Alimenter, par le biais d'informations de qualité, les preuves scientifiques que les décideurs politiques peuvent utiliser dans leurs décisions en matière de SST et en particulier en ce qui concerne la participation des travailleurs, la gestion pratique de la SST et la gestion des risques psychosociaux.

Objectifs opérationnels:

Décrire de façon plus précise la situation comparative en Europe en ce qui concerne les mesures préventives, l'exposition des travailleurs aux risques en rapport avec la SST et les résultats en termes d'accidents et de maladies professionnelles.

Fournir des informations analytiques sur la gestion de la SST sur le lieu de travail en général et sur la gestion des risques psychosociaux ainsi que sur la participation des travailleurs à la SST, et améliorer la compréhension des causes d'accidents et de maladies et des moyens permettant de les prévenir. Actions pour diffuser les conclusions aux décideurs politiques et aux chercheurs

Poursuite de l'amélioration de la méthodologie de l'ESENER par le biais d'une évaluation technique de l'univers d'enquête et d'une évaluation détaillée de l'enquête et des études qui y sont associées.

Résultats et produits attendus d'ici à 2019

Les résultats de cette activité auront atteint un large éventail de décideurs politiques et de chercheurs qui ne sont pas uniquement actifs dans le domaine de la SST. Ces conclusions auront été prises en compte dans la formulation de politiques, de pratiques et d'études de recherche en matière de SST.

Meilleure compréhension, chez les décideurs politiques et les chercheurs, de la façon dont les entreprises gèrent la SST.

L'ESENER deviendra une source de données clés sur la façon dont les entreprises gèrent la SST.

Indicateurs	Dernier résultat	Objectif (2017)	Moyens et fréquence de vérification
1. Application du programme de travail	2015: 80 % ²⁴	100 %	Produits prévus/deux fois par an
2. Qualité	2015:86% ²⁵	80 %	Enquête des parties prenantes/une fois par an

Principaux produits et actions nécessitant des ressources en 2017 (année de Rapport et résumé – analyse secondaire: représentation des travailleurs (2017)

²⁴ Niveau d'application du programme de travail plus faible que prévu en raison du manque imprévu de personnel au cours de l'année 2015. Tout retard ou toute annulation a été régulièrement signalé au conseil de direction et au bureau.

²⁵ EU-OSHA enquête des parties prenantes

diffusion entre parenthèses)	Rapports nationaux sur la représentation des travailleurs (2017) Rapport et résumé – analyse combinée des ensembles de données de l'ESENER-2, des modules ad hoc de l'EFT et de l'EWCS (2017) Infographie de l'analyse secondaire ESENER-2 (2017) Rapport et résumé – analyse secondaire: Gestion de la SST (publication prévue en 2018) Rapport et résumé – analyse secondaire: gestion des risques psychosociaux (publication prévue en 2018) Rapport – évaluation technique de l'univers d'ESENER-2 (publication prévue en 2018) Rapport d'évaluation ex-post (2018) Actions d'engagement et événements de promotion à l'échelon national via les points focaux (2017)
-------------------------------------	--

Ressources financières requises: 512 513 EUR

Ressources humaines requises: 3,3 ETP

Source de financement: Budget général de l'EU-OSHA

III.2.3 Vue d'ensemble en matière de SST: micro- et petites entreprises (2.3)

Cette activité, qui a été lancée à la fin 2014, vise à aider les décideurs politiques, les chercheurs, les praticiens et d'autres parties prenantes à relever le défi consistant à améliorer l'action préventive dans les micro- et petites entreprises européennes. Elle utilise la recherche documentaire et la recherche qualitative dans ce domaine pour offrir un large aperçu des connaissances existantes permettant d'améliorer la gestion de la SST dans les micro- et les petites entreprises.

Un rapport détaillé sur la recherche actuelle sur ce thème a été finalisé en 2015 et diffusé en 2016, notamment lors d'un séminaire spécialisé à haut niveau. Une étude qualitative a été réalisée en 2016 incluant des entretiens en tête-à-tête avec des directeurs, des travailleurs et, lorsque c'était possible, des représentants des travailleurs, ainsi que des entretiens structurés et des discussions thématiques de groupe avec des personnes associées à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques concernées.

Plusieurs rapports seront publiés en 2017 avant les publications finales et la diffusion, y compris un séminaire de clôture qui aura lieu en 2018.

But:	Améliorer la compréhension par les décideurs politiques, les chercheurs et les intermédiaires de la gestion de la SST dans les micro- et petites entreprises.
-------------	---

Objectifs opérationnels:	Afin d'aider les décideurs politiques, les chercheurs et les intermédiaires dans leurs prises de décisions et à affecter les ressources selon un ordre de priorité au niveau de la politique, de la recherche et de l'entreprise en ce qui concerne les micro- et petites entreprises, l'EU-OSHA communiquera des données utiles et de qualité sur les politiques, la recherche et les bonnes pratiques ainsi que des exemples et des recommandations sur
---------------------------------	---

ce qui peut être considéré comme des bonnes pratiques et stratégies.

À cette fin, l'Agence publiera des rapports et des résumés de qualité et mettra en avant les conclusions les plus pertinentes pour les audiences cibles, d'une manière claire et accessible.

Résultats et produits attendus d'ici à 2019

Adoption des produits, y compris des exemples de bonnes pratiques, par les décideurs politiques, les chercheurs et les intermédiaires.

Meilleure compréhension des leviers et des obstacles à la mise en œuvre efficace de la SST dans les micro- et petites entreprises et sensibilisation accrue des décideurs politiques, des chercheurs et des intermédiaires à l'importance des questions clés.

Indicateurs	Dernier résultat	Objectif (2017)	Moyens et fréquence de vérification
1. Application du programme de travail	2015: 0 % ²⁶	100 %	Produits prévus/deux fois par an
2. Qualité	2015: S/O ²⁷	80 %	Enquête des parties prenantes/une fois par an

Principaux produits et actions nécessitant des ressources en 2017 (année de diffusion entre parenthèses)

Rapport comparatif sur les entretiens en entreprises (2017)

Rapport comparatif sur le rôle des intermédiaires – recherche qualitative (2017)

Rapports – Neuf rapports techniques nationaux sur les entretiens en entreprises (2017)

Rapports – Neuf rapports techniques sur les politiques de SST et sur le rôle des intermédiaires (2017)

Rapport – Inventaire des stratégies, politiques et interventions éprouvées (2017)

Rapport et résumé – Analyse finale des conclusions (publication prévue en 2018)

Séminaire de clôture (2018)

Résumé du séminaire de clôture (publication en 2018)

²⁶ Niveau d'application du programme de travail plus faible que prévu en raison du manque imprévu de personnel au cours de l'année 2015. Tout retard ou toute annulation a été régulièrement signalé au conseil de direction et au bureau.

²⁷ Les données relatives à la qualité de l'information sont recueillies uniquement les années où des résultats sont disponibles pour une évaluation.

Ressources financières requises: 508 045 EUR

Ressources humaines requises: 3,5 ETP

Source de financement: Budget général de l'EU-OSHA

III.2.4 Vue d'ensemble en matière de SST: maladies et handicaps professionnels (2.4)

Cette activité, lancée à la fin 2015, comprend trois sous-projets et deux tâches spécifiques ayant pour objectif d'aider les décideurs politiques, les praticiens et les chercheurs et de présenter des bonnes pratiques pour le lieu de travail en appui à la campagne 2018–2019 «Lieux de travail sains» sur les substances dangereuses.

Le premier sous-projet passe en revue les instruments et les pratiques de réhabilitation et de retour au travail pour les travailleurs atteints d'un cancer ou en voie de guérison d'un cancer (cancer professionnel ou non). Le second sous-projet examine les maladies spécifiques liées à l'exposition professionnelle aux agents biologiques. Le troisième sous-projet évalue les méthodologies utilisées pour identifier les maladies professionnelles par le biais d'un examen des systèmes d'alerte et des systèmes de surveillance sentinelle.

Les travaux de recherche documentaire et qualitative, y compris les entretiens structurés avec des décideurs politiques, des experts et des groupes thématiques, s'achèveront en 2016 et 2017. Les ateliers ainsi que l'analyse et le reporting seront quant à eux finalisés en 2017. La diffusion des conclusions et leur promotion, y compris dans le cadre de la campagne «Lieux de travail sains» 2018-2019, démarrera en 2017.

Le rapport sur l'examen des risques de santé liés à l'exposition aux fumigènes lors des activités de transport de marchandises, lancé en 2016, sera publié et diffusé auprès des parties prenantes concernées en 2018, parmi lesquelles la Commission européenne et le comité de dialogue sectoriel pour le secteur portuaire.

Lorsque l'étude de faisabilité sur le développement d'un système européen d'évaluation de l'exposition aux risques de cancers professionnels sera terminée, ses conclusions seront examinées avec le conseil de direction en vue de décider des actions futures dans ce domaine.

But: Contribuer à l'élaboration de mesures et à l'établissement de priorités pour la recherche et soutenir le développement de méthodes de suivi et de sensibilisation sur les maladies professionnelles en Europe.

Objectifs opérationnels: L'EU-OSHA permettra aux décideurs politiques, aux acteurs en charge de la reconnaissance et de l'indemnisation des maladies et aux acteurs sur le lieu de travail de se faire une idée plus précise des maladies professionnelles grâce à des rapports de recherche et l'organisation d'événements.

L'analyse sur la réhabilitation et le retour au travail des travailleurs souffrant d'un cancer devrait: fournir des informations sur ce que les employeurs peuvent faire pour garantir la réussite de la réintégration des travailleurs atteints d'un cancer, sur ce que sont les questions prioritaires en rapport avec les cancers professionnels et sur les options et les obstacles éventuels.

L'analyse sur les agents biologiques devrait: sensibiliser à l'exposition aux agents biologiques, en particulier à la suite de

l'«usage involontaire» d'agents biologiques; fournir des informations sur les problèmes de santé liés à l'exposition; soutenir la hiérarchisation et la prévention des problèmes de santé d'origine professionnelle dus à l'exposition à des agents biologiques; et contribuer aux ateliers européens et nationaux sur ce thème.

L'analyse des systèmes d'alerte et de surveillance sentinelle décrira des approches ayant été adoptées pour essayer d'identifier les problèmes de santé au travail et les maladies professionnelles émergents dans le but de soutenir l'élaboration d'instruments pour le suivi, la détection rapide des risques sur le lieu de travail et leur prévention en temps utile.

Une analyse détaillée des informations scientifiques sur les risques encourus par les travailleurs exposés aux fumigènes lors d'activités en rapport avec le transport de marchandises favorisera des stratégies préventives efficaces.

Une évaluation de la faisabilité d'une enquête pour déterminer l'exposition aux risques de cancers professionnels en Europe vise à compléter les sources de données existantes et permettra aux ressources de suivi d'être dirigées efficacement aux niveaux de l'UE et des États membres.

Résultats et produits attendus d'ici à 2019

Adoption de produits, y compris d'exemples de bonnes pratiques, par les décideurs politiques, les chercheurs et les intermédiaires.

Meilleure compréhension par les décideurs politiques, les chercheurs et les intermédiaires des problèmes clés et des approches de prévention, de suivi, de réhabilitation et de retour au travail les plus efficaces.

Identifier les avantages et les inconvénients de différentes options d'intervention et de politique ainsi que les leviers et les obstacles à une mise en œuvre efficace.

Indicateurs	Dernier résultat	Objectif (2017)	Moyens et fréquence de vérification
1. Application du programme de travail	2015: S/O	100 %	Produits prévus/deux fois par an
2. Qualité	2015: S/O ²⁸	80 %	Enquête des parties prenantes/une fois par an
Principaux produits et actions nécessitant des ressources en 2017 (année de	Revue de la littérature - Réhabilitation et retour au travail après un cancer – Instruments et pratiques dans le domaine de la SST (2017)		

²⁸ Les données relatives à la qualité de l'information sont recueillies uniquement les années où des résultats sont disponibles pour une évaluation.

diffusion entre parenthèses)

Revue de la littérature - Analyse des maladies professionnelles spécifiques dues aux agents biologiques (2017)

Revue de la littérature - Méthodologies pour l'identification des maladies professionnelles – Analyse du système de surveillance sentinelle et du système d'alerte (2017)

Revue de la littérature - risques pour la santé de l'exposition aux fumigènes utilisés dans le transport de marchandises (2017)

Rapport et résumé – Étude de faisabilité sur le développement d'un système européen d'évaluation de l'exposition aux risques de cancers professionnels (2017)

Rapport et résumé – Réhabilitation et retour au travail après un cancer – instruments et pratiques dans le domaine de la SST (2018)

Rapport et résumé – Analyse des maladies professionnelles spécifiques dues aux agents biologiques (2018)

Rapport et résumé – Méthodologies pour l'identification des maladies professionnelles – Analyse du système de surveillance sentinelle et du système d'alerte (2018)

Cinq articles couvrant les analyses des systèmes d'alerte et de surveillance sentinelle et la réhabilitation et le retour au travail après un cancer (2018)

Cinq articles couvrant les expositions spécifiques aux agents biologiques dans des professions spécifiques, les problèmes de santé liés à l'exposition et leur prévention (2018)

Actions d'engagement avec les décideurs politiques, les chercheurs et les intermédiaires, dont trois ateliers en 2017

Ressources financières requises: 687 432 EUR

Ressources humaines requises: 3,2 ETP

Source de financement: Budget général de l'EU-OSHA

III.2.5 Vue d'ensemble en matière de SST: coûts et avantages de la SST

Cette activité, démarrée en 2015, vise à estimer de manière fiable le coût pour la société de toutes les maladies, handicaps acquis et accidents professionnels. Même s'il s'agit d'une tâche complexe, il est essentiel que les décideurs politiques prennent conscience de l'ampleur et de l'étendue des pratiques médiocres de SST par rapport à celles d'une bonne SST afin de mettre en œuvre des mesures efficaces dans ce domaine politique. La collecte de données de qualité sur les coûts et les avantages de la santé et de la sécurité au travail est une priorité du cadre stratégique de l'UE et cette activité contribue à cet objectif.

La première phase de l'étude à grande échelle, qui comprend une identification et une évaluation des données disponibles en rapport avec les modèles de coût disponibles dans chacun des États membres, s'achèvera au début 2017. La seconde phase comprend premièrement une collaboration avec l'OIT, la Finlande et Singapour pour le développement d'estimations mises à jour basées sur des données internationales et, deuxièmement, une analyse des données au niveau national dans une sélection de pays pilotes suivie de l'élaboration et de l'application du modèle de coût. Les estimations de haut niveau

basées sur des données internationales seront présentées conjointement lors du XXI^e congrès mondial sur la sécurité et la santé au travail 2017. Les estimations pilotes détaillées basées sur des données nationales seront publiées et présentées pour discussion sur leur impact pour la politique et les pratiques dans le domaine de la SST lors d'un séminaire en 2019.

But: Améliorer la compréhension par les décideurs politiques, les chercheurs et les intermédiaires des coûts pour la société d'une mauvaise gestion de la SST en termes de maladies et d'accidents professionnels ou de la valeur pour la société d'une bonne santé et sécurité au travail.

Objectifs opérationnels: L'EU-OSHA vise à aider les décideurs politiques, les chercheurs et les intermédiaires à comprendre l'impact politique d'une bonne et d'une mauvaise gestion de la SST, en insistant sur le fait qu'il est possible de prévenir les maladies et les accidents professionnels. À cette fin, l'EU-OSHA fournira des données politiques et de recherche de qualité sur les coûts économiques d'une gestion médiocre de la SST pour les économies européennes, ainsi que sur les avantages d'une bonne gestion de la SST, en indiquant comment ces coûts et avantages affectent de manière différente les diverses parties prenantes (travailleurs, employeurs, société dans son ensemble, etc.).

Résultats et produits attendus d'ici à 2019

Adoption des produits par les décideurs politiques, les chercheurs et les intermédiaires.

Meilleure compréhension du lien entre la SST et l'impact économique et de la nécessité de disposer de données fiables sur les produits/résultats en termes d'accidents, d'exposition aux risques et de maladies professionnelles.

Solide base pour améliorer durablement la méthodologie et estimations plus précises.

Indicateurs	Dernier résultat	Objectif (2017)	Moyens et fréquence de vérification
1. Application du programme de travail	2015: 100 %	100 %	Produits envisagés/deux fois par an
2. Qualité	2015: 87 % ²⁹	80 %	Enquête des parties prenantes/une fois par an

Principaux produits et actions nécessitant des Rapport et résumé – Aperçu de la disponibilité et de la qualité des sources de données nécessaires (2017)

²⁹ EU-OSHA enquête des parties prenantes

ressources en 2017 (année de diffusion entre parenthèses)

Visualisation des données et document élaboré conjointement avec l'OIT – Estimations des coûts économiques: Développement d'un modèle économique (2017)

Rapport, résumé et visualisation des données – Estimation des coûts économiques: développement d'un modèle économique basé sur les données nationales (2019)

Ressources financières requises: 687 432 EUR

Ressources humaines requises: 2,7 ETP

Source de financement: Budget général de l'EU-OSHA

III.2.6 Vue d'ensemble SST: troubles musculo-squelettiques (TMS) liés au travail (2.7)

Les travaux liés à cette activité démarreront en 2018, avec pour objectif de réduire la charge en matière de SST résultant des TMS. Des enquêtes telles qu'ESENER montrent que les facteurs de risque des TMS sont les plus répandus à travers tous les secteurs d'activité, et illustrent donc la nécessité d'instruments politiques mieux ciblés au niveau national et de l'UE. Cette activité améliorera la prévention des TMS ainsi que la prise en charge des TMS chroniques, en sensibilisant à cette problématique ainsi qu'en identifiant et en diffusant les bonnes pratiques parmi les autorités nationales, les employeurs et les organisations au niveau du secteur d'activité en particulier.

À travers l'identification et le partage d'informations sur des initiatives couronnées de succès, cette activité stimulera les mesures de soutien à l'échelle nationale parmi les décideurs politiques et les intermédiaires en matière de SST dans le but d'améliorer les actions préventives sur le lieu de travail. Elle augmentera les chances de réintégration soutenable des travailleurs souffrant de TMS en identifiant des programmes et des mesures sur le lieu de travail qui produisent des résultats positifs. Une analyse de recherche ciblée identifiera les priorités de recherche et améliorera la compréhension des causes sous-jacentes des TMS.

En 2017, des activités préparatoires seront entreprises pour définir les questions qui seront abordées dans la vue d'ensemble SST et élaborer un plan de travail détaillé, en concertation avec les principaux acteurs. Un processus de passation de marchés sera mis en place. Il permettra de débiter les travaux liés à l'activité dès le début de l'année 2018, ce qui laissera trois années complètes de travail et une quatrième année pour la diffusion des conclusions. Les travaux seront organisés de sorte que les observations importantes soient disponibles dès la première année des travaux.

But:

Améliorer la compréhension parmi les décideurs, les chercheurs et les intermédiaires concernant les actions les plus efficaces à leur disposition pour la prévention des TMS liés au travail et le retour à l'emploi des personnes souffrant de TMS.

Objectifs opérationnels:

L'EU-OSHA vise à proposer une analyse exhaustive de la prévalence, des causes et des coûts des TMS. Elle encouragera une culture préventive positive en identifiant les instruments, les interventions, les orientations et les outils les plus efficaces, en les partageant et en les faisant connaître.

Résultats et produits attendus d'ici à 2019

Assimilation des produits dès la première année d'activités – couvrant probablement les priorités d'action – par les décideurs, les chercheurs et les intermédiaires.

Base solide pour la poursuite des travaux en 2020 et la promotion des conclusions – thème potentiel de la campagne «Lieux de travail sains» 2020-2021.

Indicateurs	Dernier résultat	Objectif (2017)	Moyens et fréquence de vérification
1. Application du programme de travail	2015: S/O	S/O	Produits envisagés/deux fois par an
2. Qualité	2015: S/O	S/O	Enquête des parties prenantes/une fois par an

Principaux produits et actions nécessitant des ressources en 2017 (année de diffusion entre parenthèses):

Pas de produits en 2017

Ressources financières requises: 203 360 EUR

Ressources humaines requises: 1,7 ETP

Source de financement: Budget général de l'EU-OSHA

Domaine de priorité 3: outils de gestion de la SST

III.2.7 Outil d'évaluation interactive des risques en ligne (OiRA) (3.1)

L'activité OiRA est spécifiquement mentionnée dans le cadre stratégique européen en matière de SST et, en tant que telle, joue un rôle important dans la réalisation de ce cadre. L'EU-OSHA continuera à adapter, améliorer et mettre à jour le logiciel OiRA; à promouvoir le développement d'outils OiRA par les intermédiaires en soulignant l'importance du tripartisme; et à assurer des formations et un soutien pour les parties prenantes.

Reconnaissant l'importance de promouvoir l'échange de connaissances dans ce domaine qui évolue rapidement, l'EU-OSHA encouragera la coopération entre les partenaires de l'OiRA par le biais de la «communauté OiRA» et entre les institutions qui diffusent des outils similaires par le biais du réseau «outils interactifs d'évaluation des risques» (IRAT).

Afin de renforcer la promotion de l'OiRA et des outils qui ont été développés, un important programme de promotion sera lancé avec l'objectif d'accroître l'adoption des outils déjà développés dans les entreprises. Dans ce programme, le nouveau site web de l'OiRA (lancé au 1^{er} trimestre 2017) et la boîte à outils de promotion de l'OiRA joueront un rôle clé.

But: Augmenter le nombre d'entreprises effectuant une évaluation actualisée et de qualité des risques qui leur est propre.

Objectifs opérationnels: Afin d'augmenter le nombre d'entreprises (notamment de micro- et petites entreprises) effectuant une évaluation actualisée et de qualité des risques qui leur est propre, l'EU-OSHA collaborera avec des intermédiaires pour fournir gratuitement des outils OiRA de pointe, faciles à utiliser et adaptés aux secteurs dans lesquels les entreprises exercent leurs activités. L'EU-OSHA développera l'outil OiRA, facilitera le développement d'autres outils d'évaluation des risques au niveau national et de l'UE, encouragera l'UE et les partenaires sociaux (du secteur) et d'autres organisations au niveau européen et national à développer et à partager leurs outils OiRA sectoriels, nationaux ou paneuropéens, et mettra en place une stratégie globale (nationale) pour encourager les entreprises à utiliser les outils mis au point.

Résultats et produits attendus d'ici à 2019 Développement par les intermédiaires d'outils adaptés à la situation nationale et sectorielle

Stratégies nationales pour encourager l'utilisation des outils

Échange d'outils OiRA

Utilisation d'outils disponibles par les entreprises, avec à la clé une évaluation des risques de meilleure qualité et plus développée dans les entreprises, en particulier dans les micro- et petites entreprises.

Résultat secondaire: Renforcer le tripartisme; renforcer le tripartisme dans l'agenda politique; renforcer/mettre en place une culture de la sécurité

Indicateurs	Dernier résultat	Objectif (2017)	Moyens et fréquence de vérification
1. Application du programme de travail	2015: 88 % ³⁰	100 %	Produits envisagés/une fois par an
2. Qualité	2015: 90 % ³¹	80 %	Enquête des parties prenantes/une fois par an
3. Adoption (utilisateurs invités d'OiRA et évaluations des risques)	2015: utilisateurs invités cumulés fin 2015: 22 029;	augmentation de 20 %	Annuellement

³⁰Niveau d'application du programme de travail plus faible que prévu en raison du manque imprévu de personnel au cours de l'année 2015. Tout retard ou toute annulation a été régulièrement signalé au conseil de direction et au bureau.

³¹ EU-OSHA enquête des parties prenantes

OiRA)	évaluations des risques cumulés fin 2015: 38 540
Principaux produits et actions nécessitant des ressources en 2017 (année de diffusion entre parenthèses)	<p>Coordonner les relations entre l'Agence et la communauté OiRA (2017)</p> <p>Promouvoir/favoriser/soutenir la création de nouveaux outils OiRA (2017)</p> <p>Aider/soutenir les concepteurs des outils OiRA dans leur tâche de promotion des outils OiRA auprès des entreprises (2017)</p> <p>Prévoir un service d'assistance pour les concepteurs (2017)</p> <p>Promouvoir les outils interactifs d'évaluation des risques en général et l'OiRA en particulier à partir d'un ensemble de solutions pratiques et d'études de cas bien établi (2017).</p> <p>Échanger les bonnes pratiques dans le cadre du réseau «outils interactifs d'évaluation des risques» (IRAT) (2017)</p> <p>Mettre à disposition une boîte à outils de promotion pour soutenir la mise en place de stratégies de promotion dans les pays partenaires d'OiRA (2017)</p> <p>Procéder au moins à deux études pilotes (au niveau national et au niveau sectoriel/international) pour tester la mise en œuvre dans le domaine de la «boîte à outils OiRA» élaborée fin 2016 et début 2017.</p> <p>Utiliser le nouveau site web de l'OiRA (qui doit être lancé début 2017) en tant que principal canal pour partager des informations, des bonnes pratiques, un savoir-faire au sein de la communauté OiRA.</p>

Ressources financières requises: 1 150 940 EUR

Ressources humaines requises: 6,2 ETP

Source de financement: Budget général de l'EU-OSHA

Domaine de priorité 4: sensibilisation et communications

III.2.8 Campagne «Lieux de travail sains» 2016-17: Être bien sur les lieux de travail quel que soit l'âge (4.3)

La campagne «Lieux de travail sains» 2016-17 est une campagne décentralisée qui vise à aider les autorités nationales, les entreprises, les organisations, les directeurs, les travailleurs et leurs représentants, ainsi que d'autres parties prenantes à coopérer afin de relever les défis liés au vieillissement de la main-d'œuvre.

Une fois la campagne lancée, en avril 2016, l'EU-OSHA continuera en 2017 à déployer la campagne sur la base de la stratégie approuvée en 2015. En 2017, la priorité sera surtout donnée à la promotion des toutes les activités en lien avec la campagne organisées par l'EU-OSHA, les points focaux et autres partenaires (partenaires de campagne officiels et partenaires médias), via divers outils et canaux de communication (site web, lettre d'information, articles de presse, médias sociaux, etc.). L'agence continuera à soutenir les points focaux avec le dispositif «Assistance campagne européenne» (ECAP) (événements, médias & services RP, publications et articles promotionnels) et à assurer le service de

son réseau de partenaires de campagne officiels et de partenaires média. Les temps forts incluront la cérémonie de remise des prix des bonnes pratiques «Lieux de travail sains», la Semaine européenne de la santé et de la sécurité au travail, rehaussée d'activités organisées dans tous les États membres, et le sommet «Lieux de travail sains».

Sur la base d'une analyse réalisée en 2016, le dispositif Sensibilisation et promotion (ARPP) et le dispositif Assistance campagne européenne (ECAP) pourront être fusionnés, ce qui pourrait impliquer un nouveau modèle pour les points focaux et une certaine adaptation de leur part, ce qui exigera un suivi plus étroit pour faciliter la mise en œuvre.

But:	Cette campagne s'efforcera de réaliser les objectifs suivants: promouvoir d'emblée le travail durable et le vieillissement en bonne santé, ainsi que l'importance de la prévention tout au long de la vie active; aider les employeurs et les travailleurs (notamment des petites et des micro-entreprises) en leur fournissant des informations et des outils pour gérer la SST dans le contexte du vieillissement de la main-d'œuvre; et faciliter l'échange d'informations et de bonnes pratiques dans ce domaine.
-------------	--

Objectifs opérationnels	La campagne fournira une base de connaissances sur la façon de gérer efficacement la SST dans le contexte du vieillissement de la main-d'œuvre en facilitant la diffusion d'informations sur le cadre juridique et stratégique existant, de solutions de bonnes pratiques, d'outils et d'instruments ainsi que d'actions efficaces de communication et de sensibilisation dans ce domaine. Dans le même temps, elle veillera à sensibiliser les acteurs concernés au thème en menant des actions de promotion et de coopération, notamment: - le dispositif Assistance campagne européenne pour les réseaux de points focaux (ECAP); - des activités de partenariat (réseaux de partenaires de campagne officiels & partenaires média); - des conférences et des séminaires; - des actions média & RP (conférences de presse, communiqués, visites de journalistes, etc.); - et des activités sur le web et les médias sociaux (Twitter, Facebook, LinkedIn, etc.)
--------------------------------	--

Résultats et produits attendus d'ici à 2019:	D'ici à 2019, les connaissances et informations développées et encouragées au titre de cette activité devraient avoir été adoptées par les principaux groupes cibles, tels que définis dans la stratégie de la campagne, et avoir contribué à une gestion plus efficace de la SST dans le contexte du vieillissement de la main-d'œuvre. Dans l'idéal, l'agence devrait alors être devenue un point de référence majeur pour la gestion efficace de la SST dans le contexte du vieillissement de la main-d'œuvre sur les lieux de travail en Europe, en offrant une porte d'accès aux plus importantes ressources dans ce domaine.
---	--

Indicateurs (données de la campagne «Lieux de travail sains» 2014-2015)	Dernier résultat	Objectif (2017)	Moyens et fréquence de vérification
1. Application du programme de travail	2015: 100 %	100 %	Produits envisagés/une fois par an
2. Qualité	2015: 83 % ³²	80 %	Enquête des parties prenantes/une fois par an
3. Diffusion	2015: 34 partenaires média	15-25 partenaires média Distribution de matériel de campagne (1 million d'exemplaires)	
Principaux produits et actions nécessitant des ressources en 2017: (année de fourniture entre parenthèses):	<p>Rapport conjoint EU-OSHA-Eurofound-FRA-Cedefop (conditions de travail - discrimination fondée sur l'âge - apprentissage tout au long de la vie) (2017)</p> <p>Cérémonie de remise des prix «Lieux de travail sains» et publication présentant les lauréats (2017)</p> <p>Semaine européenne de la sécurité et la santé au travail 2017 (2017)</p> <p>Sommet 2017 sur les lieux de travail sains</p> <p>Promotion des produits de la campagne, de l'EU-OSHA et des activités des partenaires (médias, site internet, médias sociaux, etc.) (2017)</p> <p>Événement d'échange de bonnes pratiques & cérémonie de passation des partenaires officiels de la campagne: 2017</p> <p>Mise en œuvre d'ECAP 2017 (2017)</p>		

Ressources financières requises: 3 518 308 EUR

Ressources humaines requises: 10,4 ETP

Source de financement: Budget général de l'EU-OSHA

III.2.9 Campagne 2018-2019 «Lieux de travail sains» 2018-19 (4.5) sur les substances dangereuses

En 2017, l'EU-OSHA continuera à préparer le lancement de la campagne «Lieux de travail sains»: Mettre en place une culture de la prévention des substances dangereuses. Son déploiement repose sur la stratégie de la campagne et le document de contenu approuvés en 2016. Outre les produits en rapport avec le contenu, la priorité sera donnée en 2017 au développement de produits de promotion de base de la campagne (guide de la campagne, brochure, dépliant sur les prix des bonnes pratiques, site internet, cadeaux promotionnels, etc.), y compris le slogan de la campagne et la conception visuelle globale.

³² EU-OSHA enquête des parties prenantes

But:

La présente campagne vise à mettre en place une culture de la prévention des risques liés aux substances dangereuses dans l'UE et au-delà. L'Agence y contribuera en:

- développant des partenariats;
- en promouvant des solutions fondées sur les bonnes pratiques en la matière et des outils pratiques;
- en communiquant sur l'élaboration de politiques / le cadre législatif;
- en encourageant l'évaluation des risques et la hiérarchisation de la prévention: élimination et substitution des substances dangereuses préalablement à toute autre mesure de protection.
- en prenant en compte les risques que courent des groupes spécifiques, en particulier les questions de genre;
- en communiquant en amont et en aval des chaînes d'approvisionnement;
- en fournissant des informations et en sensibilisant sur le lien entre l'exposition aux substances dangereuses et les maladies professionnelles dues aux substances dangereuses;
- et en travaillant en partenariat avec d'autres institutions européennes dans des domaines de politique connexes.

Objectifs opérationnels:

La campagne fournira une base de connaissances sur la façon de gérer efficacement les substances dangereuses sur le lieu de travail, en diffusant notamment des informations sur le cadre juridique et politique existant, des solutions de bonnes pratiques, des outils et des instruments ainsi que des actions efficaces de communication et de sensibilisation dans ce domaine. L'accent sera mis ici sur le développement d'une culture de la prévention, la protection des groupes vulnérables et la prise en compte des risques émergents et des questions de genre.

Dans le même temps, la campagne s'attachera à sensibiliser à ce thème les groupes cibles définis dans la stratégie de la campagne en réalisant des actions de promotion et d'engagement tout au long de la durée de la campagne. Parmi ces activités:

- le dispositif Assistance campagne européenne pour les réseaux de points focaux (ECAP);
- des activités de partenariat (réseaux de partenaires de campagne officiels et partenaires média);
- des conférences et des séminaires;
- des actions média & RP (conférences de presse, communiqués, visites de journalistes, etc.);
- et des activités sur internet & les réseaux sociaux (Twitter, Facebook LinkedIn, etc.).

Résultats et produits attendus d'ici à 2019:

D'ici à 2019, les connaissances et informations développées et promues dans le cadre de cette activité devraient avoir été diffusées auprès des principaux groupes cibles, tels que définis dans la stratégie de la campagne, et auront commencé à

contribuer à la mise en place d'une culture de la prévention sur les substances dangereuses, dans l'UE et au-delà. Dans l'idéal, l'Agence devrait alors être devenue un point de référence majeur pour la gestion des substances dangereuses sur le lieu de travail en Europe, en offrant une porte d'accès aux plus importantes ressources dans ce domaine.

Indicateurs	Dernier résultat (données de la campagne «Lieux de travail sains» 2014-2015)	Objectif (2017)	Moyens et fréquence de vérification
1. Application du programme de travail	2015: 100 %	100 %	Produits envisagés/une fois par an
2. Qualité	2015: 83 % ³³	80 %	Enquête des parties prenantes/une fois par an
3. Diffusion	2015: 34 partenaires média	15-25 partenaires média et distribution, durant toute la campagne, de matériel de campagne (1 million d'exemplaires) (2018-2019)	

Principaux produits et actions nécessitant des ressources en 2017 (année de fourniture entre parenthèses):

Documents EU-OSHA mis à jour relatifs à l'exposition aux substances dangereuses (rapports, fiches d'information, etc.) reflétant les données et changements actuels, tels que dans la réglementation SST et connexe (2017 et 2018)

Rapports présentant les résultats de l'exercice de cartographie et les faits et chiffres (2017)

Élaboration d'un outil électronique interactif sur la gestion des substances dangereuses pour les MPE (2018)

Fiches d'information de la campagne et infographies sur des thèmes choisis (2018 et 2019)

Base de données en ligne d'études de cas, d'instruments et d'outils, documents de bonnes pratiques audiovisuels et autres au niveau européen et national (2018)

Conception & production de l'essentiel du matériel promotionnel «Lieux de travail sains»: (2018)

Développement d'un site web «Lieux de travail sains» & d'outils en ligne connexes: (2018)

³³ EU-OSHA enquête des parties prenantes

Lancement de l'ECAP 2018 (2017)

Préparation de la réunion de lancement de la campagne «Lieux de travail sains»: (2018)

Préparation de la réunion du partenariat de la campagne européenne & lancement de l'offre de partenariat: (2018)

Actions préparatoires pour l'événement de lancement de la campagne «Lieux de travail sains»: (2018)

Actions préparatoires pour la promotion des produits «Lieux de travail sains», des activités de l'EU-OSHA et des partenaires (médias, site web, médias sociaux, etc.) (2018 et 2019)

Actions préparatoires pour le prix européen des bonnes pratiques «Lieux de travail sains» (2019)

Ressources financières requises: 1 758 566 EUR

Ressources humaines requises: 7,4 ETP

Source de financement: Budget général de l'EU-OSHA

III.2.10 Actions de sensibilisation et communications (4.7)

Cette activité met l'accent sur les communications et la sensibilisation à la SST ainsi qu'à ses projets, produits et services, non seulement au sein de la communauté SST mais aussi parmi les citoyens européens et auprès du grand public. À cette fin, les activités de communication et de promotion réalisées utilisent à la fois les outils et canaux traditionnels (site web, publications, service de presse) et des médias plus légers et innovants (comme Napo, des projections de film et des débats).

But:

Cette activité vise à sensibiliser davantage la communauté SST européenne et un plus large éventail de bénéficiaires et d'intermédiaires, au-delà de l'audience habituelle de l'Agence, comme le grand public, les jeunes, etc. à l'importance de la SST et des travaux de l'Agence.

Objectifs opérationnels

Mener à bien des actions de communication efficaces, notamment en continuant à développer son site web, en gérant son service de presse et en diffusant des publications et des informations pour informer les audiences clés (intermédiaires et bénéficiaires) au sujet de la SST et les y sensibiliser;

Réaliser des activités de sensibilisation et des actions de promotion et de communication ciblées en rapport avec des thèmes spécifiques. À cette fin, l'agence s'emploiera à mettre en œuvre des actions de sensibilisation et de promotion, à participer au développement et à la promotion des films et du site webNapo tout en participant tout au long de l'année à des événements majeurs.

Résultats et produits attendus d'ici à 2019

D'ici à 2019, le nombre et la qualité des activités de sensibilisation (en vue de la communication et de la promotion de la SST) mises

en œuvre par nos intermédiaires au sein de ses réseaux et sur les lieux de travail devraient augmenter.

Cette activité pourrait aussi contribuer à mieux sensibiliser les intermédiaires et les bénéficiaires à la SST et à accroître l'échange de connaissances sur ce thème. Un autre produit attendu est la réalisation d'une masse critique de nouveaux partenaires/réseaux intéressés par la SST et prêts à diffuser et communiquer nos messages.

La contribution au développement d'une culture européenne de la prévention des risques en matière de SST est un autre produit attendu.

Indicateurs	Dernier résultat	Objectif (2017)	Moyens et fréquence de vérification
1. Application du programme de travail	2015: 100 %	100 %	Produits envisagés/une fois par an
2. Qualité	2015: 82 % ³⁴	80 %	Enquête des parties prenantes/une fois par an

Principaux produits et actions nécessitant des ressources en 2017: (année de fourniture entre parenthèses):

Développements en ligne du site web institutionnel (2017)

Programme des publications, de l'audiovisuel & de la documentation promotionnelle

Service de presse (2017)

Programme de promotion (2017)

Programme de distribution (2017)

Rapport annuel 2016 (2017)

Mise en œuvre des activités ARPP (2017)

Film/DVD Napo sur la sécurité routière et actions de communication (2017)

Édition 2017 du prix du film Lieux de santé sains et actions de communication (2017)

DVD du film lauréat du prix 2016 sur les lieux de travail sains (2017)

Tente et actions de communication à l'occasion de la Journée de l'Europe (2017)

Actions d'information et de communication lors d'événements majeurs sur la SST (2017)

Rapport d'évaluation (tenant compte de la constitution de réseaux stratégiques et opérationnels, des actions de sensibilisation et communications et de la campagne 2016-2017) (2018)

³⁴ EU-OSHA enquête des parties prenantes 2016

Ressources financières requises: 2 477 572 EUR

Ressources humaines requises: 8,7 ETP

Source de financement: Budget général de l'EU-OSHA

III.2.11 Multilinguisme (4.8)

En tant qu'agence d'information de l'UE sur la SST qui mène des campagnes de sensibilisation dans plus de 30 pays, l'EU-OSHA adhère à la politique linguistique de l'Union, surtout en ce qui concerne le droit des citoyens de l'UE à recevoir des informations appropriées dans leur langue.

But: Fournir un accès aux documents de l'Agence dans les langues utilisées par les intermédiaires et bénéficiaires visés, en tenant compte des besoins et priorités des points focaux nationaux.

Objectifs opérationnels: Fournir des traductions de bonne qualité des informations de l'Agence basées sur les besoins et les estimations des coûts. Les points focaux jouent un rôle clé dans l'évaluation des besoins de traductions.

Résultats et produits attendus d'ici à 2019: Diffusion accrue des informations de l'Agence par la livraison d'une vaste gamme de publications, sites web et produits multilingues.

Indicateurs	Dernier résultat (2015)	Objectif (2017)	Moyens et fréquence de vérification
1. Application du programme de travail	2015: S/O	100 %	Plan de traduction – contrôle mensuel
2. Qualité	2015: S/O	80 %	Formulaire de satisfaction client/enquête annuelle des points focaux

Principaux produits et actions nécessitant des ressources en 2017 (année de diffusion entre parenthèses):

- Mise en œuvre du plan de traduction 2017 (2017/18)
- Thésaurus multilingue sur la SST mis à jour et enrichi (2017)
- Procédures de contrôle qualité améliorées (2017)

Ressources financières requises: 947 929 EUR

Ressources humaines requises: 2,5 ETP

Source de financement: Budget général de l'EU-OSHA

Domaine de priorité 5 : partage des connaissances

III.2.12 Actions de partage des connaissances (5.3)

Cette activité complète les actions d'échange d'informations et de facilitation du débat sur la SST qui sont intégrées dans d'autres activités. En particulier, l'échange de bonnes pratiques au niveau de l'élaboration des politiques et concernant les stratégies, les programmes et autres interventions, est un élément essentiel de l'approche «Vue d'ensemble SST» (par exemple les activités 2.2, 2.3 et 2.4) et au niveau du lieu de travail, des bonnes pratiques sont échangées et promues par les partenaires officiels de la campagne (au titre des activités 4.3 et 4.5).

Dans le cadre de cette activité, l'Agence continuera à fournir un soutien, le cas échéant, à la Commission, à d'autres institutions et parties prenantes clés, afin de renforcer la base de connaissances nécessaires à leurs prises de décision et de leur apporter le soutien nécessaire à l'élaboration de leurs politiques. L'Agence assurera donc en coopération avec la Commission le suivi de l'évaluation ex-post de la législation européenne sur la SST, en particulier en fournissant les informations techniques, scientifiques et économiques nécessaires à la préparation d'éventuelles initiatives législatives et actions de suivi.

L'Agence continuera donc à fournir des informations actualisées sur la législation européenne en matière de SST et sur les instruments non contraignants, comme les lignes directrices, ainsi que des initiatives de dialogue social. Elle continuera à œuvrer avec la Commission au développement du Système d'information sur la santé et la sécurité au travail au sein de l'UE (*EU-OSH Information System*) et sur la cartographie des stratégies nationales.

L'EU-OSHA assurera la coordination et les priorités de la recherche sur la SST en coopération avec des instituts de recherche d'Europe et d'autres parties prenantes et continuera de mobiliser la communauté SST (chercheurs, décideurs politiques, intermédiaires) via la plate-forme OSHwiki. Grâce à cette plate-forme, l'Agence entend améliorer la santé et la sécurité et promouvoir la sensibilisation ainsi que la fourniture d'informations approfondies, faisant autorité et facilement actualisées sur un large éventail de thèmes de SST.

Conformément au plan de gestion adopté en 2016, l'Agence facilitera et encouragera le développement d'outils électroniques. Elle continuera à développer la base de connaissances en ligne pour les concepteurs d'outils électroniques sur la SST ainsi que l'échange de bonnes pratiques.

But:

Fournir une plateforme de débat et faciliter l'échange d'informations sur la recherche, la politique, la pratique et d'autres thèmes en rapport avec la SST.

Objectifs opérationnels:

L'EU-OSHA réunira et diffusera des informations sur les stratégies des États membres dans le domaine de la SST, apportera un soutien à la Commission pour l'évaluation ex-post de sa législation et continuera son travail sur les priorités de la recherche sur la SST. Elle maintiendra et développera davantage la plate-forme interactive OSHwiki et soutiendra le développement d'outils électroniques et sensibilisera les organismes et acteurs concernés à leur utilisation.

Résultats et produits attendus d'ici à 2019:

Prise en compte des informations par les décideurs politiques et les chercheurs.

Décideurs politiques et chercheurs mieux informés et renforcement des interactions entre les acteurs clés.

Création d'une communauté de professionnels, d'instituts et d'autres organisations SST échangeant des informations et garantie de la complémentarité d'OSHWiki avec le site web institutionnel de l'Agence, ainsi que du soutien efficace à la diffusion des produits d'autres activités.

Adoption de bonnes pratiques pour l'élaboration des politiques et le développement d'outils électroniques. Sensibilisation accrue des intermédiaires aux outils électroniques et plus grande utilisation des outils électroniques par les bénéficiaires.

Indicateurs	Dernier résultat	Objectif (2017)	Moyens et fréquence de vérification
1. Application du programme de travail	2015: 25 % ³⁵	100 %	Produits envisagés/une fois par an

Principaux produits et actions nécessitant des ressources en 2017 (année de diffusion entre parenthèses):

Soutien à la Commission européenne pour ses demandes ponctuelles et dans son suivi concernant l'évaluation ex post de la législation de l'UE en matière de SST ainsi que dans le contexte du Système d'information sur la santé et la sécurité au travail au sein de l'UE et de la collecte d'informations sur les stratégies nationales en matière de SST (2017).

Visualisation des données sur le Système d'information sur la santé et la sécurité au travail au sein de l'UE – stratégies nationales (2018)

Consolidation des avis des parties prenantes sur les priorités de la recherche (2017-2019).

Mise à jour de la section web sur la législation et les stratégies européennes (2017).

75 articles scientifiques nouveaux ou révisés sur les différents aspects de la SST devant être publiés dans OSHwiki (2017)

Organisation d'un atelier sur les outils électroniques et ajout de descriptions d'outils électroniques dans OSHwiki (2017).

Ressources financières requises: 836 964 EUR

Ressources humaines requises: 4,7 ETP

Source de financement: Budget général de l'EU-OSHA

³⁵ Niveau d'application du programme de travail plus faible que prévu en raison du manque imprévu de personnel au cours de l'année 2015. Tout retard ou toute annulation a été régulièrement signalé au conseil de direction et au bureau.

Domaine de priorité 6: mise en réseau

III.2.13 Mise en réseau stratégique et opérationnelle (6.4)

Cette activité couvre les actions de mise en réseau ciblant les parties prenantes clés de l'EU-OSHA qui revêtent une grande importance pour l'Agence, tant à des fins stratégiques qu'opérationnelles

Les parties prenantes clés incluent, d'une part, le conseil de direction et ses trois groupes (gouvernements, syndicats et associations d'employeurs) et la Commission, le bureau, les groupes consultatifs et les parties prenantes à l'échelon européen (institutions européennes, partenaires sociaux européens, commissions de dialogue social au niveau européen et d'autres agences de l'UE). La mise en réseau stratégique est déterminante pour permettre à l'Agence de répondre aux besoins spécifiques et d'associer des parties prenantes clés à son travail.

D'autre part, le réseau de points focaux de l'Agence, ses réseaux d'experts, et ses organisations et réseaux internationaux (dont l'OIT et l'OMS) sont essentiels pour aider l'Agence à atteindre ses objectifs. Chaque État membre et chaque pays de l'EEE sont dotés d'un point focal EU-OSHA opérant un réseau national tripartite reflétant les structures et les systèmes nationaux. L'engagement des partenaires sociaux à l'échelon national est considéré comme essentiel pour garantir la réussite des activités de l'EU-OSHA. Il est très important qu'elle puisse mettre en œuvre le PSP, ses propres ressources, à elles seules, ne lui permettant pas de le faire. Il s'agira, par ailleurs, de partager les meilleures pratiques et d'éviter les redondances dans les efforts déployés.

Enfin, l'EU-OSHA continuera à coopérer avec le Réseau Entreprise Europe (REE), ce dernier restant un vecteur efficace pour atteindre les entreprises, et en particulier les petites et moyennes entreprises.

En 2017, cette activité visera à relever plusieurs défis.

L'Agence doit s'assurer de bien répondre aux attentes énoncées dans le Cadre stratégique de l'UE tout en veillant à garantir la complémentarité avec le travail d'autres acteurs. L'Agence se voit confier un rôle clé dans la réalisation des objectifs de l'UE en matière de SST et un travail en réseau et une coordination efficaces sont essentiels pour remplir ce rôle. En outre, l'Agence doit s'assurer de continuer à associer les partenaires sociaux à la lumière de la nouvelle réglementation attendue et des nouvelles exigences de programmation et de reporting. Les partenaires sociaux fournissent une importante contribution aux besoins du processus de programmation et sont des partenaires de réseau intégrés dans la phase de mise en œuvre.

L'Agence continuera à développer ses réseaux de points focaux nationaux, ces réseaux étant utilisés pour répondre aux besoins identifiés. Cela se fait en particulier par le biais du processus «portefeuille», qui permet d'identifier les besoins nationaux et de mettre en place des mesures personnalisées (par exemple, traduction de documents dans des langues spécifiques ou organisation d'événements spécifiques dans des États membres).

Afin de soutenir la coopération régionale, il est prévu que l'Agence continue de soutenir les activités de l'UE dans les pays candidats et de préadhésion ainsi que dans les pays du voisinage (Afrique du Nord et Europe orientale). Ces actions devraient être essentiellement financées en dehors du budget habituel de l'EU-OSHA (par exemple, par le biais de l'IAP/de la PEV). Toutefois, afin de garantir la continuité, il est nécessaire d'assurer un dialogue permanent avec les parties prenantes clés, même si ces mécanismes alternatifs de financement ne sont pas en place.

But

Mettre en place des structures de gouvernance efficaces pour veiller à ce que la direction stratégique et les travaux de l'Agence correspondent aux priorités politiques européennes et aux priorités des parties prenantes de l'Agence; renforcer les structures efficaces de mise en œuvre de sorte que les parties prenantes – en particulier les intermédiaires – puissent activement soutenir les travaux de l'Agence et y participer

Objectifs opérationnels

Mettre en place des actions de mise en réseau (réunions, manifestations, outils, etc.) visant toutes les parties prenantes identifiées et établir un moyen de communication pour que les parties prenantes puissent communiquer leurs priorités à l'Agence et aussi engager les parties prenantes dans la mise en œuvre des travaux de l'Agence. Un objectif clé est de développer davantage le tripartisme dans les structures de gouvernance et de mise en œuvre. Les principales parties prenantes sont celles représentées au conseil de direction, les parties prenantes au niveau européen (institutions européennes, comités européens de dialogue social, agences de l'UE), le réseau des points focaux et les organisations internationales.

Résultats et produits attendus d'ici à 2019

Les parties prenantes considèrent que les travaux de l'Agence présentent un intérêt pour les besoins SST les plus importants en Europe;

Les parties prenantes soutiennent activement les travaux de l'Agence;

Le tripartisme demeure un pilier des travaux de l'Agence;

Les décisions stratégiques reposent sur des informations fiables et des éléments factuels

Indicateurs	Dernier résultat	Objectif (2017)	Moyens et fréquence de vérification
1. Engagement (taux de participation aux réunions du conseil de direction/du point focal)	2015: 72 %	80 %	Listes de présence aux réunions/deux fois par an
2. Qualité	2015: 92 %	80 %	Enquêtes après événements
3. Application du programme de travail	2015: 100 %	100 %	Rapports de suivi/deux fois par an

Principaux produits et actions nécessitant des ressources en 2017 (année de fourniture entre parenthèses):

2 réunions du conseil de direction (2017); 1 séminaire avant conseil;
1 réunion annuelle du conseil (2018)
3 réunions du bureau (2017); 1 réunion du bureau (2018)
4 réunions du groupe consultatif (2017)
3 réunions de points focaux (2017)
4 visites de la directrice dans des réseaux de points focaux d'Etats membres (2017)
10 visites de parties prenantes à l'Agence sur des questions générales (2017)
Participation active au Congrès mondial sur la SST (2017)
Participation active à la conférence annuelle du REE (2017)
Réunion annuelle des ambassadeurs SST du REE (2017)
Prix SST du REE (2017)
Coordination continue avec EUROFOUND, l'EIGE et l'ECHA dans les mémorandums et les plans d'action annuels (2017)
Coordination et liaison avec les institutions européennes et les partenaires sociaux (2017)

Rapport d'évaluation (tenant compte de réseaux stratégiques et opérationnels, des actions de sensibilisation et communications ainsi que de la campagne 2016-2017) (2018)

Ressources financières requises: 1 585 154 EUR

Ressources humaines requises: 8,3 ETP

Source de financement: Budget général de l'EU-OSHA

III.2.14 Coopération avec les Balkans occidentaux et la Turquie

Cette activité est incluse uniquement à titre informatif.

L'EU-OSHA collabore avec la Commission européenne à la mise en place d'un programme au titre de l'instrument d'aide de préadhésion (IAP) afin de préserver, développer et soutenir l'intégration de ces pays dans les structures et activités de l'EU-OSHA.

La Commission et l'Agence ont signé un contrat de convention de subvention de 24 mois à la fin 2015. Ce travail s'appuiera sur les activités menées précédemment au titre de l'IAP et d'autres programmes.

Source de financement: Instrument de préadhésion:

III.2.15 Coopération avec les pays de la PEV

Cette activité est incluse uniquement à titre informatif.

Au début 2016, l'EU-OSHA a finalisé un projet de deux ans au titre du programme de la PEV financé par la DG DEVCO de la Commission par le biais d'un contrat de subvention. La première étape de ce programme est de coopérer avec les pays de la PEV à la santé et à la sécurité au travail, d'identifier les structures, les acteurs et les processus existants, et de mettre en place au niveau national des réseaux pouvant interagir avec les structures de l'UE.

Des discussions sont en cours avec la DG NEAR quant aux futures activités au sein du programme de la PEV, l'objectif étant de garantir le suivi des activités menées à partir de 2017.

Sources de financement (à confirmer) Programme européen de voisinage

Domaine horizontal 1: gestion institutionnelle

Gestion & contrôle

Au titre de cette activité, les priorités sont la mise en œuvre du DOCP 2017-2019 et du budget adoptés par le conseil. L'activité Gestion surveillera étroitement la mise en œuvre et fera régulièrement rapport au Bureau du conseil de direction.

L'EU-OSHA continuera à fonder la mise en œuvre de son programme de travail annuel sur la Gestion sur la base des activités. En 2017, le principal défi sera de consolider les importants changements mis en œuvre entre 2013 et 2017 dans ce domaine.

En 2017, l'EU-OSHA a décidé de concentrer son travail de contrôle interne sur la norme numéro 8 (processus et procédures).

But	Veiller à ce que l'Agence puisse s'appuyer sur un système de gestion efficace et qu'un système de contrôle interne soit mis en place		
Objectifs opérationnels	Mettre en œuvre des actions visant à parvenir à un juste équilibre entre le contrôle et la gestion active et à assurer le respect du cadre réglementaire.		
Résultats et produits attendus d'ici à 2019	L'Agence conserve ses bons rapports avec les vérificateurs externes et internes et améliore les systèmes de gestion et de surveillance.		
Indicateurs	Dernier résultat	Objectif (2017)	Moyens et fréquence de vérification
1. Degré de mise en œuvre de la réalisation du programme de travail ³⁶	2015: 83 % ³⁷	90 %	Produits prévus – tout le programme de travail/deux fois par an
Principaux produits et actions nécessitant des ressources en 2017 (année de fourniture entre parenthèses):	Gestion de l'agence (2017) Consolidation du système ABM de l'agence (2017) Promotion d'un contrôle interne efficace et efficient au niveau de l'Agence et mise en œuvre efficace des recommandations du service d'audit interne et de la Cour des comptes (2017) Coordination du travail de protection des données et de continuité des opérations de l'Agence (2017) Gestion des risques (2017)		

Assistance juridique

Le Service juridique fournit une assistance juridique de qualité à l'Agence pour l'ensemble de son domaine d'activité.

Programmation et évaluation

L'EU-OSHA vise à garantir un niveau de qualité élevé pour ses systèmes de programmation, de suivi et d'évaluation. Les systèmes de programmation ont pour fonction de s'assurer que les activités reflètent les besoins des parties prenantes et que les ressources soient efficacement réparties. Cet aspect est décrit dans le Document de programmation. Tout au long de la phase de mise en œuvre, divers

³⁶ Pourcentage de produits pour l'année écoulée. Si un poste produit du document de programmation couvre plusieurs produits (par exemple, «trois articles»), chaque produit est comptabilisé séparément.

³⁷ Niveau d'application du programme de travail plus faible que prévu en raison du manque imprévu de personnel au cours de l'année 2015. Tout retard ou toute annulation a été régulièrement signalé au conseil de direction et au bureau.

systèmes de suivi fournissent des informations sur les progrès dans la mise en œuvre des plans. Enfin, l'Agence met en œuvre son plan d'évaluation pluriannuel dans le cadre de sa politique d'évaluation afin de garantir la responsabilité et l'apprentissage, en plus du reporting habituel comme le rapport d'activités consolidé.

But	Fournir des informations de qualité sur la programmation, le suivi et l'évaluation, en coopération avec les parties prenantes concernées.		
Objectifs opérationnels	<p>Respecter les exigences légales, essentiellement la production d'un document de programmation conforme aux lignes directrices, un rapport d'activités annuel et des évaluations ex-ante et ex-post comme le prévoit le règlement financier.</p> <p>Garantir la responsabilité vis-à-vis du conseil de direction et des parties prenantes externes.</p> <p>Coopérer avec les parties prenantes internes en vue de renforcer une culture de l'apprentissage.</p>		
Résultats et produits attendus d'ici à 2019	<p>L'Agence est considérée comme une organisation responsable</p> <p>L'Agence met en œuvre des activités traduisant l'utilisation optimale des ressources disponibles</p> <p>L'Agence a introduit une culture interne d'apprentissage</p>		
Indicateurs	Dernier résultat	Objectif (2017)	Moyens et fréquence de vérification
1. Application du programme de travail	2015: 100 %	100 %	Produits envisagés/deux fois par an
Principaux produits et actions nécessitant des ressources en 2017 (année de fourniture entre parenthèses):	<p>Document de programmation 2018-2020 (2017);</p> <p>Document de programmation 2019-2021 (2018);</p> <p>Rapport d'activité annuel consolidé 2016 (2017);</p> <p>Trois rapports de progrès adressés au conseil/bureau (2017);</p> <p>Évaluation de l'Agence (2017).</p> <p>Mise en œuvre d'un plan d'évaluation pluriannuel (2015-2018)</p> <p>Rapport de performance par rapport aux indicateurs et au programme de travail (2017)</p>		

Domaine horizontal 2: support administratif

But	Fournir les produits et services nécessaires à l'EU-OSHA pour accomplir son mandat et son programme de travail: ressources humaines, finances/budget et comptes, construction d'infrastructures et services généraux, gestion de la documentation.		
Objectifs opérationnels	Gestion efficace des ressources conformément au statut du personnel et au règlement financier. Actions de développement organisationnel destinées à optimiser l'organisation et les processus de travail		
Résultats et produits attendus d'ici à 2019	<ul style="list-style-type: none"> - L'Agence est considérée comme une organisation responsable utilisant ses ressources de manière efficace - Les activités de recrutement et de développement apportent et cultivent des talents et des compétences qui permettent à l'EU-OSHA d'accomplir son mandat et au personnel d'atteindre son plein potentiel. 		
Indicateurs	Dernier résultat (2015)	Cible (2017)	Moyens et fréquence de vérification
1. Mise en œuvre du budget	98 % (2015)	95 %	Rapports bisannuels
2. Exécution budgétaire	94 % pour le Titre I 72 % pour le Titre 2 58 % pour le Titre 3	Plus de 90 % pour le Titre 1, plus de 75 % pour le Titre 2, et 65 % pour le Titre 3	Rapports bisannuels
Effectifs	97,6 %	Plus de 95 %	Rapports bisannuels
Principaux produits et actions nécessitant des ressources en 2017:	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en œuvre du tableau des effectifs - Mise en œuvre du plan d'apprentissage et de perfectionnement - Mise en œuvre des règles et des règlements relatifs aux conditions d'emploi du personnel - Projet de budget 2018 - Budget rectificatif 2017 - États mensuels sur l'exécution budgétaire - Déploiement du nouveau SGDE - Entretien des bâtiments et fourniture de services généraux 		

Annexes

(Seulement disponibles en anglais)

Annex I – Resource allocation by activity

This table provides aggregated human and financial resources per each operational activity included in the work programme

ABB 2017

Acronym	Cost	FTE
1.2. Large-scale foresight	464.046	2,3
2.1. European Survey of Enterprises on New & Emerging Risks (ESENER)	512.513	3,3
2.3. OSH overview: Micro and small enterprises	508.045	3,5
2.4. OSH overview : Work-related diseases and disabilities	546.769	3,2
2.5. OSH overview: Costs and benefits of OSH	687.432	2,7
2.7. OSH overview: Musculoskeletal disorders	203.360	1,7
3.1. Online interactive Risk Assessment (OiRA) tool	1,150,940	6,2
4.3. Healthy Workplaces Campaign (HWC) : 2016-17 "Healthy Workplaces for All Ages"	3.518.308	10,4
4.5. Healthy Workplaces Campaign (HWC) : HWC 2018-2019 "Dangerous substances"	1.758.566	7,4
4.7. Awareness raising actions and communication	2.477.572	8,7
4.8. Multilingualism	947.929	2,5
5.3. Networking knowledge	836.964	4,7
6.4. Strategic & operational networking	1.585.154	8,3
	15.197.600	65,0

Annex II – Financial resources

Information concerning revenue and expenditures, outturn and cancellations of commitment and payment appropriations.

Table 1: Expenditure

Expenditure	2016		2017	
	Commitment appropriations	Payment appropriations	Commitment appropriations	Payment appropriations
Title 1	5.705.100	5.705.100	5.705.100	5.705.100
Title 2	1.379.950	1.379.950	1.375.310	1.375.310
Title 3	8.158.750	8.158.750	8.117.190	8.117.190
Title 4	1.489.354	1.489.534	p.m.	p.m.
Total expenditure	16.733.154	16.733.154	15.197.600	15.197.600

EXPENDITURE	Commitment appropriations						
	Executed Budget 2015	Budget 2016	Draft Budget 2017		VAR 2017/2016	Envisaged in 2018	Envisaged 2019
			Agency request	Budget Forecast			
Title 1							
Staff Expenditure	5.287.680	5.705.100	5.705.100		0%	5.705.100	5.705.100
11 Salaries & allowances	5.014.793	5.431.600	5.471.100		0%	5.471.100	5.471.100
- of which establishment plan posts	3.758.070	4.091.850	4.086.100		0%	4.086.100	4.086.100
- of which external personnel	1.256.723	1.339.750	1.385.000		0%	1.385.000	1.385.000
12 Expenditure relating to Staff recruitment	44.150	67.500	45.000		0%	45.000	45.000
13 Mission expenses							
14 Socio-medical infrastructure	22.640	36.000	19.000		0%	19.000	19.000
15 Training	159.097	120.000	120.000		0%	120.000	120.000
16 External Services	47.000	50.000	50.000		0%	50.000	50.000
17 Receptions and events							

Title 2						1.375.310	1.375.310
Infrastructure and operating expenditure	1.389.802	1.379.950	1.375.310		0%		
20 Rental of buildings and associated costs³⁸	588.689	603.900	633.260		0%	633.260	633.260
21 Information and communication technology	635.011	542.800	542.800		0%	542.800	542.800
22 Movable property and associated costs	20.005	36.150	36.150		0%	36.150	36.150
23 Current administrative expenditure	32.289	54.500	54.500		0%	54.500	54.500
24 Postage / Telecommunications	113.808	142.600	108.600		0%	108.600	108.600
25 Meeting expenses							
26 Running costs in connection with operational activities							
27 Information and publishing							
28 Studies							
Title 3	8.157.093	8.158.750	8.117.190		3,8%	8.422.690	8.729.690

³⁸ Including possible repayment of interest; detailed information as regards building policy provided in Table in Annex III
Santiago de Compostela 12, 5th floor - 48003 Bilbao · Spain
Tel. +34 944 358 400 · Fax +34 944 358 401
information@osha.europa.eu · <http://osha.europa.eu>

Operational expenditure							
30 Priority areas & operational activities			8.014.690		3,8%	8.320.190	8.627.190
31 Support to operational activities			102.500		0%	102.500	102.500
32 Communication & Promotion unit	3.866.275	3.985.735					
33 Networking unit	1.606.095	1.441.015					
34 Prevention & Research unit	2.684.723	2.732.000					
Total C1	14.834.575	15.243.800	15.197.600		2%	15.503.100	15.810.100
Title 4 Specific projects (R0)	1.475.972	1.489.354	p.m.			p.m.	p.m.
47 Pilot project - Older workers	1.237.689	941.295	-			-	-
48 ENPI	238.284	138.059	-			-	-
49 NEW IPA II	0	410.000	p.m.			p.m.	p.m.
TOTAL EXPENDITURE C1+R0	16.310.548	16.733.154	15.197.600		2%	15.503.100	15.810.100

Table 2 - Revenue

Revenues	2016	2017
	Revenues estimated by the agency	Budget Forecast
EU contribution	14.679.000	14.679.000
Other revenue	2.054.154	518.600
Total revenues	16.733.154	15.197.600

REVENUES	2015	2016	2017		VAR 2018 /2017	Envisaged 2018	Envisaged 2019
	Executed Budget	Revenues estimated by the agency	As requested by the agency	Budget Forecast			
1 REVENUE FROM FEES AND CHARGES							
2. EU CONTRIBUTION	14.164.116	14.679.000	14.679.000		2%	14.973.000	15.273.000
of which Administrative (Title 1 and Title 2)	6,425,858	6.738.955	6.734.550		0%	6.738.955	6.738.955
of which Operational (Title 3)	7.738.258	7.924.045	7.779.450		6%	8.234.045	8.534.045
of which assigned revenues deriving from previous years' surpluses	145.000	16.000	165.000		-100%		

3 THIRD COUNTRIES CONTRIBUTION (incl. EFTA and candidate countries)	423.879	404.700	358.500		3%	370.000	377.000
of which EFTA	423.879	404.700	358.500		3%	370.000	377.000
of which Candidate Countries							
4 OTHER CONTRIBUTIONS	2.151.866	1,649,454	160.100		n/a	160.100	160.100
of which delegation agreement, ad hoc grants	2.051.766	1.489.354	p.m.		n/a	p.m.	p.m.
5 ADMINISTRATIVE OPERATIONS	78.279	p.m.	p.m.		n/a	p.m.	p.m.
6 REVENUES FROM SERVICES RENDERED AGAINST PAYMENT							
7 CORRECTION OF BUDGETARY IMBALANCES							
TOTAL REVENUES	16.963.140	16.733.154	15.197.600		2%	15.503.100	15.810.100

Table 3 Budget outturn and cancellation of appropriations (to be updated)

Calculation budget outturn

Budget outturn	2013	2014	2015
Revenue actually received (+)	15.026.503	14.352.795	14.911.773
Payments made (-)	10.705.851	11.050.437	10.959.979
Carry-over of appropriations (-)	4.384.922	3.372.014	3.874.596
Cancellation of appropriations carried over (+)	210.048	86.092	87.911
Adjustment for carry over of assigned revenue appropriations from previous year (+)			
Exchange rate differences (+/-)			
Adjustment for negative balance from previous year (-)			
Total	145.778	16.436	165.109

Periodic review and reporting makes possible tight budgetary management of both commitment and payment appropriations. Provisions of the Agency's financial regulation are strictly followed when requesting EU funds to the European Commission services. As a result, the budget outturn for EU-OSHA varies between 0% and 2%.

Target for budget implementation defined as EU-OSHA indicator is minimum 95% for both commitment & payment appropriations. The cancellation rate is maximum 5 %. Since 2013, the average cancellation rate for EU-OSHA is 2%.

Annex III – Human resources (quantitative)

Table 1 – Staff population and its evolution; Overview of all categories of staff

Staff population		Actually filled as of 31.12.N-2 (2014)	Authorised under EU Budget N-1 (2015)	Actually filled as of 31.12.N-1 (2015)	Authorised under EU Budget for year N (2016)	In draft EU Budget N+1 (2017)	Envisaged in N+2 (2018)	Envisaged in N+3 (2019)
Officials	AD	0	0	0	0	0	0	0
	AST	0	0	0	0	0	0	0
	AST/SC	0	0	0	0	0	0	0
TA	AD	23	24	23	24	24	24	24
	AST	17	18	17	17	16	16	16
	AST/SC	0	0	0	0	0	0	0
Total TA		40	42	40	41	40	40	40
<hr/>								
CA FG IV		2	2	2	2	2	2	2
CA FG III		12	12	12	12	12	13	13
CA FG II		10	10	10	10	10	10	10
CA FG I		0	0	0	0	0	0	0
Total CA		24	24	24	24	24	25	25
SNE		0	0	0	0	0	2	3
Local staff		1	1	1	1	1	0	0
Grand total staff		65	67	65	66	65	67	68
<i>Structural service providers</i>		2	2	2	2	2	2	2
TOTAL w. structural		67	69	67	68	67	69	70
<i>External staff for occasional replacement</i>		2.4	2	4.7	3.5	3.5	3.5	3.5

Table 2 – Multi-annual staff policy plan 2017-2019

Category and grade	Establishment plan in EU Budget N-1 (2015)		Filled as of 31/12/N-1 (2015)		Modifications in year N-1 (2015) in application of flexibility rule		Establishment plan in voted EU Budget (2016)		Modifications in year N (2016) in application of flexibility rule		Establishment plan in Draft EU Budget N+1 (2017)		Establishment plan N+2 (2018)		Establishment plan N+3 (2019)	
	Officials	TA	Officials	TA	Officials	TA	Officials	TA	Officials	TA	Officials	TA	Officials	TA	Officials	TA
AD 16	-	-	-	-			-	-			-	-	-	-	-	-
AD 15	-	-	-	-			-	-			-	-	-	-	-	-
AD 14	-	1	-	1			-	1			-	1	-	1	-	1
AD 13	-	1	-	2		+1	-	1			-	2	-	2	-	2
AD 12	-	1	-	1			-	2			-	2	-	2	-	2
AD 11	-	2	-	1			-	1			-	1	-	1	-	1
AD 10	-	2	-	1			-	3			-	3	-	4	-	4
AD 9	-	2	-	1			-	1			-	3	-	3	-	4
AD 8	-	6	-	6			-	7			-	5	-	6	-	7
AD 7	-	5	-	6			-	5			-	7	-	5	-	3
AD 6	-	4	-	4		-1	-	3			-	-	-	-	-	-
AD 5	-	-	-	-			-	-			-	-	-	-	-	-
Total AD	0	24	0	23	0	0	0	24	0	0	0	24	0	24	0	24
AST 11	-	-	-	-			-	-			-	-	-	-	-	-
AST 10	-	-	-	-			-	-			-	-	-	-	-	-
AST 9	-	1	-	1			-	1			-	1	-	1	-	1
AST 8	-	-	-	-			-	-			-	-	-	-	-	-
AST 7	-	1	-	-			-	1			-	-	-	2	-	2
AST 6	-	2	-	2			-	3			-	3	-	4	-	5
AST 5	-	4	-	3			-	4			-	6	-	4	-	4
AST 4	-	5	-	7			-	4			-	2	-	2	-	3
AST 3	-	2	-	2			-	3			-	4	-	3	-	1
AST 2	-	3	-	2			-	1			-	-	-	-	-	-
AST 1	-	-	-	-			-	-			-	-	-	-	-	-
Total AST	0	18	0	17	0	0	0	17	0	0	0	16	0	16	0	16
AST/SC1	-	-	-	-			-	-			-	-	-	-	-	-
AST/SC2	-	-	-	-			-	-			-	-	-	-	-	-
AST/SC3	-	-	-	-			-	-			-	-	-	-	-	-
AST/SC4	-	-	-	-			-	-			-	-	-	-	-	-
AST/SC5	-	-	-	-			-	-			-	-	-	-	-	-
AST/SC6	-	-	-	-			-	-			-	-	-	-	-	-
Total AST/SC	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	42	0	40	0	0	0	41	0	0	0	40	0	40	0	40

Occupation at 31/12/2015 of two AD13 posts is in line with the decision adopted by the Governing Board the 5 November 2015 to make use of the article 38 of Agency's Financial Regulation. Adjustment in the authorised posts of the Establishment Plan made as from 2017.
AST7 post cut in 2017 as per amended Draft General Budget 2017 - EC COM(2016) 679 final 17.10.2016

Annex IV – Human resources (qualitative)

A. Recruitment policy:

Agency's recruitment policy as regards the selection procedures, the entry grades of different categories of staff, the type and duration of employment and different job profiles

The Agency uses its Compendium of Job Descriptions for the drafting of vacancy notices. The Compendium outlines both command and reporting channels and provides a basis for setting goals/objectives to be achieved. In case the post title and post description of a new vacancy notice differs from the ones included in the Job Compendium the consultation of the Staff Committee for the drafting of the vacancy notice is foreseen as an important step to ensure transparency.

The Agency is planning a review of its posts and its Job Compendium based on a competency model and is waiting for the input of the Agencies' working group on the competency framework with a clear indication of the core and technical competencies of staff in the Agencies before launching the revision.

Temporary agents on long term employment

Selection Procedure

On 17 September 2015 the Agency's Governing Board adopted new implementing rules on the engagement of Temporary Agents 2f) according to the model developed by the Commission and the Agencies, in line with the requirements of the new Staff Regulations that entered into force on 1 January 2014. The rules are applicable for the recruitment of all Temporary Agents within the Agency, with the exception of the Director.

The main steps are as follows:

- Publication of the vacancy announcement specifying general and specific competencies, key qualifications required, the possible duration of employment, function group and grade and the main steps of the selection procedure.
- Appointment of a Selection Committee, including members nominated by the Staff Committee and an external member;
- Preparation by the Selection Committee of the evaluation grid, written tests and interview questions before reviewing admissibility of candidates;
- Short-listing and invitation of best candidates to interview following comparative examination of applications; the interview includes a written test and where applicable language tests; tests are administered on an anonymous basis to ensure equal treatment among all candidates;
- Compilation of minutes of the selection process setting out reasons for decisions and recommendations leading to the establishment of a reserve list for the consideration of the appointing authority of the Agency;
- Establishment of a reserve list with the list of suitable candidates by the Appointing Authority;
- Offer letter to candidate(s) included on the reserve list to cover the vacant post(s) and letters to unsuccessful candidates called for an interview.

Entry grades

The Commission's decision concerning the criteria applicable to classification in grade and step on engagement of Temporary Agents dated 16 December 2013 is applicable by analogy to the Agency's staff as per Governing Board decision of 5 February 2014.

The recruitment grade is decided corresponding to the job profile and it is advertised in the vacancy notice. Recruitment grades for long-term Temporary Agents are as follows:

- For AD: from AD5 to AD8
- For AST: from AST 1 to AST 4
- For AST/SC: from AST/SC 1 to AST/SC 2
- Heads of Unit: from AD9 to AD12

The Agency has also laid down specific provisions for the implementation of Article 30.3 of Annex XIII of the Staff Regulations which are outlined in the Director's Decision 2015/39 on "Assignments of Temporary Staff in grades AD9-14 to the type of post "Head of Unit or equivalent" or "Adviser or equivalent". The procedure was successfully completed by mid-September 2015 and one Temporary Agent in grade AD12 was assigned to the type of post "Adviser or equivalent".

Length of employment contracts

For Temporary Agents on long-term employment, contracts are offered for a period of three years, with the possibility of one renewal for a period of five years and a second renewal for unlimited period.

The Agency shall continue to aim for a staff turnover rate within 10% for the period 2016-2019. It is envisaged that the appraisal and reclassification process as well as other career development opportunities shall contribute to this objective.

It is noted that the use of long-term Temporary Agent positions follows both the Agency's mandate and the logic of previous Staff Policy Plans, whereby work assignments of a permanent nature are tackled by agents in posts of long-term (indefinite) duration. Likewise, time-limited assignments are met by staff on short-term contracts. When vacancies for Temporary Agent posts arise, each profile shall be considered based on discussions with the Head of Unit concerned and in line with the relevant job description.

Temporary agents on short/medium term employment

Only the post of Director is on short-term employment, offered for a period of five years, with the possibility of renewal of the mandate as foreseen in Article 11 of the Founding Regulation of the Agency (Regulation EC 2062/94 of 18 July 1994). The Director is appointed by the Governing Board as Temporary Agent at grade AD14 on a proposal from the Commission according to the Founding Regulation mentioned above.

Contract Agents on long-term employment

Selection Procedure

The recruitment procedures for Contract Agents are set out in the implementing provisions on the procedures governing the engagement and use of Contract Staff at EU-OSHA adopted by the Agency's Governing Board in January 2008. These rules enable the Agency to recruit Contract Agents via one of the following procedures:

- Recruitment using the European Communities Personnel Selection Office (EPSO) database;
- Recruitment carried out by the Agency following publication of a vacancy.

Reserve lists are valid for a limited period during which they may be used for further recruitments, as the need arises. The Agency can opt either to use its own recruitment selection procedures or to use the EPSO database to source suitable candidates.

New implementing rules on the engagement and use of Contract Staff in line with the Staff Regulations reform of 1 January 2014 shall replace the current rules, when the model decision currently under development between the European Commission and the Agencies' Standing Working Party will be made available.

Entry grades

Contract Agents are, to date, recruited in Function Group II to IV.

Length of the contracts

As for Temporary Agents, the use of long-term Contract Agents follows both the Agency's mandate and the logic of previous Staff Policy Plans, whereby work assignments of a permanent nature are met by agents in post of long-term (indefinite) duration.

For Contract Agents on long-term employment, contracts are offered for a period of three years with the possibility of one renewal for a period of 5 years and a second renewal for a, unlimited period.

Contract Agents on long-term employment are engaged for support functions across units in order to provide administrative, technical and secretarial assistance.

Contract Agents on short/medium term employment

For specific time-limited tasks, the Agency may also recruit Contract Agents on short-term contracts of less than three years. For example, to provide cover during long absences of permanent staff (e.g. maternity leave or unpaid leave).

Seconded National Experts

The Agency has adopted implementing provisions for the engagement of cost free Seconded National Experts to support the implementation of specific projects and initiatives. A call for expression of interest will be launched with the view to recruit SNEs in the near future.

Local staff

The Agency employs one local staff member who chose not to be converted to a contract agent as of 1st January 2005 further to the previous Staff Regulations' reform entered into force on 1st May 2004. Due to the expected retirement of this local staff member the Agency envisages to convert the post into a contract agent FGIII post, as from 2018, to better cover its human resources needs.

B. Appraisal of performance and reclassification/promotions

Table 1 - Reclassification of temporary staff/promotion of officials

Category and grade	Staff in activity at 1.01. Year N-2 (2014)		How many staff members were promoted / reclassified in Year N-1 (2015)		Average number of years in grade of reclassified/promoted staff members
	officials	TA	officials	TA	
AD 16					
AD 15					
AD 14		1			
AD 13		1			
AD 12		1		1	5 years
AD 11		1		1	7 years
AD 10		2		1	6 years 5 months
AD 9		2			
AD 8		4			
AD 7		5		1	5 years
AD 6		7		1	5 years 5 months
AD 5					
Total AD		24		5	5 years, 10 months
AST 11					
AST 10					
AST 9		1			
AST 8					
AST 7					
AST 6					
AST 5		4		1	6 years

Category and grade	Staff in activity at 1.01. Year N-2 (2014)		How many staff members were promoted / reclassified in Year N-1 (2015)		Average number of years in grade of reclassified/promoted staff members
	officials	TA	officials	TA	
AST 4		7		1	5 years
AST 3		3			
AST 2		1			
AST 1		2			
Total AST		18		2	5 years, 6 months
AST/SC1					
AST/SC2					
AST/SC3					
AST/SC4					
AST/SC5					
AST/SC6					
Total AST/SC		0			
Total		42			5 years, 9 months

Table 2 -Reclassification of contract staff

Function Group	Grade	Staff in activity at 1.01.Year N-2 (2014)	How many staff members were reclassified in Year N-1 (2015)	Average number of years in grade of reclassified staff members
CA IV	18			
	17			
	16			
	15			
	14	1		
	13	1		
CA III	12	1		
	11	4		
	10	3	2	4 years 6 months
	9	3	1	5 years 6 months
	8	1		
CA II	7	1		
	6	4	1	4 years
	5	4		
	4	1	1	5 years 5 months
CA I	3			
	2			
	1			
Total		24		4 years 9 months

The Agency's policy on performance appraisal and promotion/reclassification – short description

Further to the new Reform of the Staff Regulations entered into force on 1 January 2014 the Agency's Governing Board adopted 17 September 2015 new implementing provisions on the appraisal of Temporary Agents and Contract Agents. The above mentioned rules apply to setting of objectives and drafting of appraisal reports as of 2016 appraisal exercise.

Implementing provisions on the reclassification of Temporary Agents and Contract Agents were adopted on 2 June 2016 and were applicable for the 2016 reclassification exercise. The reclassification of Local Staff (only one staff member) will continue to be covered under the Commission rules governing the conditions of its local staff in Spain, applied by analogy at the Agency.

The Agency is following the indicative average career progression set out in the implementing provisions mentioned above, as set out for Temporary Agents in Annex IB of the Staff Regulations. The total number of reclassifications is subject to the availability of resources and authorised posts.

C. Mobility policy

Mobility within the Agency

The Agency will organise internal selection procedures to fill vacant posts in line with the new implementing rules on the engagement of Temporary Agents (2f) thus encouraging mobility within the Agency. The internal procedures will be advertised on the intranet and via emails.

If the internal procedure is unsuccessful, the open selection procedure is launched with publication of the vacancy on the Agency's website, intranet and via emails.

Mobility among Agencies (Inter-Agency Job Market)

Following entry into force of the new implementing rules on the engagement and use of temporary staff (2f) the Agencies ended the IAJM at their Heads of Agencies meeting in October 2015. Consequently the recruitment procedure will follow the procedure of inter-agency publication as set out in the relevant implementing rules.

Mobility between the agencies and the institutions

As mentioned above, mobility between the agency and the institutions will follow the provisions of the new implementing rules on engagement and use of temporary staff (2f).

D. Gender and geographical balance

EU-OSHA is an equal opportunity employer and accepts job applications without distinction on the grounds of age, race and political, philosophical or religious conviction, gender or sexual orientation and regardless of disabilities, marital status or family situation.

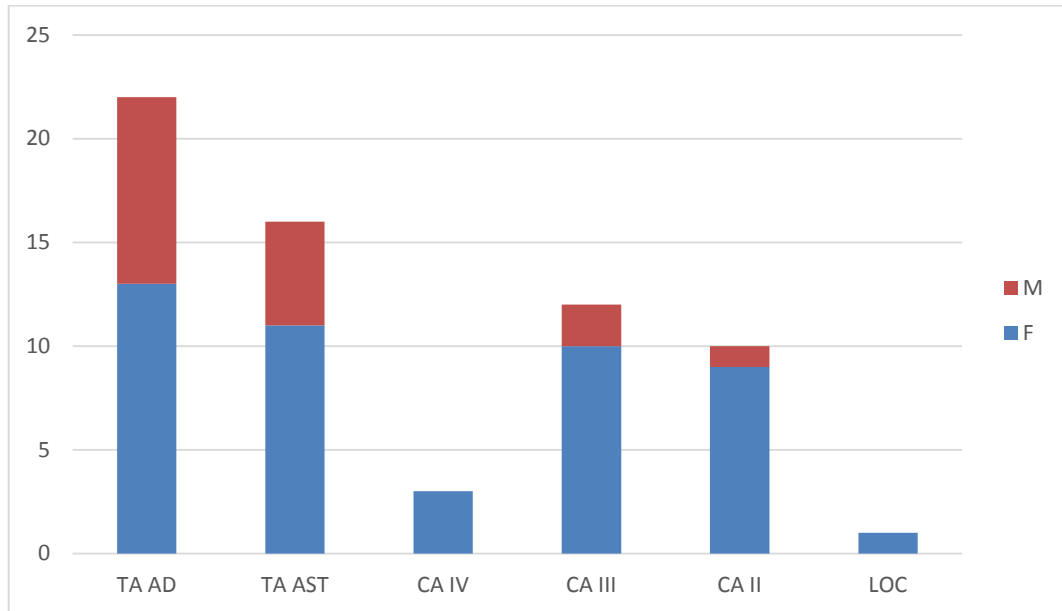
The Agency is conscious of the need to diversify its staff. To this effect, monitoring and promotion of equal opportunities in recruitment and reclassifications is implemented. The Agency has developed an equal opportunities policy that includes provisions for the preparation of an annual report on its implementation. Women comprise 73% of the total staff. Since September 2011, a female Director has been leading the Agency and the management group is composed of one female and two male Heads of Unit.

Since 2010 the Agency implements specific rules on parental leave and family leave. In October 2014 EU-OSHA adopted by analogy the new Commission decisions on leave, maternity leave and part-time.

The Agency's rules on working time, adopted on 2 June 2016, encourage work-life balance and to this end Management discusses with staff all possible measures to reconcile private and professional commitments.

Following EU-OSHA's decision not to apply the Commission's implementing rules on telework, it is awaiting a model decision for agencies that is being prepared by the Commission.

EU-OSHA Staff by gender at 31.12.2015

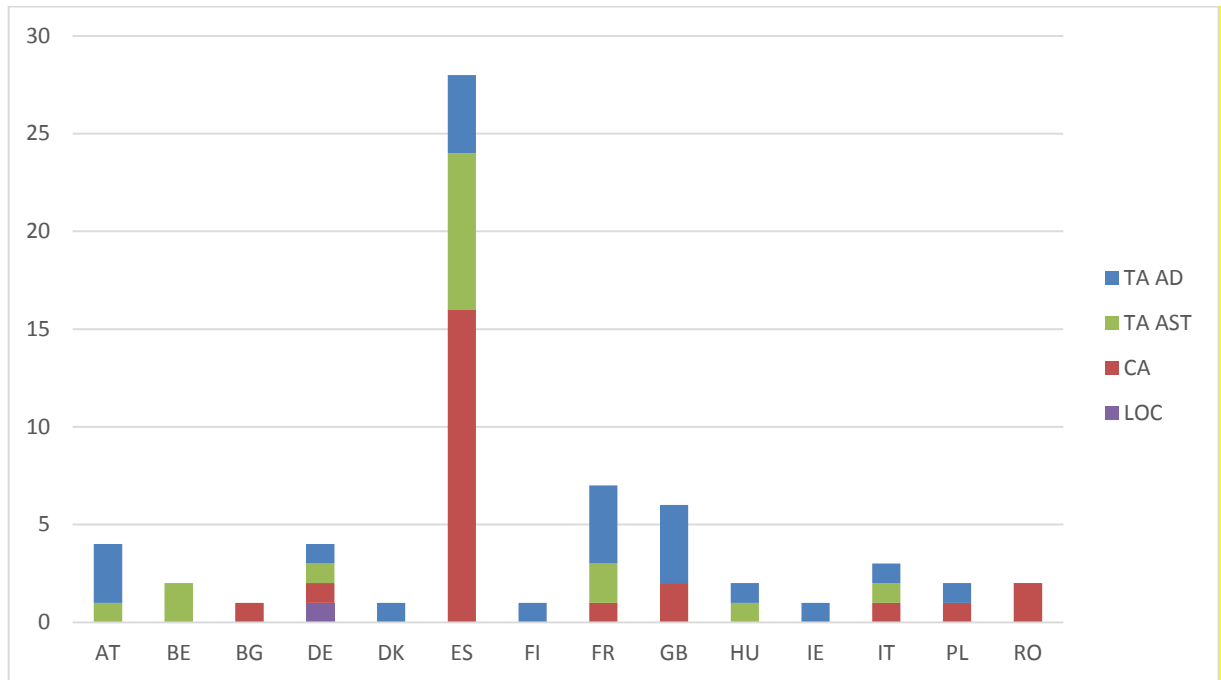


Note: It is not included in the above chart one FGIV post (funded outside the normal subsidy) filled out until 31.01.2016 to support the implementation of the ENPI programme.

Geographical balance

A total of 14 nationalities are represented within the Agency. The high number of Spanish staff is mainly due to the conversion of local staff in Contract Agents staff, as required by the previous Staff Regulations Reform that entered into force on 1 May 2004. A seat agreement with the Kingdom of Spain, signed on 31 March 2014, should help attract candidates from outside Spain by facilitating their integration into the local community.

EU-OSHA Staff by nationality at 31.12.2015



E. Schooling

There is no European school in the Agency's headquarters, Bilbao. Consequently the Agency will continue to reimburse the education allowance in line with the provisions of the Staff Regulations. No extra allowance is allocated to its staff in this regard.

In addition to local schools in Basque language, several international schools are located within the city and its outskirts and these help the Agency attract a more diversified workforce. Meetings between the Agency and international schools' directors were organised in order to facilitate the registration of staff children.

The international schools are not yet ready to sign any service level agreements with the Agency.

Annex V – Building policy

Current building(s)

	Name, location and type of building	Other Comment
<i>Information to be provided per building:</i>	Miribilla Building Santiago de Compostela 12 E-48003 Bilbao - Spain	As from 01/01/2014
Surface area (in square metres) Of which office space Of which non-office space	Built (2,653 m ²) Net: 2,385 m ² 1,018 m ² 1,367 m ²	
Annual rent (in EUR)	EUR 269,031 (rent of office space and one parking slot) EUR 59,437 (communal charges)	
Type and duration of rental contract	8 years	
Host country grant or support	EUR 160,100 (EUR 100,100 in 2014 & 2015)	
Present value of the building	N/A	
	Name, location and type of building	Other Comment
<i>Information to be provided per building:</i>	Multiburo – NCI, SA Square de Meeûs 38/40 B-1000 Brussels, Belgium	
Surface area (in square metres) Of which office space Of which non-office space	30 m ² Not provided	
Annual rent (in EUR)	EUR 44,848 (fully serviced) EUR 3,750 (running costs)	
Type and duration of rental contract	Renewal on a yearly basis	
Host country grant or support	N/A	
Present value of the building	N/A	

Annex VI – Privileges and Immunities

EU-OSHA signed a Seat Agreement with the Kingdom of Spain on 31 March 2014.

Agency privileges	Privileges granted to staff	
	Protocol of privileges and immunities / diplomatic status	Education / day care
VAT Exemption	The Agency's staff is accredited with the Spanish Ministry of Foreign Affairs with non-diplomatic status with the exception of the Director	
Subsidy from the Kingdom of Spain up to a max. of 100,000 € per year as a contribution to rent related expenditure.	Non Spanish staff members are entitled to VAT exemptions for purchases of goods during the first year of service and importation or purchase of one new car during their entire career.	

Annex VII – Evaluations

EU-OSHA has a well-established monitoring and evaluation system in place in order to ensure the necessary information for accountability, management and learning purposes.

Monitoring system

EU-OSHA monitors its activities on the basis of predefined performance indicators as well as in the form of narrative reports. Monitoring is carried out internally but also by the Board and its Bureau who is informed three years per year on the status of the implementation of the annual work programme. Finally, the Board provides an annual analysis and assessment on the basis of the Director's activity report.

Performance indicators are defined at three levels by the Board (activity, priority area, and the Agency). Indicators for the activities are adopted by the Board as part of the Programming Document. Indicators for the priority areas linked to the strategic objectives (cf. chapter II.2) and for the Agency linked to the mission and vision (cf. the chapter "Mission and vision statement") have been adopted by the Board in 2013 and modified in 2015.

The indicators for priority areas and the Agency (KPIs) are presented below.

KPIs:

Indicator	Target	Measurement	Reporting
Budget implementation	95 %	Final committed amount aggregated across all three titles as percentage of total budget	Bi-annually
Budget execution	Title 1 (staff): 90 % Title 2 (building): 75 % Title 3 (operations): 65 %	Amount paid within the year per title as percentage of total year-end budget per title	Bi-annually
Staff capacity	95 %	Posts (CAs and TAs) occupied converted into FTEs for the reference period as a percentage of available posts in budget	Bi-annually
Work programme delivery	90 %	Percentage of outputs for the year delivered. If one output item in the programming document covers more outputs (e.g. "three articles"), each of the outputs is counted separately	Bi-annually

Indicator	Target	Measurement	Reporting
Reach of online users	10 % increase per year – baseline 2016 ³⁹	Number of unique visitors to Agency websites	Bi-annually
Reach of users through networking	10,000	Number of stakeholders reached through events organised by EU-OSHA or events where the Agency's work was actively presented	Bi-annually
Uptake of publications	5 % increase per year	Number of downloads of publications etc. from Agency websites – average for last three years	Bi-annually
Stakeholder assessment: Performance	80 %	Assessment in annual stakeholder survey of Agency's performance – percentage positive answers excluding DNs	Annually
Stakeholder assessment: Quality	80 %	Composite indicator of stakeholder survey data on: Relevance; uniqueness; usefulness; added value; reliability	Annually

Indicators for priority areas:

Indicator	Target	Measurement	Reporting
Reach: online users (not for networking)	10 % increase per year – baseline established in 2016 ⁴⁰	Number of pageviews to relevant pages of website	Bi-annually
Reach: newsletter (only for awareness raising and communication)	5 % increase per year	Number of OSHmail subscribers	Bi-annually

³⁹ There will be no target for 2016 as a baseline will have to be established in 2016. 2016 will be the first full calendar year after the launch of the new website mid-2015.

⁴⁰ There will be no target for 2016 as a baseline will have to be established in 2016. 2016 will be the first full calendar year after the launch of the new website mid-2015

Indicator	Target	Measurement	Reporting
Uptake of electronic information (not tools for OSH management, networking knowledge, networking)	5 % increase per year	Number of downloads of publications etc. in area (average last three years)	Bi-annually
Quality	80 %	Composite indicator of average score for activities in area	Annually

Evaluation system

In 2015 the Agency adopted a new evaluation policy and procedure. A multi-annual evaluation plan which covers the timeframe of the PD has been adopted in accordance with the evaluation policy and the requirements of EU-OSHA's Financial Regulation. All activities included in the present PD are expected to undergo either an ex-post or a mid-term evaluation between 2017 and 2019 and all new activities will only be included after a prior ex-ante evaluation. The policy and procedure establishes a harmonised approach to evaluation and a systematic follow-up on the conclusions from the evaluations.

Follow-up to evaluation findings

An overall, general evaluation of EU-OSHA and its 2009-2013 Strategy was finalised in November 2011.⁴¹ The evaluation recognised that the Agency operates with limited resources in a complex environment with heterogeneous audiences. Despite this it concludes that the Agency does “a difficult job very well and have competent and responsive staff”. The Agency's information is seen as credible and offering good quality OSH content. Further, the Agency is viewed as capable of designing, developing and conducting its own data collection e.g. through ESENER. The objectives of the strategy and the balance of activities are seen as appropriate.

The evaluation concludes that the relevance and usefulness of the Agency's activities to its target audiences are generally felt to be high, particularly among policy-makers and researchers. ESENER is a good example of activities relevant to researchers and policy-makers. The campaigns are another example of a major activity also assessed as relevant.

On the other hand, the evaluation recognises that it is difficult to reach workplaces though the Agency has made progress on this as well through the work on the Online interactive Risk Assessment. However, there is scope for better definition of the target audiences for some products.

It is concluded that there is clear European added value across all major activities although it tends to be greatest in Member States with less OSH resources. The evaluation assesses that the Agency has had a positive impact on the achievement of the objectives in the Community OSH Strategy, in particular via increasing the efficiency and effectiveness of legislation.

⁴¹ Institute for Employment Studies, Mid-term evaluation of the European Agency for Safety and Health at Work's 2009-2013 Strategy. Available here: http://osha.europa.eu/en/publications/evaluation_reports/mid-term-evaluation-eu-osha-strategy_2009-2013_en.pdf

Overview of implementation of evaluation recommendations (2011 general evaluation)

Recommendation	Status
Planning	
The Agency should develop internal systems and procedures to help achieve greater prioritisation and impact in its work	<p><u>Implemented</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. EU-OSHA has established a clear strategic framework for prioritization with its MSP (adopted 2013) 2. EU-OSHA has introduced ABM, including ABB and ABC, as from 2014. This has created a clear link between resources and outputs. 3. New activities go through an ex-ante evaluation before they are initiated. This practice is reinforced by the Evaluation Policy from 2015 and the revised Financial Regulation from 2014.
Priorities	
The Agency should focus on a smaller number of larger projects with potential to achieve greater reach and impact	<p><u>Implemented</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. On the basis of the evaluation, EU-OSHA (in particular the Governing Board) adopted a mission and vision statement in 2013 which clarified the role of EU-OSHA – in particular in relation to other actors in the field. 2. The MSP adopted in 2013 has provided long-term planning framework allowing to focus resources on key activities 3. The measures introduced regarding ABM and ex-ante evaluations provide clear information on all relevant consequences before new activities are initiated.
Portfolio	
The Agency should consult with the network about adopting a portfolio-based way of working whereby Member States can decide which projects from a range of options to participate in	<p><u>Implemented</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. The Agency applies a portfolio approach to its work programme preparation and implementation which allows a different emphasis on different activities in the Member States. Each year, a number of activities are included in the portfolio offer, which focal points on the basis of input from national social partners, then express their interest in.
Networking	
The Agency should consult with focal points to explore ways of engaging them, and network partners, more in the work of the Agency	<p><u>Implemented</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. EU-OSHA has strengthened its presence in the Member States since the evaluation by implementing a programme to regularly visit the focal points and their networks. 2. Focal points have got a stronger role in the planning phase due to the introduction of the portfolio approach. In relation to the portfolio approach an annual seminar is held for the focal points where next year's activities are discussed.

Annex VIII – Risks

EU-OSHA has carried out a corporate level risk assessment for 2017 on the basis of its risk management policy. This assessment has taken into account the corporate risks identified for 2016, the degree of implementation of the 2015 risk management action plan, the lessons learnt from previous years' action plans, as well as the risk assessments carried out on the level of operational and support activities by the activity coordinators. There are three corporate level risks identified for 2017, all being considered of moderate criticality.

1. EU-OSHA has developed a wide-ranging network which is key to achieving the objectives and impact of the Agency. Due to an uneven access to resources and the variety of priorities across the network there is a risk of lower than expected engagement of (parts of) the network. To mitigate this risk the Agency will continue ensuring the relevance of its activities to the network partners by implementing an inclusive programming procedure and by applying the portfolio approach allowing for different degrees of engagement depending on priorities. The Agency will also seek feedback on its products and engage actively in a dialogue with the networks.
2. EU-OSHA has implemented the required staff reduction and there is an organisational challenge in adapting the Agency to the reduced staffing level. This is likely to have an impact on what the Agency can deliver. For 2017, the action taken implies a lower degree of responsiveness to new requests.
3. EU-OSHA has a relatively high dependency on its individual staff members. Turnover is relatively low, but unforeseen long-term absences can have a significant impact on key activities. The Agency will put in place back-up arrangements for short, mid-term and long-term absences.

Annex IX – Procurement plan

The procurement covers procurements foreseen for 2017 and which will be paid from Title 3 of the budget and of a minimum value of EUR 15.000.

Activity and subject	Procurement estimated budget (yearly based)	Procurement type	Contract type	Milestones
1.2 Large Scale Foresight				
3 review articles	30,000.00	Negotiated procedure	Service contract	Q4
Follow up study foresight 2 part 1	60,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q4
Dissemination workshop EU level	15,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q4
2.1 ESENER				
Secondary analysis - Technical assessment of ESENER-2 universe	40,000.00	Open procedure	Service contract	Q2
Infographics - Summary of report	40,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q3
Secondary analysis ESENER 2 evaluation	60,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q2
2.3 MSEs				
Final analysis and wrap up seminar	64,078.00	N/A	SC under existing FWC	Q1
wrap-up meeting organisation	25,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q4
2.4 Work related diseases				
Workshop to discuss the findings - rehabilitation and back to work - cancer	13,530.00	N/A	SC under existing FWC	Q2
Final report - rehabilitation & back to work measures - workers affected by cancer	9,570.00	N/A	SC under existing FWC	Q1
Seminar to discuss the current approaches- alert and sentinel systems	14,108.00	N/A	SC under existing FWC	Q1
Workshop to discuss the findings - alert and sentinel systems	14,108.00	N/A	SC under existing FWC	Q1

Final report - Review on alert and sentinel systems	14,108.00	N/A	SC under existing FWC	Q1
Review on specific diseases- bio agents	14,757.00	N/A	SC under existing FWC	Q1
3 workshops logistic	75,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q4
2.5 Cost benefits of OSH				
Data visualisation	131,500.00	N/A	SC under existing FWC	Q3
Report 2.2 on estimations of the economic costs: Development of economic model based on national data	250,000.00	N/A	Service contract	Q2
3.1 OiRA				
OiRA tools - development of the EU sectoral tools	60,000.00	Negotiated procedure	Service contract	Q4
OiRA community meeting	60,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q4
Development of national OiRA tools	200,000.00	5 Negotiated procedures	5 service contracts	Q1
Implementation and dissemination of OiRA toolkit among partners	50,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q4
Development of promotional products	60,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q4
4.3 HWC For All Ages				
Organisation of campaign related events, media & PR activities (ECAP 2017_1st round)	750,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q1
Organisation of campaign related events, media & PR activities (ECAP 2017_2nd round)	750,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q3
Printing/production of all Campaign material (1st phase)	50,000.00	N/A	order under existing SLA	Q1
Printing/production of all Campaign material (2nd phase)	50,000.00	N/A	order under existing SLA	Q3
Distribution of campaign material (1st phase)	40,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q1
Distribution of campaign material (2nd phase)	40,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q3
Support for campaign partnership activities (1st phase)	50,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q1

Support for campaign partnership activities (2nd phase)	50,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q3
HWC Secretariat related activities (1st phase)	80,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q1
HWC Secretariat related activities (2nd phase)	80,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q3
GPA Ceremony (2017)	50,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q1
Healthy Workplaces Summit 2017	240,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q3
OCP GPA exchange event and steering group meetings	60,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q1
4.5 HWC 2018-19				
Audiovisual material: Technical adaptation and clarification of rights	15,000.00	Negotiated procedure	Service contract	Q4
Case studies following proposals from the mapping of MS information	50,000.00	Negotiated procedure	Service contract	Q3
E-tool for DS management	100,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q4
Roadmap on carcinogens-workshop and other support	40,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q3
Revised agency publications - campaign info sheets and other	50,000.00	Negotiated procedure	Service contract	Q4
Development of Campaign design	7,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q1
Development of design and lay-out of core promotion material	20,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q2
Content development of core promotion material (e.g. Campaign Guide, leaflet, GPA flyer)	10,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q1
Design and production of Campaign give-aways	150,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q4
Design and production of Campaign banner and exhibition stands	35,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q4
Production of Campaign video	30,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q4
Production of Infographics	15,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q4
Technical development of Campaign website (structure, design, usability, technical implementation)	175,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q1

Content creation for Campaign website	10,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q4
Campaign toolkit : technical upgrading	50,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q2
NAPO DVD 'Dangerous substances'	35,000.00	Negotiated procedure	Service contract	Q2
HWC handbook	30,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q1
Production of Campaign material	70,000.00	N/A	Existing SLA	Q4
4.7 Awareness raising and Communication				
Implementation of 2017 ARP activities	500,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q1
Stand and communication actions - Europe Day	3,500.00	Negotiated procedure	Purchase order	Q2
2017 DOK Leipzig - Healthy Workplaces Category Award	25,000.00	Negotiated procedure	Service contract	Q2
Stand at the XXI World Congress on safety and health at work in Singapore (3-6 September)	75,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q2
Copy editing, copywriting, design, layout and production of various materials - 1st semester	65,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q1
Copy editing, copywriting, design, layout and production of various materials - 2nd semester	65,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q3
Distribution - 1st semester	20,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q1
Distribution - 2nd semester	20,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q3
Online developments - 1st semester	250,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q1
Online developments - 2nd semester	250,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q3
Production and subtitling of DVDs of the winning HWA film 2016	10,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q1
Info stand at the A+A Dusseldorf (17-20 October)	70,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q2
CRM strategy	100,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q1
Media monitoring	15,900.00	N/A	SC under existing FWC	Q4
Media database/distribution	13,000.00	N/a	SC under existing FWC	Q3

4.8 Multilingualism				
Translations	705,000.00	N/A	Existing SLA	Q1-Q4
5.3 Networking knowledge				
Maintenance of OSHwiki articles	50,000.00	Negotiated procedure	Service contract	Q3
EU OSH Info System including National Strategies Mapping	152,000.00	Negotiated procedure	Service contract	Q4
Legislation Project	8,000.00	Negotiated procedure	Service contract	Q2
Consolidation of stakeholder views	50,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q4
Conference/seminar on e-tools	35,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q3
6.4 Strategic and Operational Networking				
OSH media monitoring	14,000.00	Negotiated procedure	Service contract	Q3
Annual EEN Conference	15,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q4
Board meeting I - interpretation	75,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q1
Board meeting I 2018 - interpretation	75,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q4
Board II interpretation, technical equipment	75,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q2
Board meeting II 2018	75,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q4
Evaluation Report (addressing Strategic and operational networking, Awareness raising actions and communications, and the 2016-2017 campaign) (2018)	90,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q4

Annex X – Organisation chart

Organisation chart of the Agency for the year 2015 (status on 31.12.2015 by number of filled posts).

