

## **DOCUMENT DE PROGRAMMATION**

**2018-2020**

Décembre 2017

## Table des matières

Table des matières .....	2
Avant-propos .....	3
Liste des acronymes.....	5
Déclarations de mission et de vision .....	7
Section I – Contexte général .....	9
I.1 Contexte général .....	9
Section II – Programmation pluriannuelle 2018-2020.....	11
II.2 Programme pluriannuel .....	14
II.3 Ressources humaines et financières: perspectives 2018-2020 .....	26
Section III – Programme de travail annuel 2018.....	29
III.1 Synthèse.....	29
III.2 Activités.....	30
Domaine prioritaire 1: anticiper les changements.....	30
Domaine prioritaire 2: faits et chiffres .....	31
Domaine prioritaire 3: outils de gestion de la SST .....	40
Domaine prioritaire 4: sensibilisation et communication .....	42
Domaine prioritaire 5: mise en réseau des connaissances.....	50
Domaine prioritaire 6: mise en réseau .....	52
Domaine horizontal 1: gestion institutionnelle .....	55
Domaine horizontal 2: soutien administratif .....	57
Annexes.....	58
Annex I – Resource allocation by activity .....	59
Annex II – Financial resources.....	60
Annex III – Human resources (quantitative) .....	68
Annex IV – Human resources (qualitative) .....	70
Annex V – Building policy .....	79
Annex VI – Privileges and Immunities .....	80
Annex VII – Evaluations.....	81
Annex VIII – Risks .....	86
Annex IX – Procurement plan .....	87
Annex X – Organisation chart.....	92

## Avant-propos

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 document de programmation (DP) est formulé dans ce contexte et tient compte des progrès accomplis dans la poursuite des objectifs stratégiques et des évolutions liées. L'actuel document de programmation couvrira les activités de l'Agence jusqu'à la fin de l'actuel PSP (2020). Une évaluation à mi-parcours du PSP a déjà été effectuée; elle fournit des éléments solides à la discussion consacrée depuis 2017 aux orientations stratégiques de l'Agence après 2020.

Dans l'intervalle, le Cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail, à compter de 2014, puis les conclusions du Conseil<sup>1</sup> et la résolution du Parlement<sup>2</sup> à ce sujet constituent des références majeures. L'EU-OSHA s'est vu confier un rôle clé dans la mise en œuvre de ce Cadre stratégique, et la réalisation de cette mission est une condition essentielle pour le document de programmation. L'EU-OSHA et son conseil de direction ont tenu compte du Cadre stratégique pour planifier les diverses activités de l'Agence. De plus, une évaluation de l'impact du Cadre stratégique sur l'Agence et son PSP a été effectuée en 2014, afin de veiller à ce que les actions de l'Agence soient conformes aux priorités politiques de l'UE.

Les travaux de l'EU-OSHA contribuent à relever les principaux défis en matière de SST dans l'UE, tels qu'ils ont été définis dans le Cadre stratégique de l'UE et, ultérieurement, dans la communication de la Commission européenne intitulée «Des conditions de travail plus sûres et plus saines pour tous – Moderniser la législation et la politique de l'Union européenne en matière de sécurité et de santé au travail»<sup>3</sup>.

Le projet OiRA (évaluation interactive des risques en ligne), en particulier, contribue à relever le défi qui consiste à améliorer l'application de la législation sur la SST en Europe grâce à la réalisation facilitée d'évaluations des risques de qualité, en particulier dans les petites et micro-entreprises. Chacun sait que les micro-entreprises et petites entreprises rencontrent des difficultés spécifiques pour respecter la législation sur la SST; les activités de l'EU-OSHA concernant cette catégorie d'entreprises sont donc particulièrement utiles.

Les principales activités d'observation de la SST consacrées aux maladies professionnelles et aux troubles musculo-squelettiques (TMS) sont des éléments clés pour relever le défi qui consiste à améliorer la prévention des maladies professionnelles. La campagne 2018-2019 sur les substances dangereuses apportera également une contribution importante au renforcement de la lutte contre le cancer professionnel et à la gestion des substances dangereuses, deux défis identifiés dans la communication de la Commission européenne de janvier 2017.

Enfin, la campagne sur les troubles musculo-squelettiques, qui débutera en 2020, sera l'une des actions clés destinées à aider les entreprises à se conformer à la législation en matière de sécurité et de santé au travail. Les TMS sont l'un des principaux défis de la SST, à la fois en raison de leur fréquence et de leur responsabilité dans l'absentéisme lié au travail.

Une série d'activités majeures s'achèveront au cours de la période 2018-2020, en particulier dans le domaine des «faits et chiffres» sur la SST. Il est donc prévu, à cette occasion, d'établir des priorités parmi les ressources et de se concentrer sur des activités moins nombreuses mais plus importantes. Les nouvelles activités relèvent de la priorité «faits et chiffres» sur la SST: prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) liés au travail, création d'un Système d'information de l'UE en matière de SST et enquête sur l'exposition des travailleurs. De plus, la campagne «Lieux de travail sains» 2018-2019, axée sur l'établissement d'une culture de prévention concernant les substances dangereuses,

---

<sup>1</sup> Texte adopté le 9 mars 2015, cf. <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=FR&f=ST%207013%202015%20INIT>

<sup>2</sup> 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//FR>

<sup>3</sup> Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions. Des conditions de travail plus sûres et plus saines pour tous – Moderniser la législation et la politique de l'Union européenne en matière de sécurité et de santé au travail, Bruxelles, 10 janvier 2017, COM(2017)12 final.

s'efforcera de sensibiliser le public. Ces nouvelles activités seront développées en étroite collaboration avec les parties prenantes de l'Agence, afin de veiller à ce 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 développé. Ce réseau réunit les acteurs clés de la SST, en particulier les gouvernements, les syndicats et les associations d'employeurs. Seule la coopération avec ce réseau permettra à l'Agence d'atteindre 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 une difficulté, et l'Agence continuera de s'appuyer sur des modalités de mise en œuvre flexibles pour respecter les besoins et les priorités. L'approche «portefeuille» est essentielle pour adapter le travail de l'Agence à la variété des besoins, des priorités et des ressources des partenaires du réseau. La capacité d'adaptation de l'EU-OSHA aux nouveaux besoins restera importante, mais son aptitude à répondre aux nouvelles demandes sera réduite en raison de la diminution de ses effectifs durant les dernières années.

Le présent document de programmation a été rédigé en collaboration étroite avec les principales parties prenantes de l'EU-OSHA, afin de garantir la valeur ajoutée des diverses activités.

Christa Sedlatschek  
Directrice, EU-OSHA

## Liste des acronymes

EBA:	établissement du budget par activité
CPA:	comptabilité par activité
ABM:	gestion sur la base des activités
AD:	administrateur
AS:	assistant
AST/SC:	secrétaires et commis
AC:	agent contractuel
CDT:	Centre de traduction des organes de l'Union européenne
CEDEFOP:	Centre européen pour le développement de la formation professionnelle
DG GROW:	Direction générale du marché intérieur, de l'industrie, de l'entrepreneuriat et des PME
DG EMPL:	Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion
CE:	Commission européenne
ECHA:	Agence européenne des produits chimiques
EEE:	Espace économique européen
REE:	Réseau Entreprise Europe
AELE:	Association européenne de libre-échange
EIGE:	Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes
PEV:	Programme européen de voisinage
EPSO:	Office européen de sélection du personnel
ESENER:	Enquête européenne des entreprises sur les risques nouveaux et émergents
UE:	Union européenne
EU-OSHA:	Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail
EUR:	euro
Eurofound:	Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail
FAST:	outil d'assistance aux points focaux
GF:	groupe de fonctions
PF:	point focal
ETP:	équivalent temps plein
HWC:	campagne «Lieux de travail sains»
CIST:	Commission internationale de la santé au travail
TIC:	technologie de l'information et de la communication
OIT:	Organisation internationale du travail

IPA:	instrument d'aide de préadhésion
IRAT:	outil interactif d'évaluation des risques
SL:	services logistiques
PM:	partenaires médiatiques
TMS:	troubles musculo-squelettiques
MPE:	micro et petites entreprises
PSP:	Programme stratégique pluriannuel
s.o.:	sans objet
NAPO:	Napo est le personnage principal d'une série de dessins animés sur la SST.
OiRA:	évaluation interactive des risques en ligne
OCDE:	Organisation de coopération et de développement économiques
LEP:	limite d'exposition professionnelle
POC:	partenaires officiels de la campagne
SST:	santé et sécurité au travail
DP:	document de programmation
RP:	relations publiques
CS/CC:	contrat de services/contrat-cadre
ANS:	accord sur le niveau de service
CHRIT:	comité des hauts responsables de l'inspection du travail
PME:	petites et moyennes entreprises
END:	expert national détaché
AT:	agent temporaire
VAR:	variation
TVA:	taxe sur la valeur ajoutée
OMS:	Organisation mondiale de la santé

## Déclarations de mission et de vision

Le document de programmation (DP) est élaboré conformément aux articles 32 et 33 du règlement financier de l'Agence<sup>4</sup>. Ces articles stipulent que l'Agence doit disposer d'un document de programmation incluant une programmation pluriannuelle et annuelle qui prenne en considération les orientations définies par la Commission européenne<sup>5</sup>.

Le cadre de l'actuel DP est le Programme stratégique pluriannuel (PSP) 2014-2020 de l'EU-OSHA, adopté par le conseil de direction en 2013. Le PSP définit la mission, la vision et les objectifs stratégiques à réaliser durant la période de programmation. Le DP 2018-2020 se fonde sur le document de programmation 2017-2019 approuvé par le conseil de direction en décembre 2016, et complète ce document.

L'EU-OSHA a été créée (et son règlement fondateur a été adopté) en 1994<sup>6</sup>, dans le but d'apporter aux organes de l'UE, aux États membres, aux partenaires sociaux et aux acteurs concernés des informations techniques, scientifiques et économiques utiles dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail. Cet objectif a orienté le travail de l'EU-OSHA depuis lors, et constitue également le cadre du PSP et du DP.

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 définir clairement ses activités, le conseil de direction de l'EU-OSHA a décrit la mission et la vision de l'Agence dans le cadre du règlement fondateur. Lors de l'élaboration des déclarations de mission et de vision, l'une des priorités était de veiller à ce que les ressources dont dispose l'Agence contribuent de manière optimale à la réalisation de l'objectif énoncé dans le règlement fondateur. Le PSP et l'actuel DP se fondent sur une analyse approfondie des enseignements tirés par l'Agence à ce jour, et sur une analyse des défis à venir. L'un des objectifs clairement définis est de souligner le rôle de facilitateur que joue l'Agence en matière de développement et d'échange d'informations, et de mieux couvrir son rôle actif concernant la communication et la mise en réseau. Parallèlement, l'Agence entend également souligner le rôle important joué par les intermédiaires dans son travail.

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

*Nous développons, rassemblons et fournissons des informations, des analyses et des outils fiables et pertinents, afin d'enrichir les connaissances, de sensibiliser les acteurs concernés, d'échanger informations et bonnes pratiques en matière de SST, et de répondre ainsi 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 défense de lieux de travail sains et sécurisés en Europe, en s'appuyant 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.*

<sup>4</sup> Le règlement est consultable à l'adresse suivante: <https://osha.europa.eu/fr/about-eu-osha/what-we-do/how-we-work/finance>.

<sup>5</sup> *Communication from the Commission on the guidelines for the programming document for decentralised agencies and the template for the Consolidated Annual Activity Report for decentralised agencies*. C(2014)9641final, 16 décembre 2014.

<sup>6</sup> Règlement (CE) n° 2062/94 du Conseil du 18 juillet 1994.

Les déclarations de mission et de vision définissent la teneur et la finalité du travail de l'Agence, et 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 urgents en matière de SST en Europe et contribuent à la réalisation d'objectifs politiques plus vastes au sein de l'UE.

**Tripartite**

Nous utilisons et encourageons le tripartisme, qui constitue le pilier de notre travail.

**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 de l'UE, la politique de SST est définie par le Cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail 2014-2020, et complétée par la communication de la Commission de janvier 2017 sur la modernisation de la législation et de la politique de l'UE en matière de SST<sup>7</sup>. Ce cadre identifie les principaux défis durant la période 2014-2020, et les objectifs stratégiques en matière de SST, associés à des actions et à des instruments clés. L'EU-OSHA joue un rôle essentiel dans l'application de ce cadre. En conséquence, le conseil de direction a effectué une analyse des implications du Cadre stratégique de l'UE pour le PSP de l'Agence, afin de s'assurer que celle-ci répond aux attentes. Selon la conclusion du conseil, le PSP est conforme aux attentes du Cadre stratégique de l'UE, et des éléments plus concrets de ce cadre devraient être intégrés aux programmes de travail annuels ultérieurs. Le PSP demeure pertinent, comme l'a confirmé très récemment son évaluation à mi-parcours, qui a conclu en 2017 que les besoins et les objectifs traités dans le PSP restaient valables.

Le renforcement de l'aptitude des micro et petites entreprises (MPE) à respecter le cadre juridique est identifié comme l'un des principaux défis du Cadre stratégique de l'UE et l'une des trois actions prioritaires de la communication susmentionnée. L'EU-OSHA se concentre, de manière transversale, sur les MPE dans toutes ses activités. En outre, deux activités abordent cette difficulté plus directement: l'activité de l'Agence relative aux MPE s'intéresse spécifiquement aux défis et aux solutions concernant ce groupe d'entreprises. Avec l'activité d'évaluation interactive des risques en ligne (OiRA), l'Agence et ses intermédiaires proposent aux entreprises un outil permettant de réaliser une évaluation des risques de qualité, facilitant ainsi le respect des dispositions juridiques sans compromettre la qualité de l'évaluation des risques. L'OIRA est explicitement mentionnée dans le Cadre stratégique de l'UE et dans la résolution du Parlement, et son utilisation se poursuivra tout au long de la période de programmation.

Les maladies professionnelles figurent également parmi les défis définis dans le Cadre stratégique de l'UE. Cette question est traitée dans une activité actuelle d'observation de la SST, qui se concentre sur des substances dangereuses spécifiques, les systèmes de contrôle et le retour au travail après un cancer. 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 associés et à leur prévention. Les maladies professionnelles seront également examinées dans le cadre d'une vaste activité d'observation de la SST, dédiée aux troubles musculo-squelettiques, qui débutera en 2018. Ces activités, de concert avec l'enquête prévue sur l'exposition des travailleurs aux substances carcinogènes, soutiennent également l'action prioritaire de la Commission visant à intensifier la lutte contre les cancers professionnels.

Le dernier défi majeur du Cadre stratégique de l'UE concerne le rôle essentiel de la SST dans le contexte du vieillissement de la main-d'œuvre. L'EU-OSHA a déjà réalisé un travail important dans ce domaine, en élaborant 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 abordera le sujet avec le slogan «Être bien sur les lieux de travail quel que soit l'âge».

D'autres priorités du Cadre stratégique 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

---

<sup>7</sup> Pour en savoir plus: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=151&langId=fr>, et communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions: «Des conditions de travail plus sûres et plus saines pour tous – Moderniser la législation et la politique de l'Union européenne en matière de sécurité et de santé au travail», Bruxelles, 10 janvier 2017, COM(2017)12 final.

émergents. Une importante activité de recherche et d'échange de connaissances sur les troubles musculo-squelettiques sera lancée, et préparera aussi le terrain pour la campagne «Lieux de travail sains», qui portera sur le même thème, et débutera en 2020. Les TMS sont l'une des grandes priorités de la communication de la Commission de janvier 2017 sur la SST.

La Commission européenne a également demandé à l'EU-OSHA de l'assister dans d'autres actions, telles que la création et l'entretien d'un système d'information européen en matière de SST, la promotion du développement de stratégies nationales de SST, le suivi de l'évaluation ex post des directives relatives à la SST, le soutien à l'application de la directive modifiée sur les agents cancérigènes et mutagènes, l'apport de conseils sur la prévention des troubles musculo-squelettiques et des risques psychosociaux, et le renforcement de la SST dans le secteur de la coiffure.

L'Agence continuera à renforcer certaines de ses activités, comme le prévoit le Cadre stratégique de l'UE, et notamment l'OIRA. Elle devra accomplir cette action dans le contexte actuel de concurrence entre ses priorités, et après avoir satisfait à l'exigence de réduction des effectifs.

L'une des principales forces de l'EU-OSHA réside dans son réseau, et notamment le réseau de points focaux qui garantit un lien fort avec les États membres de l'UE. Outre son réseau de points focaux, l'Agence utilise des réseaux tripartites aux niveaux européen et national (avec l'aide des points focaux à l'échelle des États membres). Le réseau de l'Agence lui permet d'aller bien au-delà des possibilités offertes par les ressources dont elle dispose. Toutefois, les ressources disponibles pour les membres du réseau échappent au contrôle de l'Agence, et il existe donc un risque d'accès inégal aux ressources au sein du réseau qui doit être atténué grâce à une stratégie de mise en réseau active. L'un des objectifs de cette stratégie de mise en réseau est de définir les besoins du réseau et d'établir des priorités parmi eux, et de s'adapter à la variété des besoins grâce à l'approche «portefeuille». Ceci permet aux États membres de participer de façon différenciée aux activités qui correspondent le mieux à leurs besoins. En conséquence, l'Agence peut concentrer, pour chaque activité, ses ressources sur les États où l'activité répond le mieux aux besoins. Il convient toutefois de noter que toutes les activités comportent toujours une forte dimension européenne.

L'EU-OSHA a réalisé une évaluation de son Programme stratégique pluriannuel en 2016-2017, afin de proposer d'éventuelles adaptations. Cette évaluation alimente également les premières réflexions sur l'orientation stratégique de l'Agence après 2020, qui sera examinée en 2018. Les conclusions de l'évaluation, très positives, ont confirmé que le Cadre stratégique pluriannuel demeurait un cadre adapté au travail de programmation de l'EU-OSHA, et que les besoins traités dans le PSP restaient les plus importants pour l'EU-OSHA.

## Section II – Programmation pluriannuelle 2018-2020

### II.1 Objectifs pluriannuels

Le Programme stratégique pluriannuel 2014-2020 de l'EU-OSHA définit six objectifs stratégiques pour six domaines prioritaires. Ces objectifs stratégiques sont fondés sur la mission et la vision (voir la section dédiée à cet aspect), et sur une évaluation des forces de l'Agence et de ses éventuelles influences dans différents domaines. La réunion de ces objectifs permet à l'Agence de mettre en œuvre ses déclarations de mission et de vision de manière optimale, en fonction des ressources dont elle espère disposer.

À partir de 2017, certaines activités sont 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 PSP 2014-2020.

	Objectif	Indicateurs <sup>8</sup>	Cibles	Derniers résultats (2016)
<b>Mission</b>	Nous développons, rassemblons et fournissons des informations, des analyses et des outils fiables et pertinents, afin d'enrichir les connaissances, de sensibiliser les acteurs concernés, d'échanger informations et bonnes pratiques en matière de SST, et de répondre ainsi aux besoins des milieux intéressés.	1) Mise en œuvre budgétaire 2) Exécution budgétaire 3) Capacités de personnel 4) Application du programme de travail	1) 95 % 2) Titre 1: 90 %; titre 2: 75 %; titre 3: 70 % 3) 95 % 4) 90 % 5) Augmentation de 10 % par an* 6) 10 000 parties	1) 96% 2) Titre 1: 94%; Titre 2: 69%; Titre 3: 54% 3) 97% 4) 84 % 5) 2.408.455 unique visitors 6) 37 926

<sup>8</sup> Veuillez consulter l'annexe VII pour obtenir une définition des indicateurs.

	Objectif	Indicateurs <sup>8</sup>	Cibles	Derniers résultats (2016)
<b>Vision</b>	Être un leader reconnu de la défense de lieux de travail sains et sécurisés en Europe, en s'appuyant 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.	5) Portée auprès des utilisateurs en ligne 6) Portée auprès des utilisateurs grâce à la mise en réseau 7) Intérêt suscité par les publications, etc. (téléchargements) 8) Évaluation auprès des parties prenantes: résultats 9) Évaluation auprès des parties prenantes: qualité	prenantes atteintes 7) Augmentation de 5 % par an* 8) 80 % 9) 80 %	7) 82.558 8) 86 % <sup>9</sup> 9) 84 % <sup>10</sup>
<b>Objectif stratégique 1 – anticiper les changements</b>	Fournir des données crédibles et fiables sur les risques nouveaux et émergents, répondant aux besoins des responsables politiques, des chercheurs et des intermédiaires sur le lieu de travail, pour leur permettre d'agir avec efficacité au moment opportun.	1) Portée: utilisateurs en ligne 2) Intérêt suscité par les informations électroniques 3) Qualité	1) Augmentation de 10 % par an* 2) Augmentation de 5 % par an* 3) 80 %	1) 77.792 2) 399 3) 73 % <sup>11</sup>
<b>Objectif stratégique 2 – faits et chiffres</b>	Fournir 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) Intérêt suscité par les informations électroniques 3) Qualité	1) Augmentation de 10 % par an* 2) Augmentation de 5 % par an* 3) 80 %	1) 432.528 2) 15.459 3) 87 % <sup>12</sup>

<sup>9</sup> EU-OSHA, Enquête réalisée auprès des parties prenantes (2016).

<sup>10</sup> EU-OSHA, Enquête réalisée auprès des parties prenantes (2016).

<sup>11</sup> EU-OSHA, Enquête réalisée auprès des parties prenantes (2016).

<sup>12</sup> EU-OSHA, Enquête réalisée auprès des parties prenantes (2016).

Objectif		Indicateurs <sup>8</sup>	Cibles	Derniers résultats (2016)
<b>Objectif stratégique 3 – outils de gestion de la sécurité et de la santé au travail</b>	Offrir des outils pertinents destinés à gérer la santé et la sécurité dans les structures plus réduites, et impliquer les intermédiaires dans le développement et la diffusion de ces outils.	1) Portée: utilisateurs en ligne 2) Qualité	1) Augmentation de 10 % par an* 2) 80 %	1) 123.178 2) 90 % <sup>13</sup>
<b>Objectif stratégique 4 – sensibilisation et communication</b>	Transmettre le message relatif à la SST aux multiples bénéficiaires en menant des actions de sensibilisation au sujet des risques professionnels et de leur prévention, avec l'aide des intermédiaires de l'Agence, et veiller à ce que les informations de l'Agence atteignent les bénéficiaires et les intermédiaires visés.	1) Portée: utilisateurs en ligne 2) Intérêt suscité par les informations électroniques 3) Qualité 4) Portée: abonnés au bulletin d'information	1) Augmentation de 10 % par an* 2) Augmentation de 5 % par an* 3) 80 % 4) Augmentation de 5 %	1) 1.935.808 2) 29.603 3) 82 % <sup>14</sup> 4) 3 %
<b>Objectif stratégique 5 – mise en réseau des connaissances</b>	Mobiliser la communauté des professionnels de la SST grâce à de nouveaux outils permettant de promouvoir et de faciliter la création et le maintien d'un ensemble de connaissances de qualité.	1) Portée: utilisateurs en ligne 2) Qualité	1) Augmentation de 10 % par an* 2) 80 %	1) 1.667.312 2) 71 % <sup>15</sup>
<b>Objectif stratégique 6 – mise en réseau des connaissances</b>	Développer et mettre en œuvre des activités de mise en réseau pour s'assurer que l'action de l'Agence réponde aux besoins de ses principales parties prenantes, promouvoir le tripartisme aux niveaux européen et national, et permettre aux réseaux de participer activement aux activités de l'Agence.	1) Qualité 2) Engagement des parties prenantes	1) 80 % 2) 80 %	1) 96 % 2) 76 %

\* En raison du lancement du nouveau site web de l'Agence à la mi-2015, fondé sur une nouvelle structure de l'information, une base de référence a été créée en 2016. Ceci s'applique à toutes les pages vues et aux cibles de téléchargement, dans le domaine des objectifs stratégiques.

<sup>13</sup> EU-OSHA, Enquête réalisée auprès des parties prenantes (2016).

<sup>14</sup> EU-OSHA, Enquête réalisée auprès des parties prenantes (2016).

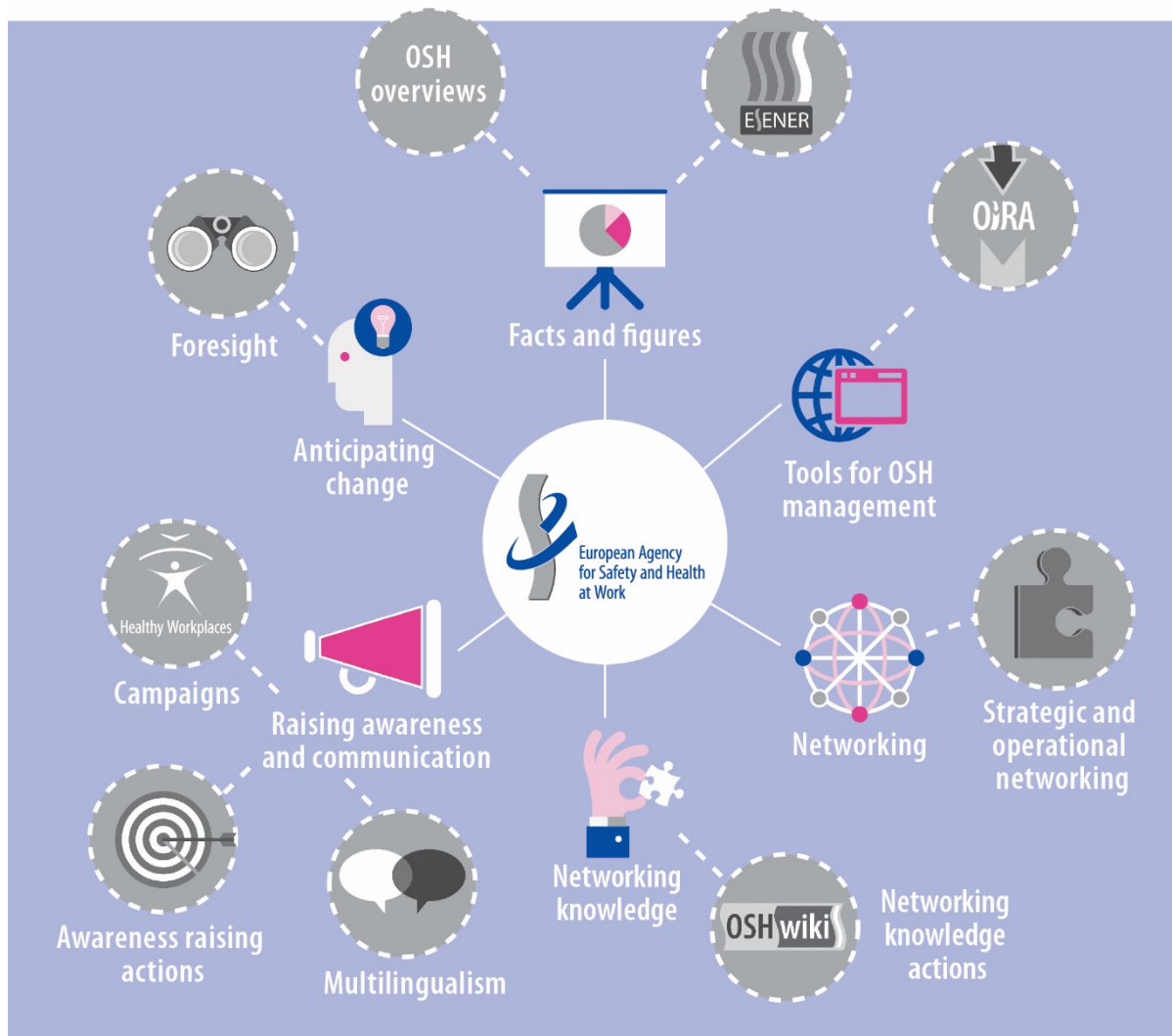
<sup>15</sup> EU-OSHA, Enquête réalisée auprès des parties prenantes (2016).

## II.2 Programme pluriannuel

Cette section présente les six domaines prioritaires liés aux 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



EU-OSHA priority areas and activities  
Multi-annual Strategic Programme 2014-2020  
Foresight  
Anticipating change  
OSH overviews

Domaines et activités prioritaires de l'EU-OSHA  
Programme stratégique pluriannuel 2014-2020  
Prévision  
Anticiper les changements  
Vues d'ensemble de la SST



Facts and figures  
Tools for OSH management  
Networking  
Strategic and operational networking  
Networking knowledge actions  
Networking knowledge  
Multilingualism  
Awareness raising actions  
Raising awareness and communication  
Campaigns

Faits et chiffres  
Outils de gestion de la SST  
Mise en réseau  
Mise en réseau stratégique et opérationnelle  
Actions de mise en réseau des connaissances  
Mise en réseau des connaissances  
Multilinguisme  
Actions de sensibilisation  
Sensibilisation et communication  
Campagnes

### **II.2.1 Anticiper les changements**

À travers ses activités prévisionnelles, l'Agence cherche à identifier les risques nouveaux et émergents pour la sécurité et la santé au travail.

Ce domaine prioritaire implique l'anticipation des défis futurs en matière de SST, liés aux changements du monde du travail. Il entend 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 relatives à la SST, et d'appliquer des mesures préventives efficaces en temps utile. Une prévention effective peut contribuer considérablement à la réalisation des objectifs généraux de l'UE, et notamment à l'augmentation du taux d'emploi: de mauvaises conditions de SST jouent un rôle important 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 vie active et rehausser les taux d'emploi à moyen et long termes.

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

#### **Activités prévisionnelles**

L'Agence a testé des techniques prévisionnelles considérées comme les meilleurs instruments disponibles pour identifier les risques nouveaux et émergents en matière de SST, achevant une activité prévisionnelle sur les emplois verts en 2013 et une autre sur l'impact des TIC et des différents lieux de travail sur la SST en 2018.

L'EU-OSHA mènera des activités visant à identifier et à relever les futurs défis en matière de SST susceptibles d'être provoqués par l'évolution du monde du travail: 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); diversité accrue de la main-d'œuvre; tendances démographiques, émergence de nouveaux types d'emplois et de relations de travail à la suite du développement de l'économie basée sur les connaissances; progrès de la recherche et innovations; changement climatique et nouveaux modes de vie.

Les activités prévisionnelles sont destinées à: [a] identifier et anticiper les défis nouveaux et émergents pour la SST liés aux changements susmentionnés; [b] offrir aux responsables politiques, aux chercheurs et aux intermédiaires sur le lieu de travail des instruments permettant de relever les défis futurs identifiés, et [c] déterminer comment traduire au mieux les résultats des activités prévisionnelles en prises de décisions politiques, et apporter une contribution aux recherches et aux bonnes pratiques en matière de SST. Les conclusions des autres projets prévisionnels et prospectifs (ne relevant pas

nécessairement de la SST) commandés par l'Union européenne, les organisations gouvernementales et d'autres structures seront prises en compte, de même que les travaux de l'Agence sur les priorités de la recherche en matière de SST, les conclusions pertinentes de sources majeures (telles les EWCS et l'ESENER réalisée par l'Agence). Ces activités seront mises en œuvre en combinant diverses méthodes: analyses préliminaires de la documentation; entretiens, groupes cibles, ateliers et/ou enquêtes impliquant des acteurs clés dotés de compétences variées (experts de la SST ou d'autres disciplines, telles que la recherche et l'innovation, la sociologie, l'économie, la démographie, les sciences politiques, la santé publique, etc.), issus des secteurs public et privé (entreprises par exemple), ou des représentants des parties prenantes de l'Agence; et modules d'élaboration de scénarios. Des travaux de suivi seront entrepris dans des domaines importants, et les difficultés seront soulignées dans les prévisions. Les conclusions des activités prévisionnelles seront communiquées aux parties prenantes afin de les assister dans l'élaboration des politiques, de contribuer à la définition des priorités concernant les mesures préventives liées à la recherche en matière de SST, et de sensibiliser les acteurs concernés aux difficultés identifiées dans ce domaine. Chaque activité aura une durée de quatre ans, en incluant les recherches et la période de suivi et d'analyse.

Dans le cadre de ses activités prévisionnelles, l'Agence encouragera le débat entre les parties prenantes, à l'aide d'articles d'experts. Ces articles traiteront de sujets inédits liés à l'évolution du monde du travail, et seront utilisés pour stimuler les débats 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 prévention et la gestion des risques, afin de 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*». Des outils tels que l'ESENER, l'enquête européenne des entreprises sur les risques nouveaux et émergents réalisée par l'Agence, visent à contribuer au développement d'une telle base de connaissances pour les responsables politiques et les chercheurs. Ils 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, par exemple grâce à des estimations concernant la charge des maladies et blessures professionnelles ou les avantages économiques de l'investissement dans la SST. Ces données permettent aussi de souligner les possibilités de tirer des enseignements des politiques, des pratiques et des interventions fructueuses.

Ce domaine prioritaire présente l'avantage spécifique de fournir aux responsables politiques et aux chercheurs, mais aussi aux intermédiaires sur le lieu de travail, les informations pertinentes et fiables dont ils ont besoin pour adopter des mesures. Cet objectif sera atteint grâce à la poursuite de l'enquête ESENER, à une série de présentations complètes, à grande échelle, de questions spécifiques, et à l'évaluation de nouveaux instruments tels que l'estimation fondée sur des enquêtes de l'exposition professionnelle.

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

L'enquête ESENER contribue à l'apport d'une base d'éléments concrets aux responsables politiques et aux chercheurs dans le domaine de la SST. L'enquête vise à décrire précisément comment la SST est actuellement gérée sur les lieux de travail européens, afin de fournir, en temps utile, des informations pertinentes pour l'élaboration des politiques.

Réalisée tous les cinq ans, l'enquête ESENER fournira, avec la deuxième édition lancée en 2014 (ESENER-2), de nouvelles informations actualisées sur la gestion de la sécurité et de la santé des travailleurs dans les entreprises de l'UE. L'enquête permet d'identifier les facteurs qui encouragent la mise en place de mesures préventives et ceux qui la découragent ou l'entravent, et de 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, ce qui permettra de suivre les



tendances au fil du temps, à l'issue de la troisième édition en 2019. Parmi les améliorations de la méthodologie de l'enquête figurent l'élargissement de la portée de celle-ci pour inclure les établissements employant cinq personnes ou plus, l'examen plus rigoureux des questionnaires nationaux dans tous les pays, l'inclusion de nouveaux pays, l'augmentation de la taille des échantillons pour améliorer l'analyse par secteur, et la révision de la définition des personnes interrogées.

L'objectif de l'enquête ESENER est de fournir aux responsables politiques et aux chercheurs une source de données particulièrement riche sur la gestion de la SST dans les entreprises, sur les besoins et les faiblesses, sur les incitations et les obstacles aux actions préventives, ainsi que sur la participation concrète des travailleurs. Cet outil offre aux responsables politiques et aux chercheurs des informations comparables au niveau international, et contribue ainsi à l'élaboration, à l'application et au suivi de politiques de réglementation, d'orientation ou de soutien efficaces dans le domaine de la SST, qui accompagnent les entreprises grâce à leur caractère complet, ciblé et axé sur les aspects clés. Cet objectif est atteint, non seulement grâce à la présentation des principales conclusions, mais aussi grâce à des études de suivi, des recherches indépendantes et des campagnes qui reposent sur les données recueillies. Étant donné que de nombreuses questions abordées dans l'enquête sont étroitement liées au contexte dans lequel les entreprises opèrent, l'ESENER contribue également à l'évaluation des stratégies européennes et nationales en matière de SST, en fournissant un indicateur supplémentaire pour le suivi de la SST. En mettant l'ensemble de ses données à la disposition des chercheurs, l'ESENER encourage la réalisation d'autres recherches indépendantes et contribue à développer les connaissances.

L'enquête ESENER est réalisée tous les cinq ans. Une analyse secondaire, qui porte notamment sur la gestion de la SST, les facteurs de développement et les obstacles, et 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'enquête 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, s'achèveront en 2018. Le travail de terrain concernant l'ESENER-3 commencera en 2019, et les résultats devraient être publiés en 2020.

### ***Vues d'ensemble de la SST***

L'objectif des vues d'ensemble 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, ainsi que des exemples et des recommandations de stratégies et de pratiques adaptées pour leur permettre de mieux orienter le processus décisionnel et de classer les ressources par ordre de priorité au niveau des politiques, des recherches et des entreprises.

De vastes activités d'observation de la SST, échelonnées sur trois ou quatre ans, abordent différents risques, secteurs, groupes de travailleurs ou questions: les maladies professionnelles et la charge des maladies et blessures professionnelles, les coûts résultant du sous-investissement dans la SST, et la valeur de conditions satisfaisantes de sécurité et de santé au travail pour la société. La portée de ces activités est déterminée en concertation avec les parties prenantes de l'EU-OSHA. De telles activités incluent la collecte, l'analyse et la diffusion d'informations complètes concernant les politiques, les recherches et les bonnes pratiques. Elles fournissent une vue d'ensemble des politiques et des stratégies, des tendances en matière d'exposition, des groupes de travailleurs exposés aux risques et des effets sur la sécurité et la santé, ainsi que des outils de suivi disponibles et des besoins en matière de recherche. Elles contribuent au développement et au partage des bonnes pratiques, tant au niveau des politiques que des interventions sur le lieu de travail, et peuvent ainsi apporter leur contribution aux activités des campagnes. En fonction du domaine d'action et de la portée du projet, elles reposent sur des analyses bibliographiques, des études de cas, des entretiens avec des personnes clés (dans le domaine politique, la recherche ou les entreprises), des groupes cibles, des ateliers et des séminaires.

Au cours des années couvertes par le présent DP, l'Agence achèvera les vues d'ensemble SST consacrées aux micro et petites entreprises (2018), aux maladies professionnelles (2019), ainsi qu'aux

coûts et aux avantages de la SST (2019). Le conseil de direction, sur la base d'une évaluation ex ante, décide de procéder à de nouvelles observations de la SST. À la suite de la décision du conseil en 2017, une activité majeure d'observation de la SST sera consacrée aux troubles musculo-squelettiques en 2018 (premiers programmes de travaux). L'activité dédiée aux TMS visera à présenter clairement la situation dans ce domaine, à sensibiliser le public, à diffuser bonnes pratiques et initiatives réussies (au niveau des politiques ou du lieu de travail), et à identifier les priorités de recherches. Elle fournira également un vaste contenu destiné à soutenir la campagne «Lieux de travail sains», qui portera sur ce thème et débutera en 2020.

Les vues d'ensemble de la SST peuvent contribuer directement à l'application du Cadre stratégique de l'UE en matière de SST. Par exemple, selon le Cadre stratégique, les MPE rencontrent des difficultés particulières pour respecter la législation relative à la SST, et l'activité dédiée aux MPE les aidera à relever ce défi. Le Cadre stratégique accorde par ailleurs une grande priorité aux maladies professionnelles et aux données de qualité sur les coûts et les avantages économiques de la SST, ce qui est conforme aux activités de l'Agence dans ces domaines.

### **II.2.3 Outils de gestion de la SST**

Le règlement fondateur de l'Agence souligne la nécessité d'adopter 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 santé et de la sécurité et de la législation en matière de SST, mais sa mise en œuvre et sa qualité doivent être améliorées: l'analyse de la situation<sup>16</sup> a mis en évidence de graves lacunes dans le respect d'éléments fondamentaux de la législation européenne sur la santé et la sécurité, notamment dans les PME et les micro-entreprises. Il est donc essentiel de fournir des outils permettant aux petites structures de gérer la santé et la sécurité, et l'Agence entend agir dans ce sens avec son outil interactif d'évaluation des risques en ligne (OiRA). L'outil OiRA repose sur le tripartisme dans la mesure où il associe les partenaires sociaux et les gouvernements à son développement et à sa diffusion.

Cet outil sera développé à l'aide de modules supplémentaires dédiés à des risques spécifiques, puis complété par la création d'outils spécifiques pour permettre le suivi efficace de l'évaluation des risques, avec l'application de solutions pratiques. L'OiRA aide les micro-entreprises et les petites structures à instaurer un processus d'évaluation des risques, et les assiste dans le cadre de la gestion globale des risques, de l'identification et l'évaluation des risques sur le lieu de travail au suivi et à l'établissement de rapports, en passant par la prise de décisions et l'adoption de mesures. Le tripartisme demeurera un facteur clé du développement et de la promotion de cet outil.

Le succès des outils en ligne dépend non seulement de leur utilité pour soutenir l'évaluation des risques, mais aussi de la sensibilisation des utilisateurs ciblés à leur existence et de la présence d'un contexte favorable, tel que l'implication de l'inspection du travail.

Grâce aux activités de son réseau IRAT<sup>17</sup>, l'Agence continuera à faciliter l'échange de connaissances et de bonnes pratiques dans le cadre de la conception, l'utilisation et la promotion d'instruments tels que l'OiRA, parmi les autorités nationales qui ont élaboré des initiatives similaires.

---

<sup>16</sup> [EU-OSHA](#), *A critical review of safety and health in micro and small enterprises*, avril 2016.

<sup>17</sup> Outil interactif d'évaluation des risques.

## ***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 européen, en ciblant tout particulièrement les besoins et les défis des MPE.

Pour ce faire, elle incitera encore les partenaires sociaux européens et nationaux (sectoriels) et les autres organisations (ministères, inspections du travail ou instituts de SST) à développer et à partager leurs outils OiRA sectoriels nationaux ou paneuropéens, et à mettre en place une stratégie globale nationale pour 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 favoriser sa généralisation et son utilisation au niveau des entreprises. En coopération avec les points focaux, l'Agence développe des actions de promotion destinées à sensibiliser à l'OiRA et à encourager son adoption. Outre la stratégie de diffusion, la communication «entre pairs» s'avère essentielle pour encourager l'utilisation des outils OiRA dans les quelque 20 millions de MPE en Europe.

Au niveau des entreprises, le résultat devrait être une augmentation du nombre de sociétés (MPE en particulier) réalisant elles-mêmes des évaluations des risques de qualité et actualisées. Cela leur permettra de gérer efficacement la SST et de réduire les charges administratives, les aidant à améliorer la productivité et la SST. En ce qui concerne les travailleurs, ils seront suffisamment impliqués dans l'évaluation des risques, et bénéficieront d'une estimation et d'une gestion correctes des risques sur leur lieu de travail. Les résultats pour ces bénéficiaires devraient être durables sur le long terme. Parmi les résultats attendus à long terme figurent l'amélioration des conditions de sécurité et de santé dans les MPE, ainsi que la réduction du nombre d'accidents du travail, des cas de maladie et des absences liées.

L'OiRA est mentionnée comme l'une des priorités du Cadre stratégique de l'UE en matière de SST, car elle joue un rôle clé dans le respect des dispositions juridiques de base au sein des PME et des MPE. L'Agence s'efforcera de répondre à l'objectif ambitieux qui a été défini: 150 outils publiés et 100 000 évaluations des risques effectuées avec l'OiRA d'ici la mi-2018.

### ***II.2.4 Sensibilisation et communication***

Transmettre le message relatif à la SST aux multiples groupes cibles et bénéficiaires<sup>18</sup> (responsables politiques, chercheurs, partenaires sociaux et autres acteurs), et mener des actions de sensibilisation au sujet des risques professionnels et de leur prévention sont des actions clés dans la création d'une culture de prévention des risques liés à la sécurité et à la santé au travail. Les intermédiaires et les bénéficiaires de l'Agence sont très différents, et elle doit en tenir compte dans ses activités de communication. Les exigences de la communication sur les risques futurs qui s'adressent aux responsables politiques diffèrent de celles de la communication sur les mesures simples de prévention des accidents, qui sont destinées aux intermédiaires.

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 vaste éventail d'informations de types variés doit être communiqué. Par conséquent, les moyens de

---

<sup>18</sup> Les **bénéficiaires** sont les personnes ciblées par 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 intermédiaires (**groupes cibles**) qui sont en contact avec les bénéficiaires ou en mesure de les influencer. Elle vise en général à renforcer les capacités et la compréhension des groupes cibles (par exemple en mettant des outils à leur disposition), afin qu'ils puissent améliorer l'aide et le soutien qu'ils apportent aux bénéficiaires.

communication utilisés par l'Agence doivent être adaptables. Le contenu des informations communiquées peut aller du simple conseil concernant les bonnes pratiques à l'analyse statistique complexe. Les points focaux nationaux et les autres partenaires sont des parties prenantes clés dans la stratégie de communication de l'Agence. Cette dernière fournit à son réseau de points focaux une aide financière et logistique pour appliquer les activités de la campagne et les actions de sensibilisation à l'échelle nationale. Le soutien de l'Agence couvre un vaste éventail d'activités, dont l'organisation de conférences et de séminaires, de conférences de presse, de tables rondes avec des journalistes et de visites, ainsi que la production et la diffusion d'une documentation et d'un matériel promotionnel relatifs à la campagne dans 25 langues.

### **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 de prévention. 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 suivants:

- engager les parties prenantes à tous les niveaux,
- sensibiliser le public,
- 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 appliquer les bonnes pratiques.

Les activités de sensibilisation de l'Agence confèrent une dimension européenne aux actions nationales dans le domaine de la SST. Elles peuvent également permettre de mettre en avant une question qui ne l'aurait pas été si elle avait seulement été traitée à l'échelle nationale. Le fait que les activités de la 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 différentes 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 des campagnes, s'appuyant 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,
- les réseaux des partenaires officiels des campagnes de l'Agence, qui comprennent des organisations paneuropéennes ou internationales, et des partenaires médiatiques,
- les institutions européennes et leurs réseaux, en particulier la présidence du Conseil européen en exercice, et
- le Réseau Entreprise Europe, qui renforce le lien de l'Agence avec les micro-entreprises et les PME européennes.

Chaque campagne est mise en place pour deux ans et nécessite deux ans de préparation. Le thème de la campagne 2018-2019 (créer une culture de prévention des risques associés aux substances dangereuses tout en ciblant des groupes de travailleurs spécifiques) a déjà été fixé. Le thème de la

campagne suivante, adopté par le conseil de direction, sera la prévention des troubles musculo-squelettiques liés au travail.

### ***Actions de sensibilisation et communication***

Une communication efficace doit jouer un rôle clé dans l'exécution de la mission de l'Agence, et fait donc partie intégrante de ses activités fondamentales. La mise en réseau et le partenariat sont au cœur de notre stratégie de communication, comme ils le sont dans d'autres domaines d'action de l'Agence.

La stratégie de l'Agence consiste à agir moins pour agir mieux, et sa stratégie de communication doit refléter cet engagement. Une fonction importante de la stratégie sera d'établir une distinction claire entre les activités menées par l'Agence et celles qui relèvent de la compétence des États membres et d'autres organisations.

L'Agence entretiendra et continuera à développer ses moyens et supports de communication. Parmi ceux-ci figurent le service de presse et la veille médiatique, le vaste programme relatif aux publications et à l'audiovisuel, la distribution et la gestion des relations avec les clients et les parties prenantes, la documentation de l'Agence et la promotion. Le rapport annuel restera le principal support utilisé pour présenter les informations relatives à l'Agence.

La stratégie en ligne de l'Agence garantira l'intégration de la fonctionnalité et des tests d'utilisation dans le processus de développement de ses sites web, de ses outils de visualisation des données et d'autres services en ligne. Des outils de mesure de l'audience seront utilisés afin de surveiller l'utilisation du site web et de définir l'évolution future. Des enquêtes sur la satisfaction des utilisateurs à l'égard de nos services en ligne seront également réalisées périodiquement. Celles-ci pourront prendre la forme d'enquêtes auprès des utilisateurs du site web ou d'OSHmail, ou d'échantillons d'utilisateurs recrutés à cet effet.

De plus, et parallèlement à ses campagnes «Lieux de travail sains», l'Agence 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 peuvent être liées aux actions d'autres parties prenantes, telles que la Commission européenne, le CHRIT et les partenaires sociaux européens. Ces activités, réunies, visent à fournir des informations à différents bénéficiaires et, en particulier, à des intermédiaires, et l'Agence continuera à étudier tous les moyens possibles de s'engager auprès de ces publics, notamment grâce à l'utilisation croissante des médias sociaux.

Les activités incluent également la participation de l'Agence au consortium des organisations responsables du développement et de la production d'une série de courts métrages 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 (outils destinés aux enseignants par exemple) qui s'appuieront sur les films Napo pour diffuser le message relatif à SST auprès de nouveaux publics.

Parmi les autres activités figureront les séminaires promotionnels, la participation à divers événements et expositions, 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 avec ses points focaux nationaux pour fournir des traductions de ses documents d'information et de campagne en 25 langues.

Les professionnels et les intermédiaires nationaux de la SST sont les principaux publics cibles des communications multilingues de l'Agence. Par conséquent, l'EU-OSHA a pour pratique de traduire l'essentiel du contenu imprimé et en ligne lié à ses campagnes « Lieux de travail sains » en 25 langues. Toutefois, afin de tirer le meilleur parti possible de son budget de traduction, et dans le cadre d'une approche « portefeuille », l'Agence offrira à ses points focaux la possibilité d'établir l'ordre de priorité des publications à traduire dans leurs langues respectives, selon leurs besoins nationaux. Ces publications seront généralement des documents plus courts tels que les synthèses des rapports.

Parmi les autres mesures figurent le développement d'un outil de gestion automatisée de la traduction et du flux de travaux associé afin de gérer les contenus de ses sites web multilingues. L'outil, qui a été récompensé en 2017 par le prix d'excellence de la bonne administration du Médiateur européen, sera mis à la 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 de la SST, afin d'améliorer la qualité et la cohérence de ses traductions.

En ce qui concerne les produits d'information comportant beaucoup de texte, tels les outils de visualisation des données, pour lesquels il n'est pas possible, d'un point de vue économique, de traduire le contenu dans toutes les langues, l'Agence continuera à tester des outils de traduction automatique.

L'Agence continuera aussi d'examiner 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 l'intermédiaire duquel l'Agence fournit une assistance et des traductions de base afin de permettre aux partenaires nationaux d'élaborer, dans leur propre langue, des outils adaptés à leur contexte national. La plate-forme OSHwiki est un autre exemple de la façon dont l'Agence peut exploiter ses ressources pour soutenir le multilinguisme de manière rentable et durable.

### II.2.5 Mise en réseau des connaissances

L'un des rôles clés de l'EU-OSHA consiste à « 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 d'information des États membres, à l'objectif de soutien au multilinguisme et à la tâche toujours plus importante consistant à actualiser les informations, constitue un défi de taille étant donné les ressources disponibles. En créant des liens et en facilitant l'échange de connaissances entre diverses organisations impliquées dans la recherche, l'élaboration de politiques et le développement des ressources au niveau du lieu de travail, l'Agence est en mesure de jouer un rôle de médiateur et de catalyseur des nouvelles connaissances et de la collaboration en matière de SST.

#### Actions de mise en réseau des connaissances

L'Agence entreprendra également des activités pour soutenir la production, l'échange et la diffusion de connaissances destinées à soutenir ses principales parties prenantes, notamment les institutions de l'UE et des États membres, dans leur processus décisionnel, ainsi que l'élaboration et l'application de stratégies et de politiques, en facilitant l'échange de données pertinentes et de connaissances.

Ces activités refléteront les programmes 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 les initiatives en faveur du dialogue feront partie des activités menées pendant la

période couverte par le DP. L'Agence continuera à appuyer la Commission en fournissant des informations sur les stratégies des États membres en matière de SST, et en développant une visualisation pour soutenir le système d'information européen sur la SST, comme le prévoit le Cadre stratégique de l'UE en matière de SST.

L'EU-OSHA continuera également à aider la Commission dans son suivi de l'évaluation ex post de la législation de l'UE en matière de santé et de sécurité au travail.

L'Agence consolidera OSHwiki en tant que source complète d'informations actualisées et fiables, intégrée à son site web, et en tant que moyen de collaborer avec la communauté de la SST. Le contenu d'OSHWiki sera entretenu par l'Agence et complété par les articles de contributeurs agréés. Parmi les autres activités figureront la promotion de la plate-forme auprès des utilisateurs finaux, sa maintenance et son amélioration, ainsi que le développement et la mise à jour du contenu. L'EU-OSHA travaillera également sur la coordination et la hiérarchisation des recherches en matière de SST, grâce à différentes actions, telles que des séminaires.

Afin de renforcer le soutien apporté aux micro-entreprises et aux PME, notamment dans le cadre de l'application des mesures préventives consécutives au processus d'évaluation des risques, l'Agence favorise la conception et l'utilisation d'outils électroniques. Ces outils, fondés sur le web ou fonctionnant sur un ordinateur ou un périphérique mobile, sont des programmes interactifs qui permettent aux entreprises d'améliorer la santé et la sécurité. L'Agence facilite l'échange de connaissances et le partage des outils, et notamment des outils développés avec succès au niveau national pour être utilisés dans toute l'Europe. La préférence ira aux outils qui aident les PME à adopter des actions de prévention.

## **II.2.6 Mise en réseau**

L'EU-OSHA est une petite agence qui travaille avec des informations et des connaissances. Cet aspect rend la mise en réseau déterminante 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 la 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 informations, sont disséminées à travers l'Europe. Ces ressources étant limitées, il est possible d'accroître leur efficacité en les réunissant et en encourageant l'échange efficace d'informations et d'expériences. Ce principe est clairement posé dans le préambule du règlement fondateur de l'Agence.
- 2) De plus, l'Agence est relativement modeste puisqu'elle emploie un peu moins de 70 personnes. Seule, elle ne peut obtenir que des résultats limités, mais en impliquant des réseaux et en s'assurant de l'utilité de son travail pour les 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.

### **Mise en réseau stratégique et opérationnelle**

Les actions de l'Agence concernant la constitution de réseaux stratégiques et opérationnels incluent le développement et le soutien des réseaux de ses principales parties prenantes: réseaux de gouvernance et réseaux européens, points focaux, réseaux d'experts et réseaux internationaux. Ces actions visent à refléter les besoins et les priorités des principales parties prenantes dans les activités de l'Agence. Elles couvrent à la fois la contribution à la planification de l'Agence et la nécessité pour elle de rendre compte de ses actions, et elles permettent de s'assurer que l'Agence remplit ses objectifs en s'appuyant sur les ressources des réseaux, dans la mesure où ses seules ressources ne le lui permettent pas. La mise en réseau vise également à partager les meilleures pratiques et à éviter le double emploi.

Ces actions s'adressent tout particulièrement au conseil de direction, et à d'autres parties prenantes essentielles à l'échelle européenne. Les réseaux de gouvernance incluent le conseil de direction, le bureau et les groupes consultatifs de l'Agence. Tous ces réseaux comprennent des gouvernements, des syndicats et des organisations patronales, ainsi que 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'impliquer des acteurs clés de toute Europe dans le travail de l'Agence.

De plus, chaque État membre de l'UE et de l'EEE est doté d'un point focal EU-OSHA qui utilise un réseau national tripartite reflétant les structures et les systèmes nationaux. Ceci permet la communication d'informations par l'intermédiaire des points focaux, à partir et à destination de 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. L'engagement des partenaires sociaux à l'échelon national est considéré comme essentiel pour garantir la réussite des activités de l'EU-OSHA.

L'Agence continuera de collaborer avec d'autres agences européennes, afin de créer des synergies. Des accords sont déjà conclus avec Eurofound, l'EIGE et l'ECHA, et une coopération est établie avec le Cedefop. L'Agence s'engage également auprès de partenaires internationaux, tels que l'OIT, l'OMS, d'autres organisations internationales et des pays spécifiques. Les activités internationales de l'Agence seront réalisées dans le cadre de son document consacré aux relations internationales. Ce document porte sur des aspects tels que les différents types d'acteurs, les motifs de l'engagement, les limitations de l'engagement et la définition des priorités pour les actions internationales.

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

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

L'EU-OSHA a appliqué plusieurs programmes pour les pays candidats et candidats potentiels avant les élargissements réalisés à partir de 2004, permettant aux nouveaux États membres de participer activement dès leur adhésion, voire avant. Ces programmes sont financés par des fonds réservés à cet effet, et sont donc uniquement inclus à titre informatif dans le présent document.



## II.2.7 Aperçu général

Activité/année	2018	2019	2020
1.2. Activité prévisionnelle de grande envergure			
2.1. ESENER			
2.3. Vue d'ensemble SST: micro-entreprises et petites entreprises			
2.4. Vue d'ensemble SST: maladies professionnelles			
2.5. Vue d'ensemble SST: coûts et avantages de la SST			
2.7. Vue d'ensemble SST: TMS			
3.1. Outil d'évaluation interactive des risques en ligne (OiRA)			
4.3. Campagne «Lieux de travail sains» 2016-2017: être bien sur les lieux de travail quel que soit l'âge			
4.5. Campagne «Lieux de travail sains» 2018-2019: substances dangereuses			
4.6. Campagne «Lieux de travail sains» 2020-2022: TMS liés au travail <sup>19</sup>			
4.7. Activités de sensibilisation et communication			
4.8. Multilinguisme			
4.9. Campagne «Lieux de travail sains» 2023-2025: thème à définir			
5.3. Actions de mise en réseau des connaissances			
6.4. Mise en réseau stratégique et opérationnelle			

<sup>19</sup> En 2018, le conseil de direction sera invité à prendre une décision au sujet d'un cycle de trois ans pour les campagnes, applicable à partir de la campagne sur les TMS. L'issue de cette discussion aura d'éventuelles incidences sur la campagne 2023-2025 mentionnée ci-après.

## II.3 Ressources humaines et financières: perspectives 2018-2020

### II.3.1 Aperçu de la situation passée et actuelle

#### Aperçu des effectifs pour N-1 (2016):

Les ressources humaines de l'Agence à la fin de l'année 2016 atteignaient au total 66 postes, dont 41 agents temporaires, 24 agents contractuels et un agent local. Des données détaillées sur les différentes catégories de personnel figurent au tableau 1 de l'annexe III.

#### Dépenses pour N-1:

Des données détaillées sont fournies au tableau 1 de l'annexe II.

### II.3.2 Programmation des ressources pour 2018-2020

#### II.3.2.1 Ressources financières<sup>20</sup>

Les ressources de l'EU-OSHA se composent essentiellement des contributions de l'Union européenne (96,6 %), des pays de l'EEE-AELE (2,4 %) et des autorités locales (1 %). Cette répartition ne devrait pas être modifiée, car le montant annuel maximal des subventions que l'EU-OSHA peut recevoir est régi par le cadre financier pluriannuel 2014-2020, qui vise à maîtriser l'évolution des dépenses administratives et des effectifs dans tous les institutions et organismes de l'UE, et qui 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 2018-2020 envisagent une contribution de l'UE de 14 973 000 EUR en 2018. L'année 2018 est la première à bénéficier d'une augmentation constante de 2 % de la contribution de l'UE jusqu'en 2020. L'EU-OSHA prévoit donc une subvention de l'UE de 15 273 000 EUR pour 2019 et de 15 579 000 EUR pour 2020. 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 estimée à 2,4 % pour 2018-2020, tandis que celle des autorités locales devrait atteindre 160 100 EUR au total (100 100 EUR à compter de 2019). L'augmentation des ressources financières en 2018 servira principalement à couvrir l'indexation des prix et des salaires, l'exercice de reclassement, l'augmentation du facteur de pondération salariale (en fonction des prévisions de l'OCDE au sujet de l'inflation en Espagne), et l'emploi d'un agent contractuel.

#### II.3.2.2 Ressources humaines

##### Évolution des effectifs

Après avoir appliqué la réduction cumulée de 10 % des postes du tableau des effectifs (agents temporaires) durant les cinq dernières années, l'EU-OSHA prévoit que ses effectifs resteront stables au cours des années 2018-2020. La dotation en effectifs pour les emplois ne figurant pas au tableau des effectifs devrait également rester relativement stable durant la période de planification, à la suite du remplacement d'un agent local, parti à la retraite, par un autre agent contractuel en 2018. L'Agence peut donc s'appuyer sur des effectifs totaux de 65 personnes en 2018 (40 agents temporaires et 25 agents contractuels).

Des données détaillées sur l'évolution des effectifs durant la période de planification figurent dans le tableau 2 de l'annexe III.

Selon l'exercice d'analyse de la situation du personnel basé sur les données de 2016, le personnel de l'Agence se répartit comme suit: neutre: 14,3 %; opérationnel: 68,1 %; soutien administratif et coordination: 17,5 %.

À la suite de l'augmentation de la durée du travail ces dernières années et afin de permettre au personnel d'atteindre un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la disponibilité réelle du

<sup>20</sup> Des données détaillées figurent dans les tableaux de l'annexe II.

personnel est plus faible que le nombre de postes, à hauteur de trois équivalents temps plein, en raison du travail à temps partiel et des congés parentaux ou familiaux. Étant donné la pyramide d'âge du personnel de l'Agence, cette perte de ressources est peu susceptible de diminuer au cours des années à venir.

### **Perspectives en matière de ressources 2018-2020**

L'Agence se concentre sur le maintien de gains d'efficacité, tout en continuant à réaliser ses programmes de travail avec les ressources disponibles. La réputation de professionnalisme de l'EU-OSHA repose sur la qualité des activités de recherche, de promotion et de communication menées par son personnel. Celui-ci veille à préserver et à améliorer encore la réputation de l'Agence. Le programme de développement organisationnel de l'EU-OSHA, ainsi que la gestion des talents et la planification de la main-d'œuvre, se focaliseront sur le renforcement de l'efficacité du développement et du déploiement du personnel.

L'EU-OSHA entend collaborer étroitement avec le comité du personnel. Celui-ci est en particulier consulté au sujet des modalités d'exécution mettant en œuvre le statut.

### **Nouvelles tâches**

L'actuelle révision du règlement fondateur de l'EU-OSHA, destinée à l'aligner sur la déclaration commune et la feuille de route associée, pourrait se traduire par l'octroi de nouvelles tâches, requises pour soutenir la stratégie Europe 2020 et le Cadre stratégique de l'UE.

### **Développement 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 afin de 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 programmes nationaux. Les attentes des parties prenantes de l'Agence, et notamment de la Commission européenne, qui souhaitent que le projet OiRA continue de s'étendre à de nouveaux pays et secteurs, restent vives. Cette extension implique une solide fonction de gestion, de coordination et de soutien, qui nécessite des ressources élevées en personnel.

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

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'échelle européenne, 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 réalisation et un contrôle de la qualité plus rigoureux prévus pour la troisième édition en 2019. En fonction des résultats de l'étude de faisabilité achevée en 2017, l'Agence lancera peut-être une enquête sur l'exposition des travailleurs aux carcinogènes, qui contribuera à combler le manque significatif d'informations en Europe.

La campagne «Lieux de travail sains» de l'Agence a pris de l'ampleur pour devenir la plus vaste activité de sensibilisation à la SST de ce type au monde, et continue à se développer. La campagne 2016-2017, «Être bien sur les lieux de travail quel que soit l'âge», se fonde sur le succès des campagnes précédentes. Tout en s'engageant activement auprès de son réseau de points focaux nationaux et en le soutenant pour déployer la campagne, l'Agence a recruté 100 partenaires européens officiels de la campagne, incluant par exemple des sociétés multinationales ou des associations patronales et syndicales européennes. De telles alliances, ainsi que les partenariats avec le Réseau Entreprise Europe de la DG GROW et d'autres intermédiaires, sont essentiels pour aider l'Agence à diffuser ses messages auprès de plus de 25 millions de lieux de travail dans l'Union européenne. Toutefois, le

succès de l'Agence, qui est parvenue à développer et à étendre la campagne, s'accompagne d'une augmentation des demandes et des attentes qui nécessite 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, sous la forme d'informations fiables sur diverses questions liées à la SST, ainsi que la collaboration accrue 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 consécutifs aux résultats de l'évaluation ex post des 24 directives de l'UE sur la santé et la sécurité au travail; pour l'application des modifications prévues de la directive sur les agents cancérigènes et mutagènes; pour la transposition des limites d'exposition professionnelle de l'UE (contraignantes et indicatives) et pour le renforcement de la SST dans le secteur de la coiffure. Pour que ces besoins puissent être traités 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 rechercher des gains d'efficacité en s'appuyant sur les conclusions de l'évaluation de sa stratégie et sur les travaux qui ont suivi (en particulier le nouveau programme stratégique). Le passage à des projets moins nombreux mais plus vastes se poursuivra durant la période de planification et se traduira par des gains d'efficacité en ce qui concerne la passation des marchés, la gestion des contrats et la rédaction de publications. De plus, l'Agence recherche une synergie entre ses activités en proposant des sujets pour les campagnes «Lieux de travail sains» qui correspondent à une précédente vue d'ensemble à grande échelle en matière de SST. Ceci garantit la disponibilité d'un contenu de grande qualité pour la campagne et l'impact optimal de la vue d'ensemble, dont les conclusions sont largement diffusées.

L'Agence poursuivra par ailleurs le développement et l'application des systèmes de gestion basée sur l'activité et d'établissement du budget par activité lancés en 2014, afin de continuer à maintenir l'intégration étroite de son programme de travail et de son budget annuels.

### **Priorités négatives/diminution des tâches existantes**

La transition susmentionnée vers des activités moins nombreuses mais plus importantes entraînera une diminution du nombre d'activités menées simultanément. Il est prévu d'éliminer au moins une activité relevant des vues d'ensemble en matière de SST (domaine prioritaire «faits et chiffres») durant la période de planification. De plus, dans le cadre du domaine prioritaire «mise en réseau des connaissances», les synergies entre OSHwiki et Wikipedia sont examinées, ce qui pourrait entraîner une réduction des ressources requises par cette tâche à long terme.

L'EU-OSHA est pratiquement la seule agence à communiquer une grande quantité d'informations 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 encore à soutenir le multilinguisme, l'Agence continuera à élaborer de nouvelles approches, telle la création d'un mécanisme de hiérarchisation impliquant les points focaux et leurs réseaux, qui sont plus durables et nécessitent moins de ressources humaines.

L'EU-OSHA a toujours fait preuve d'une capacité de réaction élevée aux nouveaux besoins. En raison des réductions d'effectifs, elle ne pourra plus répondre aux nouvelles demandes comme par le passé.

### **Redéploiement des ressources compte tenu des contraintes budgétaires**

Le Programme stratégique pluriannuel 2014-2020 de l'Agence a été élaboré dans le contexte actuel difficile des contraintes budgétaires. Il présente donc une stratégie qui lui permet de poursuivre sa mission malgré la réduction de ses ressources.

### **II.3.2.3 Conclusions**

À la suite d'une réduction importante (10 %) de ses effectifs entre 2012 et 2017, l'EU-OSHA continuera à placer l'accent sur l'utilisation efficace de ses ressources humaines et financières, tout en atteignant une qualité optimale dans l'exécution de son programme de travail. Elle emploiera à cette fin des outils de gestion modernes et favorisera un développement organisationnel efficace.

## Section III – Programme de travail annuel 2018

### III.1 Synthèse

L'année 2018 est la cinquième année du Programme stratégique pluriannuel (PSP) 2014-2020 de l'EU-OSHA. L'évaluation à mi-parcours (2016-2017) du PSP a confirmé qu'il continuait à offrir un bon cadre de programmation.

En 2018, l'Agence présentera les conclusions de plusieurs activités importantes relevant des domaines prioritaires «anticiper les changements» et «faits et chiffres»: l'activité prévisionnelle à grande échelle sur l'impact des TIC et du lieu de travail, la vue d'ensemble en matière de SST sur les MPE (étude de trois ans), et les trois sous-projets incluant la vue d'ensemble en matière de SST sur les maladies professionnelles. De plus, la troisième édition de l'enquête ESENER sur les lieux de travail sera commandée, avec un travail sur le terrain prévu pour 2019, et les rapports résultant de l'analyse secondaire des données de la deuxième édition seront publiés.

En 2018, les estimations de la valeur économique de la SST pour la société continueront à être développées. De plus, les résultats de la première année de travaux sur l'importante vue d'ensemble de la SST consacrée aux TMS (qui se prolongera jusqu'en 2020) seront disponibles. Cette dernière initiative entend apporter une contribution significative à la prévention des TMS grâce à un programme de recherche, à l'échange de bonnes pratiques sur le lieu de travail et au niveau politique, et à une action de sensibilisation et de promotion. Durant cette dernière étape, l'Agence compte fournir un dispositif de lancement important pour une campagne dédiée au même sujet, qui débutera en 2020.

Le développement de l'OiRA se poursuivra, mais l'accent sera davantage placé sur la promotion des outils déjà développés afin de garantir leur adoption par les entreprises. En ce qui concerne la sensibilisation, la première année de la campagne sur les substances dangereuses offrira une vaste gamme de contenus et utilisera pleinement le réseau étendu disponible dans ce domaine. Durant les deux années de la campagne, la priorité sera accordée aux groupes spécifiquement menacés, afin d'encourager une culture de la prévention et de soutenir les activités de la feuille de route de la présidence néerlandaise sur les carcinogènes.

Dans le domaine de la mise en réseau des connaissances, l'Agence travaillera en coopération avec la Commission sur divers projets importants, tels que le suivi de l'examen de la législation européenne sur la SST ou le développement du système OSH Info de l'UE, soutiendra la création d'outils en ligne pour la gestion de la SST, et travaillera à la consolidation d'OSHWiki.

Enfin, il faut garder à l'esprit que la Commission a présenté une proposition relative à un nouveau règlement de l'EU-OSHA, susceptible d'exercer un impact sur les activités en 2018, en fonction de son contenu et du moment choisi pour son adoption.

## III.2 Activités

### Domaine prioritaire 1: anticiper les changements

#### III.2.1 Étude prévisionnelle à grande échelle (réf. 1.2)

Les résultats de l'étude prévisionnelle sur les éventuelles incidences de la progression des TIC et de l'évolution des lieux de travail sur la SST seront diffusés et valorisés en 2018. À la suite de l'étude par l'Agence des facteurs de succès dans la communication des conclusions des études prévisionnelles, plusieurs ateliers participatifs seront organisés avec des publics ciblés clés, parallèlement à la publication de produits incitatifs.

La diffusion et la promotion de trois articles d'experts (au maximum) commandés en 2017 seront organisées afin d'offrir une plate-forme pour débattre des implications possibles de l'évolution du monde du travail sur la SST. Trois articles supplémentaires au maximum seront commandés à des fins de discussion et de promotion en 2019. Les résultats d'une évaluation ex post de l'activité prévisionnelle, débutée en 2018, contribueront à la définition d'activités supplémentaires à partir de 2019.

---

**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 la formulation des politiques et à faciliter la définition de priorités d'action et de recherche.

---

**Objectifs opérationnels:**

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 prévisionnelle, les scénarios élaborés et leurs implications opérationnelles.

Favoriser un débat de qualité parmi au moins deux groupes de parties prenantes, dont le conseil de direction de l'Agence et les points focaux, sur les nouvelles questions en rapport avec la SST.

---

**Résultats et produits attendus d'ici à 2020:** Les résultats de cette activité auront atteint un vaste échantillon de décideurs politiques et de chercheurs dont le domaine d'activité dépasse la SST. Ces conclusions auront été prises en compte dans la formulation de politiques, de pratiques et de sujets de recherche en matière de SST.

---

Indicateurs	Dernier résultat	Objectif (2018)	Moyens et fréquence de vérification
1. Application du programme de travail	2016: 0 %	100 %	Produits envisagés/deux fois par an

---



2. Qualité	2016: 73 % <sup>21</sup>	80 %	Enquête auprès des parties prenantes/une fois par an
------------	--------------------------	------	--

<b>Principaux produits et actions nécessitant des ressources en 2018 (année de livraison entre parenthèses):</b>	Films d'animation présentant les scénarios (2018)
	Rapport prévisionnel, résumé et brochure (2018)
	2 à 3 ateliers de diffusion et de promotion et leurs résumés
	Articles d'experts (jusqu'à 3 en 2018 et en 2019)
	Séminaire et résumé pour examiner les articles d'experts (2018)
	Rapport d'évaluation ex post (2019)

**Ressources financières requises: 574,774 EUR**

**Ressources humaines requises: 2,7ETP**

**Source de financement: budget général de l'EU-OSHA**

## Domaine prioritaire 2: faits et chiffres

### III.2.2 ESENER (réf. 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 des données indispensables aux décideurs politiques et aux chercheurs à l'échelon national et européen, étant donné qu'il n'existe aucune source d'information équivalente sur la gestion concrète de la SST.

Depuis sa première édition en 2009, l'ESENER joue un rôle clé en aidant l'EU-OSHA à communiquer des informations comparables sur le 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 leur gestion, les risques psychosociaux tels que le stress, l'intimidation et le harcèlement, et les leviers et les obstacles aux actions relatives à la SST. Elle décrit aussi 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 des sources d'inquiétudes croissantes pour les lieux de travail européens.

Fondés sur les améliorations importantes apportées à la deuxième édition de 2014, telles que l'inclusion des micro-entreprises et du secteur agricole, les travaux consacrés à la troisième édition de l'enquête ESENER débuteront en 2018 et seront transposés sur le terrain en 2019. L'objectif consiste non seulement à fournir des données de qualité dans les principaux domaines d'intérêt couverts par les précédentes enquêtes, mais aussi à présenter l'évolution dans le temps en minimisant les changements apportés à l'instrument d'enquête. Les conclusions des rapports techniques commandés en 2017 seront utilisées pour améliorer la méthodologie de l'enquête.

Des rapports substantiels fondés sur l'analyse secondaire de l'ensemble de données de l'ESENER-2 seront encouragés en 2018. Ils incluent les rapports achevés en 2017. L'un porte sur la représentation des travailleurs et l'autre sur une analyse combinée aux données de l'enquête sur les forces de travail et de l'enquête européenne sur les conditions de travail. Ils incluent également les études dédiées à la gestion de la SST et à la gestion des risques psychosociaux, qui seront publiées en 2018.

<sup>21</sup> EU-OSHA, Enquête réalisée auprès des parties prenantes (2016).

**But:** Enrichir, par des informations de qualité, la base de données scientifiques que les décideurs politiques peuvent utiliser dans leurs décisions en matière de SST, notamment en ce qui concerne la participation des travailleurs, la gestion pratique de la SST et la gestion des risques psychosociaux.

**Objectifs opérationnels:** Lancer la troisième édition de l'ESENER, en apportant si possible des changements à la méthodologie pour améliorer sa qualité, tout en garantissant une comparabilité avec les résultats de la deuxième édition.

Décrire plus précisément la situation comparative en Europe en ce qui concerne les mesures préventives, l'exposition des travailleurs aux risques relatifs à la SST, et les résultats en termes d'accidents et de maladies professionnels, et fournir un moyen de suivre les changements dans le temps.

Apporter des informations analytiques sur la gestion de la SST en général et des risques psychosociaux sur le lieu de travail, ainsi que sur la participation des travailleurs à la SST. Améliorer la compréhension des causes d'accidents et de maladies, et des moyens d'action possibles. Prendre des mesures destinées à diffuser les conclusions auprès des décideurs politiques et des chercheurs.

Combiner les données quantitatives de l'enquête ESENER avec les données qualitatives et quantitatives d'autres enquêtes pour améliorer la compréhension des questions clés liées à la gestion pratique de la SST.

**Résultats et produits attendus d'ici à 2020:** Les résultats de cette activité auront atteint un vaste échantillon de décideurs politiques et de chercheurs dont le domaine d'activité dépasse la SST. Ces conclusions auront été prises en considération dans la formulation de politiques, de pratiques et sujets de recherche pertinents en matière de SST, à la fois à l'échelle nationale et à l'échelle européenne.

Meilleure compréhension, chez les décideurs politiques et les chercheurs, de la gestion de la SST par les entreprises.

L'ESENER deviendra une source majeure de données sur la gestion de la SST par les entreprises, et un outil de contrôle efficace pour suivre les changements au fil du temps.

Indicateurs	Dernier résultat	Objectif (2018)	Moyens et fréquence de vérification
1. Application du programme de travail	2016: 100 %	100 %	Produits envisagés/deux fois par an
2. Qualité	2016: 86 % <sup>22</sup>	80 %	Enquête auprès des parties prenantes/une fois par an

<sup>22</sup> EU-OSHA, Enquête réalisée auprès des parties prenantes (2016).



**Principaux produits et actions nécessitant des ressources en 2018 (année de livraison entre parenthèses):**

Rapport et résumé – analyse secondaire: gestion de la SST (2018)

Rapport et résumé – analyse secondaire: gestion des risques psychosociaux (2018)

Rapport – évaluation technique de l'univers de l'ESENER-2 (2018)

Rapport d'évaluation ex post (2018)

Actions d'engagement et événements de promotion à l'échelon national à travers les points focaux (2018)

ESENER-3: rapport de synthèse sur les résultats, événement de lancement et ensemble de données (2019)

---

**Ressources financières requises: 1,958,216EUR**

**Ressources humaines requises: 4.0ETP**

**Source de financement: budget général de l'EU-OSHA**

---

### ***III.2.3 Vue d'ensemble de la SST: micro et petites entreprises (réf. 2.3)***

Cette activité 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 MPE européennes. Elle utilise la recherche documentaire et la recherche qualitative dans ce domaine, non seulement pour offrir un vaste compte rendu, mais aussi pour utiliser et étendre les connaissances existantes afin de développer les compétences et d'améliorer ainsi la gestion de la SST dans les MPE.

À la suite de la publication et de la promotion du rapport analysant les recherches actuelles sur le sujet en 2016, un bilan majeur du rôle des intermédiaires, incluant une description des stratégies, politiques et interventions réussies, a été publié en 2017. En 2018, un rapport étudiant la vision depuis le lieu de travail sera publié, suivi du rapport final de cette vue d'ensemble consacrée à la SST. La publication des rapports coïncidera avec une conférence de haut niveau à Bruxelles, afin d'examiner les conclusions des recherches.

Les activités de diffusion seront intensifiées en 2018 et en 2019. Elles se concentreront sur la communication des conclusions de ces recherches aux publics ciblés (des décideurs européens et nationaux et des chercheurs essentiellement). De plus, des informations pratiques destinées aux intermédiaires seront communiquées, et les conclusions seront utilisées dans le cadre des autres activités de l'Agence, telles que l'OIRA, l'ESENER et les campagnes.

---

**But:**

Améliorer la compréhension de la gestion de la SST dans les MPE et des principaux déterminants, parmi les décideurs politiques, les chercheurs et les intermédiaires.

---

**Objectifs opérationnels:**

Afin d'aider les décideurs politiques, les chercheurs et les intermédiaires dans leur processus décisionnel et d'établir des priorités dans l'affectation des ressources au niveau des politiques, des recherches et des entreprises (MPE), l'EU-OSHA communiquera des données utiles et pertinentes sur les politiques, la recherche et les bonnes pratiques, ainsi que des exemples et des recommandations sur le contenu des pratiques et des stratégies adaptées.

Elle publiera à cette fin des rapports et des résumés de qualité, soulignera les conclusions les plus pertinentes pour les publics ciblés, de manière claire et accessible, et facilitera les discussions entre les principales parties prenantes.

**Résultats et produits attendus d'ici à 2020:**

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 gestion efficace de la SST dans les MPE, et sensibilisation accrue des décideurs politiques, des chercheurs et des intermédiaires à l'importance des questions clés.

Indicateurs	Dernier résultat	Objectif (2018)	Moyens et fréquence de vérification
1. Application du programme de travail	2016: 100 %	100 %	Produits envisagés/deux fois par an
2. Qualité	2016: s.o. <sup>23</sup>	80 %	Enquête auprès des parties prenantes/une fois par an

**Principaux produits et actions nécessitant des ressources en 2018 (année de livraison entre parenthèses):**

Rapport et résumé – vision depuis le lieu de travail (2018)  
 Rapport et résumé – analyse finale des conclusions (2018)  
 Conférence de clôture (2018)  
 Résumé de la conférence de clôture (2018)  
 Rapport – rapports techniques nationaux (9) sur la recherche qualitative relative au rôle des intermédiaires (2018)  
 Rapport et résumé – étude comparative des rapports techniques nationaux sur les entretiens avec les entreprises (2018)  
 Rapport d'évaluation ex post (2019)

**Ressources financières requises: 339,762 EUR**

**Ressources humaines requises: 2,4 ETP**

**Source de financement: budget général de l'EU-OSHA**

**III.2.4 Vue d'ensemble de la SST: maladies et handicaps professionnels (réf. 2.4)**

Cette activité, lancée à la fin 2015, comprend trois sous-projets et deux tâches spécifiques destinés à aider les décideurs politiques, les praticiens et les chercheurs, et à présenter des bonnes pratiques pour le lieu de travail. Elle soutient également 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 réadaptation et de retour au travail pour les travailleurs atteints d'un cancer (professionnel ou non) ou en voie de guérison. Le deuxième sous-projet analyse les maladies spécifiques liées à l'exposition professionnelle aux agents

<sup>23</sup> Les données sur la qualité de l'information ne sont recueillies que les années où les résultats sont disponibles pour l'évaluation.

biologiques. Le troisième sous-projet évalue les méthodologies utilisées pour identifier les maladies professionnelles en examinant les systèmes d'alerte et de surveillance sentinelle.

À la suite de la publication de deux analyses bibliographiques en 2017 (sur le retour au travail après un cancer et sur les systèmes d'alerte et de surveillance sentinelle) et d'une analyse sur les agents biologiques en 2018, les principaux rapports fondés sur des recherches qualitatives (y compris des entretiens structurés avec des décideurs politiques et des experts du sujet concerné, des groupes cibles et des études de cas), ainsi que les résultats d'un débat d'experts sur les conclusions, seront publiés en 2018.

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, dont la Commission européenne et le comité de dialogue sectoriel pour le secteur portuaire.

Après l'achèvement de l'étude de faisabilité consacrée à la réalisation d'une enquête européenne pour évaluer l'exposition des travailleurs aux risques de cancer, et, sous réserve de l'approbation du document de programmation 2019-2021, une consultation d'experts aura lieu pour soutenir la préparation d'une nouvelle activité et conduire une enquête en 2020.

Les actions de promotion et de diffusion incluront des ateliers et un soutien à la campagne «Lieux de travail sains» 2018-2019, y compris la feuille de route sur les carcinogènes de la présidence néerlandaise.

---

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

---

**Objectifs opérationnels:** L'EU-OSHA permettra aux décideurs politiques, aux acteurs intervenant dans la reconnaissance et l'indemnisation des maladies, et aux acteurs présents sur le lieu de travail de se faire une idée plus précise des maladies professionnelles en rédigeant des rapports de recherche, en assurant un contrôle des données, et en favorisant l'échange de connaissances et la sensibilisation.

L'analyse sur la réadaptation et le retour au travail des travailleurs souffrant d'un cancer devrait fournir des informations sur les aspects suivants: l'action possible des employeurs pour garantir la réintégration réussie des travailleurs atteints d'un cancer, et les options et les obstacles éventuels.

L'analyse consacrée aux 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 dus à l'exposition professionnelle à des agents biologiques; et contribuer à l'échange de connaissances.

L'analyse des systèmes d'alerte et de surveillance sentinelle décrira les approches adoptées pour essayer d'identifier les problèmes de santé émergents au travail et les maladies professionnelles, afin 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 liées au transport de marchandises encouragera les stratégies de prévention efficaces.

Une évaluation de la faisabilité d'une enquête pour déterminer l'exposition aux risques de cancers professionnels en Europe vise à créer un instrument de suivi qui complète les sources de données existantes et améliore la base de données factuelles, pour permettre une gestion plus efficace des ressources aux niveaux de l'UE et des États membres.

**Résultats et produits attendus d'ici à 2020:**

Adoption des produits, y compris des 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 questions clés et des approches de prévention, de suivi, de réadaptation et de retour au travail les plus efficaces.

Identification des avantages et des inconvénients de différentes options d'intervention et de politique, ainsi que des incitations et des obstacles à une mise en œuvre efficace.

Indicateurs	Dernier résultat	Objectif (2018)	Moyens et fréquence de vérification
1. Application du programme de travail	2016: 0 %	100 %	Produits envisagés/deux fois par an
2. Qualité	2016: s.o. <sup>24</sup>	80 %	Enquête auprès des parties prenantes/une fois par an

**Principaux produits et actions nécessitant des ressources en 2018 (année de livraison entre parenthèses):**

Rapport et résumé – réadaptation 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 (2019)

Rapport, résumé – méthodologies pour l'identification des maladies professionnelles – analyse des systèmes de surveillance sentinelle et d'alerte (2018)

5 articles couvrant les analyses des systèmes d'alerte et de surveillance sentinelle (2018)

Document succinct destiné aux entreprises et consacré à la

<sup>24</sup> Les données sur la qualité de l'information ne sont recueillies que les années où les résultats sont disponibles pour l'évaluation.

---

réadaptation et au retour au travail après un cancer (2018)

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

Analyse bibliographique et document succinct: risques pour la santé des fumigènes utilisés dans le transport de marchandises (2018)

Analyse bibliographique et 5 articles sur les maladies spécifiques et les agents biologiques (2018)

Réunion d'experts et résumé pour examiner les spécifications techniques de l'enquête consacrée à l'exposition (2018)

Résumé en ligne du séminaire – atelier sur les systèmes d'alerte et de surveillance sentinelle et sur la réadaptation et le retour au travail après un cancer (2018)

Ateliers européens et nationaux pour diffuser les conclusions (2019)

Rapport d'évaluation ex post (2019)

---

**Ressources financières requises: 393 265 EUR**

**Ressources humaines requises: 2,8 ETP**

**Source de financement: budget général de l'EU-OSHA**

---

### ***III.2.5 Vue d'ensemble de la SST: coûts et avantages de la SST (réf. 2.5)***

Cette activité, lancée en 2015, vise à estimer de manière fiable le coût pour la société de l'ensemble des accidents professionnels, maladies liées au travail ou handicaps acquis à l'échelle européenne. Malgré la complexité de cette tâche, il est essentiel que les décideurs politiques prennent conscience de la valeur apportée par la SST à la société, afin d'appliquer des mesures efficaces dans ce domaine. 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 l'objectif du Cadre stratégique.

En 2017, l'Agence a collaboré avec l'OIT, la Commission internationale de la santé au travail (CIST), la Finlande et Singapour pour produire une estimation mondiale de haut niveau du coût pour la société des blessures et des maladies liées au travail, fondée sur les données internationales. Cette estimation a été présentée par les parties impliquées lors du Congrès mondial. L'Agence entend poursuivre sa collaboration avec elles afin d'affiner et de promouvoir encore ces estimations mondiales.

L'Agence développera son estimation pilote des coûts à l'aide de sources de données nationales couvrant un nombre limité d'États membres dans lesquels des sources de données adaptées ont été identifiées. Son objectif est de développer des estimations plus précises que les «estimations mondiales». Les résultats seront publiés, afin que leurs implications relatives aux politiques et aux pratiques de SST soient débattues lors d'un séminaire en 2019.

---

**But:**

Améliorer la compréhension, parmi les décideurs politiques, les chercheurs et les intermédiaires, du coût social d'une mauvaise gestion de la SST (en termes de maladies et d'accidents professionnels) ou de la valeur d'une bonne gestion de la SST pour la société.

---

**Objectifs opérationnels:** L'EU-OSHA vise à aider les décideurs politiques, les chercheurs et les intermédiaires à comprendre l'impact économique d'une bonne ou d'une mauvaise gestion de la SST, en insistant sur la prévention possible des maladies et des accidents professionnels. À cette fin, l'EU-OSHA fournira des données de qualité relatives aux politiques et aux recherches. Elles porteront sur les coûts économiques d'une gestion médiocre de la SST pour les économies européennes, et sur les avantages d'une bonne gestion de la SST.

**Résultats et produits attendus d'ici à 2020:** 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 résultats en termes d'exposition aux risques, d'accidents et de maladies professionnels.  
Base solide pour améliorer durablement la méthodologie et fournir des estimations plus précises.

Indicateurs	Dernier résultat	Objectif (2018)	Moyens et fréquence de vérification
1. Application du programme de travail	2016: s.o.	100 %	Produits envisagés/deux fois par an
2. Qualité	2016: 87 % <sup>25</sup>	80 %	Enquête auprès des parties prenantes/une fois par an

**Principaux produits et actions nécessitant des ressources en 2018 (année de livraison entre parenthèses):**  
Rapport, résumé, séminaire et infographie – estimations des coûts économiques: développement d'un modèle économique fondé sur les données nationales (2019)  
Séminaire destiné à étudier les estimations de coût, les implications pour la SST et les travaux futurs (2019)  
Évaluation ex-post (2020)

**Ressources financières requises: 245 749 EUR**

**Ressources humaines requises: 1,8 ETP**

**Source de financement: budget général de l'EU-OSHA**

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

Les travaux liés à cette activité démarrent en 2018, avec pour objectif de réduire la charge en matière de SST résultant des TMS. Des enquêtes telles que l'ESENER montrent que les facteurs de risque liés aux TMS sont les plus répandus à travers tous les secteurs d'activité, et illustrent donc la nécessité d'instruments politiques mieux ciblés aux niveaux national et européen. Cette activité encouragera et soutiendra la prévention des TMS et la prise en charge des TMS chroniques, en sensibilisant à cette

<sup>25</sup> EU-OSHA, Enquête réalisée auprès des parties prenantes (2016).



problématique et en identifiant et diffusant les bonnes pratiques parmi les autorités nationales, les employeurs et les organisations sectorielles en particulier.

Grâce à l'identification et au partage d'initiatives réussies, cette activité stimulera les discussions relatives aux mesures de soutien à l'échelle nationale parmi les décideurs politiques et les intermédiaires en matière de SST, afin d'améliorer les actions préventives sur le lieu de travail. Elle augmentera les chances de réintégration durable des travailleurs souffrant de TMS en identifiant les programmes réussis et les mesures utiles appliquées sur le lieu de travail. Une analyse ciblée des recherches existantes définira les priorités de la recherche et améliorera la compréhension des causes sous-jacentes des TMS. Cette activité ciblera non seulement un public de décideurs et de chercheurs, mais offrira aussi une sensibilisation, des conseils et de bonnes pratiques à travers la campagne «Lieux de travail sains» dédiée aux TMS qui débutera en 2020.

À la suite des travaux préparatoires visant à définir la portée de la vue d'ensemble de la SST et à élaborer un plan de travail détaillé et un processus de passation de marchés pour 2017, les travaux débuteront au début de l'année 2018, ce qui représente 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 et favoriser les discussions 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 parmi les divers secteurs économiques, types d'entreprises et groupes de travailleurs en Europe. Elle définira et partagera à cette fin les instruments, les interventions, les conseils et les outils les plus efficaces, et sensibilisera différents publics à leur sujet.

---

**Résultats et produits attendus d'ici à 2020:** Dès la première année d'activité, adoption des produits (susceptibles de couvrir les actions prioritaires) par les décideurs, les chercheurs et les intermédiaires.

Base solide pour la poursuite des travaux en 2020 et promotion des conclusions: thème de la campagne «Lieux de travail sains» qui débutera en 2020.

---

Indicateurs:	Dernier résultat	Objectif (2018)	Moyens et fréquence de vérification
1. Application du programme de travail	2016: s.o.	s.o.	Produits envisagés/deux fois par an
2. Qualité	2016: s.o.	s.o.	Enquête auprès des parties prenantes/une fois par an

---

**Principaux produits et actions nécessitant des ressources en 2018 (année de** Rapport final sur la prévalence, le coût et la démographie des TMS (2019)

---

<b>livraison entre parenthèses):</b>	Rapport final sur le travail avec les TMS chroniques (2019) Rapport sur les TMS et les risques nouveaux et émergents (2019) Rapport sur les politiques de SST dédiées aux TMS (2019) Rapport sur les postures statiques prolongées et les troubles des membres inférieurs (2019) Compilation de ressources visuelles en ligne (2019) Ressources de formation à utiliser sur le lieu de travail: films Napo dédiés aux TMS (2018) Ressources pratiques sur le travail avec les TMS (2019) Articles OSHwiki (2018)
--------------------------------------	---

---

**Ressources financières requises: 1,089,223 EUR**

**Ressources humaines requises: 4.0 ETP**

**Source de financement: budget général de l'EU-OSHA**

---

### **Domaine prioritaire 3: outils de gestion de la SST**

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

L'outil OiRA est spécifiquement mentionné dans le Cadre stratégique européen en matière de SST et, en tant que tel, joue un rôle important dans la réalisation de ce cadre. L'EU-OSHA continuera à adapter, améliorer et entretenir le logiciel OiRA; à promouvoir le développement d'outils OiRA parmi les intermédiaires en soulignant l'importance du tripartisme; et à assurer une formation et un soutien pour les parties prenantes.

Reconnaissant l'importance d'un échange facilité de connaissances dans ce domaine en évolution rapide, l'EU-OSHA encouragera la coopération entre les partenaires de l'OiRA grâce à la «communauté OiRA», et entre les institutions qui diffusent des outils similaires grâce au réseau d'«outils interactifs d'évaluation des risques» (IRAT). Le nouveau site web de l'OiRA, lancé en 2017, sera développé en 2018, et jouera un rôle important en facilitant l'échange de connaissances au sujet de l'OiRA et d'outils similaires.

Afin de renforcer le développement de l'OiRA et des outils mis au point, un programme de promotion sera lancé en 2018, dans l'objectif d'accroître l'adoption des outils déjà développés dans les entreprises. Ce programme sera appliqué à plus grande échelle en 2018, et s'appuiera sur l'expérience de la première année pour garantir une «progression» effective des outils OiRA auprès des intermédiaires et des entreprises dans un nombre accru de pays partenaires.

---

<b>But:</b>	Augmenter le nombre d'entreprises effectuant leur propre évaluation des risques, actualisée et de qualité.
-------------	--

---

<b>Objectifs opérationnels:</b>	Afin d'accroître le nombre d'entreprises (MPE en particulier) effectuant leur propre évaluation des risques, actualisée et de qualité, 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
---------------------------------	---

---



l'élaboration d'autres outils d'évaluation des risques aux niveaux national et européen, encouragera les partenaires sociaux sectoriels nationaux et européens et d'autres organisations à développer et à partager leurs outils OiRA sectoriels, nationaux ou paneuropéens, et formulera une stratégie globale (nationale) pour inciter les entreprises à utiliser les outils élaborés.

**Résultats et produits attendus d'ici à 2020:**

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 des 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 MPE

Résultat secondaire: renforcer le tripartisme, renforcer le tripartisme dans le programme politique, consolider ou mettre en place une culture de la sécurité

Indicateurs	Dernier résultat	Objectif (2018)	Moyens et fréquence de vérification
1. Application du programme de travail	2016: 67 %	100 %	Produits envisagés/une fois par an
2. Qualité	2016: 90 % <sup>26</sup>	80 %	Enquête auprès des parties prenantes/une fois par an
3. Utilisation (utilisateurs invités de l'outil OiRA et évaluations des risques fondées sur l'OiRA)	2016: Total des utilisateurs invités à la fin de 2016: 45 000, soit 104 % de plus qu'en 2015; Total des évaluations des risques à la fin de 2016: 51 821, soit 34 % de plus qu'en 2015	20 % d'augmentation pour les deux	Annuellement
<b>Principaux produits et actions nécessitant des ressources en 2018 (année de livraison entre parenthèses):</b>	<p>Coordonner les relations entre l'Agence et la communauté OiRA (2018)</p> <p>Favoriser et soutenir la création de nouveaux outils OiRA (2018)</p> <p>Aider les concepteurs des outils OiRA dans leur tâche de promotion des outils OiRA auprès des entreprises, en utilisant</p>		

<sup>26</sup> EU-OSHA, Enquête réalisée auprès des parties prenantes (2016).

---

les résultats de la boîte à outils, ainsi que des études de cas et des solutions pratiques le cas échéant (2018)

Échanger les meilleures pratiques dans le cadre du réseau IRAT (2018)

Utiliser le nouveau site web de l'OiRA en tant que principal moyen de partager informations, bonnes pratiques et savoir-faire au sein de la communauté OiRA (2018)

---

**Ressources financières requises: 907 397 EUR**

**Ressources humaines requises: 5.1 ETP**

**Source de financement: budget général de l'EU-OSHA**

---

## **Domaine prioritaire 4: sensibilisation et communication**

### ***III.2.8 Campagne «Lieux de travail sains» 2016-2017: Être bien sur les lieux de travail quel que soit l'âge (réf. 4.3)***

La campagne «Lieux de travail sains» 2016-2017 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.

Les activités de la campagne s'achèveront avec le sommet «Lieux de travail sains» en novembre 2017. Toutefois, le suivi des aspects contractuels de ces activités et du soutien aux points focaux se poursuivra durant le premier trimestre 2018. De plus, la campagne sera évaluée dans le cadre d'une appréciation plus générale des activités de mise en réseau et de communication de l'Agence, qui doivent s'achever en 2018 (voir le point 6.4). Certains effectifs seront chargés du suivi de ces questions et devront soutenir les effets durables du thème de la campagne en 2018 et au-delà.

---

**But:**

Cette campagne est destinée à atteindre les objectifs suivants:

favoriser 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 (y compris dans les MPE) 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 gestion efficace de 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, les solutions fondées sur les bonnes pratiques, les outils et les instruments, ainsi que les actions efficaces de communication et de sensibilisation dans ce domaine.

Dans le même temps, elle veillera à sensibiliser les acteurs concernés au thème retenu en menant des actions de promotion et d'engagement:

---

- outil d'assistance aux points focaux pour les campagnes «Lieux de travail sains» (FAST/HWC),
- activités de partenariat (réseau de partenaires de campagne officiels et de partenaires médiatiques),
- conférences et séminaires,
- actions médiatiques et activités de relations publiques (conférences de presse, communiqués, visites de journalistes, etc.),
- activités sur l'internet et les réseaux sociaux (Twitter, Facebook LinkedIn, etc.).

**Résultats et produits attendus d'ici à 2020:**

D'ici à 2020, les connaissances et informations développées et mises en avant dans le cadre de cette activité devraient avoir été adoptées par les principaux groupes ciblés, 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» 2016-2017)	Dernier résultat	Objectif (2018)	Moyens et fréquence de vérification
1. Application du programme de travail	2016: 100 %	s.o.	Produits envisagés/une fois par an
2. Qualité	2016: s.o.	s.o.	Enquête auprès des parties prenantes/une fois par an
3. Diffusion	2016: 35 partenaires médiatiques et 789 666 documents de campagne distribués (pour 2016 uniquement)	15 à 25 partenaires médiatiques et 1 million de documents de campagne distribués durant toute la campagne (2016-2017)	

**Ressources financières requises: 72 098 EUR**

**Ressources humaines requises: 0,5 ETP**

**Source de financement: budget général de l'EU-OSHA**

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

La campagne «Lieux de travail sains» 2018-2019 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 gérer les risques liés à l'utilisation de substances dangereuses sur leur lieu de travail.

En 2018, l'EU-OSHA lancera la campagne «Lieux de travail sains» 2018-2019, fondée sur la stratégie de la campagne adoptée par le conseil de direction en 2017.

---

**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,
- favorisant les solutions fondées sur les bonnes pratiques et l'utilisation d'outils pratiques,
- communiquant des informations sur l'élaboration de politiques et le cadre législatif,
- encourageant l'évaluation des risques et la hiérarchisation de la prévention: élimination et substitution des substances dangereuses préalablement à toute autre mesure de protection,
- prenant en considération les risques rencontrés par des groupes spécifiques, et en particulier les questions de genre,
- communiquant en amont et en aval des chaînes d'approvisionnement,
- fournissant des informations et attirant l'attention sur le lien entre l'exposition aux substances dangereuses et les maladies professionnelles dues aux substances dangereuses,
- travaillant en partenariat avec d'autres institutions de l'UE dans des domaines politiques connexes.

---

**Objectifs opérationnels:**

La campagne fournira une base de connaissances sur la gestion efficace des substances dangereuses sur le lieu de travail, en diffusant notamment des informations sur le cadre juridique et politique existant, les solutions fondées sur les bonnes pratiques, les outils et les instruments, ainsi que les actions efficaces de communication et de sensibilisation dans ce domaine. L'accent sera placé ici sur le développement d'une culture de la prévention, la protection des groupes vulnérables, la prise en considération des risques émergents et les 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 menant des actions de promotion et d'engagement tout au long de la durée de la campagne. Ces actions incluront:

- l'outil d'assistance aux points focaux pour les campagnes «Lieux de travail sains» (FAST/HWC),
- des activités de partenariat (réseau de partenaires de campagne officiels et de partenaires médiatiques),
- des conférences et séminaires,
- des actions médiatiques et activités de relations publiques (conférences de presse, communiqués, visites de journalistes, etc.),
- des activités sur l'internet et sur les réseaux sociaux (Twitter, Facebook, LinkedIn, etc.).

---

**Résultats et produits attendus d'ici à 2020:**

D'ici à 2020, les connaissances et informations développées et mises en avant dans le cadre de cette activité devraient avoir été transmises aux principaux groupes cibles, tels que définis dans la stratégie de cette campagne, et avoir commencé à contribuer à instaurer 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» 2016-2017)	Objectif (2018)	Moyens et fréquence de vérification
1. Application du programme de travail	2016: s.o.	100 %	Produits envisagés/une fois par an
2. Qualité	2016:	80 %	Enquête auprès des parties prenantes/une fois par an
3. Diffusion	2016: 35 partenaires médiatiques et 789 666 documents de campagne distribués (pour 2016 uniquement)	15 à 25 partenaires médiatiques et 1 million de documents de campagne distribués durant toute la campagne (2016-2017)	

**Principaux produits et actions nécessitant des ressources en 2018 (année de livraison entre parenthèses):**

Impression et distribution des principaux éléments du matériel de la campagne (2018)  
 Lancement de la campagne et réunions de partenariat de l'UE (2018)  
 Conférence de presse pour le lancement de la campagne (2018)  
 Outil d'assistance aux points focaux pour les campagnes «Lieux de travail sains» – FAST/HWC (2018)  
 Soutien aux activités de partenariat (2018)  
 Secrétariat de la campagne «Lieux de travail sains» (2018)  
 Améliorations du site web «Lieux de travail sains» et des outils électroniques (2018-2019)  
 Études de cas (2019)  
 Publications révisées de l'Agence (2018)  
 Matériel audiovisuel (2019)  
 Feuille de route sur les ateliers et les événements liés aux carcinogènes (2018)  
 Autres éléments liés au contenu de la campagne (2019)  
 2 réunions du groupe de direction des partenaires officiels de la campagne (2018)  
 2 réunions du groupe des points focaux dans le cadre de la campagne (2018)  
 Définition de l'offre FAST/HWC (2019)

**Ressources financières requises: 3,617,403 EUR**

**Ressources humaines requises: 13.2 ETP**

**Source de financement: budget général de l'EU-OSHA**

### **III.2.10 Campagne «Lieux de travail sains» 2020-2022 sur les troubles musculo-squelettiques liés au travail (réf. 4.6)**

**But:** La campagne vise à réduire la charge des maladies musculo-squelettiques liées au travail grâce à de meilleures actions préventives sur les lieux de travail européens, en particulier au sein des MPE.

**Objectifs opérationnels:** Accroître les ressources afin que chaque État membre développe la sensibilisation, l'orientation, les outils et la mise en réseau pour sensibiliser les intermédiaires à la charge que représentent les TMS, aux facteurs de risque et aux mesures préventives.  
Encourager l'échange de bonnes pratiques et la collaboration.

**Résultats et produits attendus d'ici à 2020:** Matériel élaboré; réseaux créés et prêts à collaborer; outils élaborés et principaux événements planifiés.

<b>Indicateurs</b>	<b>Dernier résultat (données de la campagne «Lieux de travail sains» 2016-2017)</b>	<b>Objectif (2018)</b>	<b>Moyens et fréquence de vérification</b>
1. Application du programme de travail	2016: s.o.	100 %	Produits envisagés/une fois par an
2. Qualité	2016: s.o.	80 %	Enquête auprès des parties prenantes/une fois par an
3. Diffusion	2016: 35 partenaires médiatiques et 789 666 documents de campagne distribués (pour 2016 uniquement)	15 à 25 partenaires médiatiques et 1 million de documents de campagne distribués durant toute la campagne (2020-2022)	

**Principaux produits et actions nécessitant des ressources en 2018 (année de livraison entre parenthèses):**

Achèvement de la stratégie de la campagne (2018)

Développement de l'identité visuelle de la campagne, développement du matériel principal et préparation du site web (2020).

**Ressources financières requises: 315 460 EUR**

**Ressources humaines requises: 1,3 ETP**

**Source de financement: budget général de l'EU-OSHA**

### III.2.11 Actions de sensibilisation et communication (réf. 4.7)

Cette activité se concentre sur les actions de communication et de sensibilisation concernant la SST, l'Agence et ses projets, produits et services, non seulement au sein de la communauté de la SST, mais aussi parmi les citoyens de l'UE et auprès du grand public. À cette fin, les activités de communication et de promotion utilisent à la fois les moyens et outils traditionnels (site web, publications, service de presse) et des médias plus légers et innovants (tels Napo, les projections de films et les débats).

<b>But:</b>	Cette activité vise à sensibiliser la communauté européenne de la SST et un plus vaste échantillon de bénéficiaires et d'intermédiaires, au-delà de l'audience habituelle de l'Agence (le grand public et les jeunes notamment), à l'importance de la SST et du travail de l'Agence.		
<b>Objectifs opérationnels:</b>	<p>Mener 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 renseignements pour informer les audiences clés (intermédiaires et bénéficiaires) au sujet de la SST et les y sensibiliser.</p> <p>Mener des activités de sensibilisation et des actions de promotion et de communication ciblées en rapport avec des thèmes spécifiques. À cette fin, l'Agence appliquera des actions de sensibilisation et de promotion, participera au développement et à la promotion des films et du site web Napo, et sera activement présente lors d'événements majeurs, tout au long de l'année.</p>		
<b>Résultats et produits attendus d'ici à 2020:</b>	<p>D'ici à 2020, le nombre et la qualité des actions de sensibilisation (communication et promotion de la SST) menées par les intermédiaires de l'Agence, au sein de leurs réseaux et sur les lieux de travail, devraient progresser.</p> <p>Cette activité devrait également contribuer à mieux sensibiliser les intermédiaires et les bénéficiaires à la SST et à accroître l'échange de connaissances sur ce thème. Elle devrait aussi favoriser la création d'une masse critique de nouveaux partenaires et réseaux intéressés par la SST et prêts à diffuser et communiquer les messages de l'Agence. Elle devrait par ailleurs contribuer au développement d'une culture européenne de la prévention des risques en matière de SST.</p>		
<b>Indicateurs</b>	<b>Dernier résultat</b>	<b>Objectif (2018)</b>	<b>Moyens et fréquence de vérification</b>
1. Application du programme de travail	2016: 100 %	100 %	Produits envisagés/une fois par an
2. Qualité	2016: 82 % <sup>27</sup>	80 %	Enquête auprès des parties prenantes/une fois par an
<b>Principaux produits et actions nécessitant des ressources en 2018 (année de livraison entre parenthèses):</b>	<p>Évolutions en ligne du site web de l'Agence (2018)</p> <p>Programme de publication et de documentation audiovisuelle et promotionnelle (2018)</p> <p>Service de presse: communiqués de presse et articles (2018)</p>		

<sup>27</sup> EU-OSHA, Enquête réalisée auprès des parties prenantes (2016).



Programme promotionnel (2018)  
 Programme de distribution (2018)  
 Rapport annuel et résumé 2017 (2018)  
 Outil d'assistance aux points focaux (FAST) (2018)  
 Film/DVD Napo (2018)  
 Édition 2018 du prix du film «Lieux de travail sains» et actions de communication (2018)  
 Duplication de DVD du film «Lieux de travail sains» lauréat du prix 2017 (2018)  
 Actions de communication à l'occasion de la Journée de l'Europe (2018)  
 Actions d'information et de communication lors d'événements de SST majeurs (2018)

**Ressources financières requises: 2,437,356 EUR**

**Ressources humaines requises: 10 ETP**

**Source de financement: budget général de l'EU-OSHA**

### **III.2.12 Multilinguisme (réf. 4.8)**

L'EU-OSHA est l'agence d'information de l'UE sur la SST et mène des campagnes de sensibilisation dans plus de 30 pays. À ce titre, elle adhère à la politique linguistique de l'Union, notamment en ce qui concerne le droit des citoyens de l'UE à recevoir des informations appropriées dans leur langue. L'activité «multilinguisme» couvre la planification et l'application de l'aspect multilingue de la stratégie de communication de l'EU-OSHA. Ceci inclut la fourniture de textes traduits, ainsi que l'analyse et la révision de ses pratiques multilingues. L'Agence entend optimiser l'efficacité de son budget alloué à la traduction en impliquant ses points focaux nationaux dans l'établissement de priorités pour ses textes à traduire (approche «portefeuille»), et en collaborant à la fois avec le Centre de traduction (CdT) et les points focaux pour livrer des traductions de grande qualité et gérer ses sites web et produits multilingues.

**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, en fonction des besoins et des coûts estimés. Les points focaux jouent un rôle clé dans l'évaluation des besoins de traduction.

**Résultats et produits attendus d'ici à 2020:** Diffusion accrue des informations de l'Agence grâce à la réalisation d'une vaste gamme de publications, sites web et produits multilingues.

<b>Indicateurs</b>	<b>Dernier résultat (2015)</b>	<b>Objectif (2018)</b>	<b>Moyens et fréquence de vérification</b>
1. Application du programme de travail	2016: s.o.	100 %	Plan de traduction – suivi mensuel
2. Qualité	2016: s.o.	80 %	Formulaire de satisfaction des clients/enquête annuelle des points focaux

---

**Principaux produits et actions nécessitant des ressources en 2018 (année de livraison entre parenthèses):**

Thésaurus multilingue sur la SST mis à jour et enrichi (2018)  
Réalisation de publications, sites web et produits multilingues (2018/2019)  
Création et utilisation d'outils et de procédures efficaces pour gérer les sites web multilingues (2019)  
Transmission de l'offre «portefeuille» aux points focaux (2018)

---

**Ressources financières requises: 988 838 EUR**

**Ressources humaines requises: 2.4 ETP**

**Source de financement: budget général de l'EU-OSHA**

---

## Domaine prioritaire 5: mise en réseau des connaissances

### III.2.13 Actions de mise en réseau des connaissances (réf. 5.3)

Cette activité complète les actions d'échange d'informations et les mesures favorables au débat sur la SST. En particulier, l'échange de bonnes pratiques concernant l'élaboration des politiques et les stratégies, les programmes et les autres interventions, est un élément essentiel de l'approche «vue d'ensemble de la SST» (activités 2.2, 2.3 et 2.4 par exemple) et de l'anticipation des changements (1.2). Sur le lieu de travail, les bonnes pratiques sont échangées et encouragées 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, le cas échéant, à offrir un soutien fondé sur les connaissances à la Commission, à d'autres institutions et aux principales parties prenantes, afin de renforcer la base de données factuelles nécessaire à leur processus décisionnel et de leur apporter l'aide requise pour l'élaboration de leurs politiques. L'Agence assistera donc la Commission dans son suivi de l'évaluation ex post de la législation européenne sur la SST, notamment en fournissant les informations techniques, scientifiques et économiques nécessaires à la préparation d'éventuelles initiatives législatives et actions de suivi.

Elle continuera aussi à fournir des informations actualisées sur la législation de l'UE en matière de SST, sur les instruments non contraignants, telles les lignes directrices, et sur les 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 à la définition de stratégies nationales.

L'EU-OSHA collaborera avec des instituts de recherche d'Europe et d'autres parties prenantes en ce qui concerne la coordination et les priorités de la recherche sur la SST, et encouragera le partage d'informations en matière de SST dans divers domaines politiques.

Grâce à la plate-forme OSHwiki, l'Agence entretiendra une base d'informations complète et actualisée sur la SST, en s'appuyant sur une maintenance continue et sur les articles rédigés par des auteurs agréés.

Conformément à la stratégie relative aux outils électroniques adoptée en 2016, l'Agence facilitera et encouragera le développement d'outils électroniques. Elle continuera à développer la base de connaissances pour les créateurs d'outils électroniques sur la SST, à l'aide d'OSHWiki, et favorisera l'échange de bonnes pratiques parmi les concepteurs et les autorités nationales.

---

**But:** Fournir une base et une plate-forme d'informations pour les débats, afin de faciliter l'échange d'informations sur la recherche, la politique et les pratiques en matière de SST.

---

**Objectifs opérationnels:** L'EU-OSHA aidera la Commission européenne à développer le système d'information européen relatif à la SST, en réunissant et en diffusant des informations sur les stratégies des États membres dans le domaine de la SST et en apportant un soutien à la Commission dans son suivi de l'évaluation ex post de la législation. De plus, l'Agence continuera à encourager la collaboration en matière de recherche et l'échange d'informations entre les divers domaines politiques. Elle assurera l'entretien de la plate-forme interactive OSHwiki, soutiendra le développement d'outils électroniques et sensibilisera les personnes concernées à leur utilisation.

---

**Résultats et produits attendus d'ici à 2020:**

Prise en compte des informations par les décideurs politiques et les chercheurs, notamment dans d'autres domaines politiques.

Meilleure information des décideurs politiques et des chercheurs, et renforcement des interactions entre les acteurs clés, y compris l'échange de bonnes pratiques au niveau politique.

Création d'une communauté de professionnels, d'instituts et d'autres organisations dans le domaine de la SST, et échange d'informations au sein de cette communauté; complémentarité d'OSHWiki avec le site web de l'Agence et 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 utilisation renforcée des outils électroniques par les bénéficiaires.

Indicateurs	Dernier résultat	Objectif (2018)	Moyens et fréquence de vérification
1. Application du programme de travail	2016: 71 %	100 %	Produits envisagés/une fois par an

**Principaux produits et actions nécessitant des ressources en 2018 (année de livraison entre parenthèses):**

Soutien à la Commission européenne en ce qui concerne ses demandes ponctuelles et son suivi de l'évaluation ex post de la législation européenne sur la SST, ainsi que dans le contexte du Système d'information européen sur la SST et de la collecte d'informations sur les stratégies nationales en matière de SST (2018)

Visualisation des données relatives au Système d'information européen sur la SST – stratégies nationales (2018)

Mise à jour de la section web sur la législation et les stratégies de l'UE (2018)

Publication prévue de 75 articles scientifiques nouveaux ou révisés sur différents aspects de la SST dans OSHwiki (2018)

Organisation d'un atelier sur les outils électroniques, résumé et ajout de nouveaux articles sur les outils électroniques liés à OSHwiki (2018)

Atelier du Forum européen de la santé de Gastein (FESG) et résumé, afin de mobiliser la communauté de la recherche (2018)

Mise à jour de la rubrique du site web sur les stratégies nationales, incluant un rapport (2018)

**Ressources financières requises: 895 738 EUR**

**Ressources humaines requises: 5.9 ETP**

**Source de financement: budget général de l'EU-OSHA**

## Domaine prioritaire 6: mise en réseau

### III.2.14 Mise en réseau stratégique et opérationnelle (réf. 6.4)

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

Les principales parties prenantes incluent le conseil de direction et ses trois groupes (gouvernements, syndicats et associations d'employeurs), ainsi que la Commission, le bureau, les groupes consultatifs et les parties prenantes à l'échelle européenne (institutions de l'UE, partenaires sociaux européens, comités de dialogue social européens, CHRIT et autres agences de l'UE). Une mise en réseau stratégique efficace est essentielle pour permettre à l'Agence de répondre aux besoins adéquats et d'associer les principales parties prenantes 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 l'aider à atteindre ses objectifs. Chaque État membre de l'UE et de l'EEE est doté d'un point focal EU-OSHA qui utilise 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 joue un rôle très important pour que l'Agence puisse mettre en œuvre le PSP, car ses propres ressources ne le lui permettent pas. 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 véhicule efficace pour atteindre les entreprises et en particulier les PME.

En 2018, l'Agence poursuivra le développement de ses réseaux et de ses relations avec les partenaires du réseau.

L'EU-OSHA continuera à développer ses réseaux de points focaux nationaux, les utilisant pour répondre aux besoins identifiés. À cette fin, elle utilisera notamment le processus «portefeuille», qui permet d'identifier les besoins nationaux et de mettre en place des mesures personnalisées (par exemple, traduction de documents dans certaines langues 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 les pays en phase de préadhésion. Ces actions devraient être principalement financées par des sources extérieures au budget normal de l'EU-OSHA (par l'intermédiaire de l'IAP par exemple). Toutefois, afin de garantir la continuité, il est nécessaire d'assurer un dialogue permanent avec les parties prenantes clés et de s'engager auprès d'elles, même si ces mécanismes de financement alternatifs ne sont pas en place.

---

**But:**

Créer des structures de gouvernance efficaces pour veiller à ce que les orientations stratégiques et les travaux de l'Agence correspondent aux priorités politiques européennes et aux priorités des parties prenantes de l'Agence; renforcer les structures de mise en œuvre efficaces, de telle sorte que les parties prenantes (intermédiaires en particulier) puissent soutenir activement les travaux de l'Agence et y participer.

---

**Objectifs opérationnels:**

Appliquer des actions de mise en réseau (réunions, manifestations, outils, etc.) ciblant toutes les parties prenantes identifiées, et établir un moyen de communication afin que les parties prenantes puissent faire part de leurs priorités à l'Agence et participer à la réalisation des travaux de l'Agence. Le développement du tripartisme dans les structures de gouvernance

---

et de mise en œuvre est un objectif clé. Les principales parties prenantes sont celles représentées au conseil de direction et dans les instances européennes (institutions européennes, comités de dialogue social européens, agences de l'UE), le réseau des points focaux et les organisations internationales.

**Résultats et produits attendus d'ici à 2020:**

Les parties prenantes considèrent que les travaux de l'Agence présentent un intérêt pour les besoins les plus importants en matière de SST 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 (2018)	Moyens et fréquence de vérification
1. Engagement (taux de participation aux réunions du conseil et des points focaux)	2016: 76 %	80 %	Listes de présence aux réunions/deux fois par an
2. Qualité	2016: 96 %	80 %	Enquêtes consécutives aux événements
3. Application du programme de travail	2016: 100%	100 %	Rapports de suivi/deux fois par an

**Principaux produits et actions nécessitant des ressources en 2018 (année de livraison entre parenthèses):**

2 réunions du conseil (2018); 2 séminaires avant le conseil (2018); 1 réunion du conseil (2019)  
 3 réunions du bureau (2018); 1 réunion du bureau (2019)  
 4 réunions du groupe consultatif (2018)  
 3 réunions des points focaux (2018); 1 réunion des points focaux (2019)  
 4 visites de la directrice dans les réseaux de points focaux des États membres (2018)  
 10 visites de parties prenantes à l'Agence portant sur des questions générales (2018)  
 Participation active à la conférence annuelle du REE (2018)  
 Réunion annuelle des ambassadeurs SST du REE (2018)  
 Prix SST du REE (2018)  
 Poursuite de la coordination avec Eurofound, l'EIGE et l'ECHA dans le cadre des mémorandums et des plans d'action annuels (2018)  
 Coordination et contacts suivis avec les institutions européennes et les partenaires sociaux (2018)  
 Rapport d'évaluation, tenant compte des réseaux stratégiques et opérationnels, des actions de sensibilisation et des communications, ainsi que de la campagne 2016-2017 (2018)  
 Engagement actif dans le réseau des directeurs d'agence (2018)



---

**Ressources financières requises: 1,650,420EUR**

**Ressources humaines requises: 8.9 ETP**

**Source de financement: budget de l'EU-OSHA**

---

### ***III.2.15 Coopération avec les Balkans occidentaux et la Turquie***

Cette activité est incluse à titre informatif seulement.

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, de développer et de 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 subvention de 24 mois à la fin 2015. Ce travail s'appuie sur les activités précédemment menées dans la région au titre de l'IAP et d'autres programmes. Un nouvel accord a été signé pour la période 2017-2018 à la fin 2017 afin de poursuivre ce travail.

Source de financement: instrument d'aide de préadhésion

## Domaine horizontal 1: gestion institutionnelle

### Gestion et contrôle

Au titre de cette activité, les priorités sont l'exécution du DP 2018-2020 et du budget adoptés par le conseil. La direction surveillera étroitement la mise en œuvre et fera régulièrement rapport au bureau du conseil de direction.

L'EU-OSHA continuera de fonder la réalisation de son programme de travail annuel sur la «gestion sur la base des activités» (ABM). En 2018, le principal défi sera de consolider les changements importants mis en œuvre dans ce domaine entre 2013 et 2017, et d'utiliser une solution fondée sur les TIC pour la gestion de projet afin de soutenir l'application de l'ABM.

<b>But:</b>	Veiller à ce que l'Agence puisse s'appuyer sur un système efficace de gestion et de contrôle interne.		
<b>Objectifs opérationnels:</b>	Appliquer des actions visant à parvenir à un juste équilibre entre le contrôle et l'efficacité de la gestion, et à assurer le respect du cadre réglementaire.		
<b>Résultats et produits attendus d'ici à 2020:</b>	L'Agence continue d'enregistrer de bons résultats avec ses auditeurs externes et internes, et améliore les systèmes de gestion et de surveillance.		
<b>Indicateurs</b>	<b>Dernier résultat</b>	<b>Objectif (2018)</b>	<b>Moyens et fréquence de vérification</b>
Degré de réalisation du programme de travail <sup>28</sup>	2016: 85 %	90 %	Produits prévus – tout le programme de travail/deux fois par an
<b>Principaux produits et actions nécessitant des ressources en 2018 (année de livraison entre parenthèses):</b>	Gestion de l'Agence (2018) Consolidation du système ABM de l'Agence (2018) Promotion d'un contrôle interne efficace et efficient au niveau de l'Agence, en plaçant l'accent sur les normes de contrôle interne 3 (descriptions de postes) et 7 (fonctions sensibles), et application efficace des recommandations du service d'audit interne et de la Cour des comptes (2018) Coordination du travail de protection des données et de continuité des opérations de l'Agence (2018) Gestion des risques (2018) Développement accru de l'outil d'aide à la gestion «Matrix»		

### Assistance juridique

Le service juridique fournit une assistance juridique de qualité à l'Agence dans tous ses domaines 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 veillent à que les activités reflètent les besoins des parties prenantes et à ce 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 systèmes de suivi

<sup>28</sup> Pourcentage de produits livrés durant l'année. Si un élément de la production couvre plusieurs produits (trois articles par exemple) dans le document de programmation, chaque produit est comptabilisé séparément.

fournissent des informations sur les progrès de la réalisation des plans. Enfin, l'Agence applique son plan d'évaluation pluriannuel dans le cadre de sa politique d'évaluation, afin de garantir la responsabilité et l'apprentissage, en plus de l'établissement habituel de rapports annuels (tels que le rapport d'activité consolidé).

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

## Domaine horizontal 2: soutien administratif

<b>But:</b>	Fournir les produits et services nécessaires à l'EU-OSHA pour accomplir son mandat et appliquer son programme de travail: ressources humaines, finances/budget et comptes, infrastructure immobilière, technologies de l'information et de la communication et services généraux, gestion de la documentation.		
<b>Objectifs opérationnels:</b>	Gestion des ressources efficace et conforme au statut du personnel et au règlement financier.  Actions de développement organisationnel destinées à optimiser l'organisation et les processus de travail.		
<b>Résultats et produits attendus d'ici à 2020:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'Agence est considérée comme une organisation responsable utilisant ses ressources de manière efficace.</li> <li>- 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.</li> </ul>		
<b>Indicateurs</b>	<b>Dernier résultat (2016)</b>	<b>Objectif (2018)</b>	<b>Moyens et fréquence de vérification</b>
1. Mise en œuvre du budget	96,3%	95 %	Rapports bisannuels
2. Exécution budgétaire	93,8% pour le titre 1 69,3% pour le titre 2 54,3% pour le titre 3	Plus de 90 % pour le titre 1, plus de 75 % pour le titre 2, et 70 % pour le titre 3	Rapports bisannuels
<b>Capacités de personnel</b>	97,4%	Plus de 95 %	Rapports bisannuels
<b>Principaux produits et actions nécessitant des ressources en 2018:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise en œuvre du tableau des effectifs</li> <li>- Application du plan d'apprentissage et de développement</li> <li>- Application des règles et réglementations relatives aux conditions d'emploi du personnel</li> <li>- Application de la feuille de route 2018 concernant les TIC</li> <li>- Projet de budget 2019</li> <li>- Budget rectificatif 2018</li> <li>- États mensuels sur l'exécution budgétaire</li> <li>- Entretien des bâtiments et fourniture de services généraux</li> </ul>		

## Annexes

## Annex I – Resource allocation by activity

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

ABB 2018

Acronym	Cost	FTE
1.2. Large-scale foresight	574,774	2.7
2.1. European Survey of Enterprises on New & Emerging Risks (ESENER)	1,958,216	4.0
2.3. OSH overview: Micro and small enterprises	339,762	2.4
2.4. OSH overview : Work-related diseases and disabilities	393,265	2.8
2.5. OSH overview: Costs and benefits of OSH	245,749	1.8
2.7. OSH overview: Musculoskeletal disorders	1,089,223	4.0
3.1. Online interactive Risk Assessment (OiRA) tool	907,397	5.1
4.3. Healthy Workplaces Campaign (HWC) 2016-2017 "Healthy Workplaces for All Ages"	72,098	0.5
4.5. Healthy Workplaces Campaign (HWC) 2018-2019 "Dangerous substances"	3,617,403	13.2
4.6. Healthy Workplaces Campaign (HWC) 2020-2022 "Work-related MSDs"	315,460	1.3
4.7. Awareness raising actions and communication	2,437,356	10.0
4.8. Multilingualism	988,838	2.4
5.3. Networking knowledge	895,738	5.9
6.4. Strategic and operational networking	1,650,420	8.9
	15,485,700	65.0



## Annex II – Financial resources

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

**Table 1: Expenditure**

Expenditure	2017		2018	
	Commitment appropriations	Payment appropriations	Commitment appropriations	Payment appropriations
<b>Title 1</b>	5.705.100	5.705.100	6.021.600	6.021.600
<b>Title 2</b>	1.315.310	1.315.310	1.375.310	1.375.310
<b>Title 3</b>	8.117.190	8.117.190	8.088.790	8.088.790
<b>Title 4</b>	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.
<b>Total expenditure</b>	15.137.600	15.137.600	15.485.700	15.485.700

EXPENDITURE	Commitment appropriations						
	Executed Budget 2016	Budget 2017	Draft Budget 2018		VAR 2018/2017	Envisaged in 2019	Envisaged 2020
			Agency request	Budget Forecast			
<b>Title 1 - Staff Expenditure</b>	<b>5.450.668</b>	<b>5.705.100</b>	<b>6.021.600</b>		<b>5,5%</b>	<b>6.052.500</b>	<b>6.172.000</b>
<b>11 Salaries &amp; allowances</b>	4.985.248	5.321.100	5.590.500		5,1%	5.671.000	5.790.000
<i>- of which establishment plan posts</i>	<i>3.845.634</i>	<i>4.086.100</i>	<i>4.209.400</i>		3,0%	<i>4.296.000</i>	<i>4.375.000</i>
<i>- of which external personnel</i>	<i>1.139.613</i>	<i>1.235.000</i>	<i>1.381.100</i>		11,8%	<i>1.375.000</i>	<i>1.415.000</i>
<b>12 Expenditure relating to Staff recruitment</b>	43.312	45.000	87.500		94,4%	18.000	18.000
<b>13 Mission expenses</b>							
<b>14 Socio-medical infrastructure</b>	26.225	19.000	22.000		15,8%	22.500	23.000
<b>15 Training</b>	180.723	120.000	120.000		0,0%	120.000	120.000
<b>16 External Services</b>	215.162	200.000	201.600		0,8%	221.000	221.000
<b>17 Receptions and events</b>							

<b>Title 2 - Infrastructure and operating expenditure</b>	<b>1.373.039</b>	<b>1.315.310</b>	<b>1.375.310</b>		<b>4,6%</b>	<b>1.400.000</b>	<b>1.410.000</b>
<b>20 Rental of buildings and associated costs</b>	611.533	587.260	630.510		7,4%	631.000	640.000
<b>21 Information and communication technology</b>	577.471	542.800	546.000		0,6%	554.000	554.000
<b>22 Movable property and associated costs</b>	10.253	36.150	29.000		-19,8%	42.000	42.000
<b>23 Current administrative expenditure</b>	46.610	40.500	72.800		79,8%	62.000	62.000
<b>24 Postage / Telecommunications</b>	127.172	108.600	97.000		-10,7%	111.000	112.000
<b>25 Meeting expenses</b>							
<b>26 Running costs in connection with operational activities</b>							
<b>27 Information and publishing</b>							
<b>28 Studies</b>							

<b>Title 3 – Operational expenditure</b>	<b>7.799.897</b>	<b>8.117.190</b>	<b>8.088.790</b>		<b>-0,3%</b>	<b>8.282.600</b>	<b>8.466.100</b>
<b>30 Priority areas &amp; operational activities</b>	-	8.014.690	7.973.690		-0,5%	8.167.500	8.351.000
<b>31 Support to operational activities</b>	-	102.500	115.100		12,3%	115.100	115.100
<b>32 Communication &amp; Promotion unit</b>	3.955.187	-	-			-	-
<b>33 Networking unit</b>	1.345.480	-	-			-	-
<b>34 Prevention &amp; Research unit</b>	2.499.231	-	-			-	-
<b>Total C1</b>	<b>14.623.604</b>	<b>15.137.600</b>	<b>15.485.700</b>		<b>2,02,3%</b>	<b>15.735.100</b>	<b>16.048.100</b>
<b>Title 4 Specific projects (R0)</b>	1.127.206	p.m.	p.m.			p.m.-	p.m.-
<b>41 IPA II 2016 programme</b>	-	p.m.	p.m.			p.m.	p.m.
<b>47 Pilot project - Older workers</b>	841.696	p.m.	p.m.			-	-
<b>48 ENPI</b>	69.526	p.m.	p.m.			-	-
<b>49 NEW IPA II</b>	215.985	p.m.	p.m.			-	-
<b>TOTAL EXPENDITURE C1+R0</b>	<b>15.750.811</b>	<b>15.137.600</b>	<b>15.485.700</b>		<b>2,02,3%</b>	<b>15.735.100</b>	<b>16.048.100</b>

**Table 2 - Revenue**

Revenues	2017	2018
	Revenues estimated by the agency	Budget Forecast
<b>EU contribution</b>	14.679.000	14.973.000
<b>Other revenue</b>	458.600	512.700
<b>Total revenues</b>	15.137.600	15.485.700

-	2016	2017	2018		VAR 2018 /2017	Envisaged 2019	Envisaged 2020
	Executed Budget	Revenues estimated by the agency	As requested by the agency	Budget Forecast			
<b>1 REVENUE FROM FEES AND CHARGES</b>	0,-	p.m.	p.m.		-	p.m.	p.m.
<b>2. EU CONTRIBUTION</b>	<b>14.074.754</b>	<b>14.679.000</b>	<b>14.973.000</b>		<b>2,0%</b>	<b>15.273.000</b>	<b>15.579.000</b>
of which Administrative (Title 1 and Title 2)	6.719.038	6.920.310	7.236.810		4.6%	7.352.400	7.481.900
of which Operational (Title 3)	7.339.716	7.593.690	7.647.190		0.7%	7.920.600	8.097.100
of which assigned revenues deriving from previous years' surpluses	16.000	165.000	89.000			-	-
<b>3 THIRD COUNTRIES CONTRIBUTION (incl. EFTA and candidate countries)</b>	<b>488.121</b>	<b>458.600</b>	<b>512.700</b>		<b>11.8%</b>	<b>462.100</b>	<b>469.100</b>
of which EFTA	388.021	358.500	352.600		-1.6%	362.000	369.000
of which Candidate Countries	0,-						



<b>4 OTHER CONTRIBUTIONS</b>	0,-	p.m.	p.m.		-	p.m.	p.m.
<b>of which delegation agreement, ad hoc grants</b>	0,-	p.m.	p.m.			p.m.	p.m.
<b>5 ADMINISTRATIVE OPERATIONS</b>	4.569	p.m.	p.m.		-	p.m.	p.m.
<b>6 REVENUES FROM SERVICES RENDERED AGAINST PAYMENT</b>	0,-	p.m.	p.m.		-	p.m.	p.m.
<b>7 CORRECTION OF BUDGETARY IMBALANCES</b>	0,-	p.m.	p.m.		-	p.m.	p.m.
<b>TOTAL REVENUES</b>	<b>14.567.444</b>	<b>15.137.600</b>	<b>15.485.700</b>		<b>2,3%</b>	<b>15.735.100</b>	<b>16.048.100</b>

**Table 3 Budget outturn and cancellation of appropriations**

**Calculation budget outturn**

<b>Budget outturn</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Revenue actually received (+)	14.352.795	14.911.773	14.567.444
Payments made (-)	11.050.437	10.959.979	10.682.395
Carry-over of appropriations (-)	3.372.014	3.874.596	3.941.210
Cancellation of appropriations carried over (+)	86.092	87.911	145.493
Adjustment for carry over of assigned revenue appropriations from previous year (+)			
Exchange rate differences (+/-)			
Adjustment for negative balance from previous year (-)			
<b>Total</b>	<b>16.436</b>	<b>165.109</b>	<b>89.332</b>

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 (2015)	Authorised under EU Budget N-1 (2016)	Actually filled as of 31.12.N-1 (2016)	Authorised under EU Budget for year N (2017)	In draft EU Budget N+1 (2018)	Envisaged in N+2 (2019)	Envisaged in N+3 (2020)
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	17	16	16	16	16	16
	AST/SC	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total TA</b>		<b>40</b>	<b>41</b>	<b>39</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>40</b>
CA FG IV		2	2	2	2	2	2	2
CA FG III		12	12	13	13	1	14	14
CA FG II		10	10	9	9	9	9	9
CA FG I		0	0	0	0	0	0	0
<b>Total CA</b>		<b>24</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>2</b>	<b>25</b>	<b>25</b>	<b>25</b>
SNE		0	0	0	0	0	0	0
Local staff		1	1	1	1	0	0	0
<b>Grand total staff</b>		<b>65</b>	<b>66</b>	<b>64</b>	<b>65</b>	<b>65</b>	<b>65</b>	<b>65</b>
<i>Structural service providers</i>		2	2	2	1	1	1	1
<b>TOTAL w. structural</b>		<b>67</b>	<b>68</b>	<b>66</b>	<b>66</b>	<b>66</b>	<b>66</b>	<b>66</b>
<i>External staff for occasional replacement</i>		4.7		3.5	3.5	3.5	3.5	

**Table 2 – Multi-annual staff policy plan 2018-2020**

Category and grade	Establishment plan in EU Budget N-1 (2016)		Filled as of 31/12/N-1 (2016)		Modifications in year N-1 (2016) in application of flexibility rule		Establishment plan in voted EU Budget (2017)		Modifications in year N (2017) in application of flexibility rule		Establishment plan in Draft EU Budget N+1 (2018)		Establishment plan N+2 (2019)		Establishment plan N+3 (2020)	
	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				2	-	1		1
AD 13	-	1	-	2		+1	-	2				1	-	2		2
AD 12	-	2	-	1		-1	-	2				2	-	2		2
AD 11	-	1	-	1			-	1				1	-	1		2
AD 10	-	3	-	2			-	3				3	-	3		4
AD 9	-	1	-	1			-	3				3		5		7
AD 8	-	7	-	7			-	5				7		6		4
AD 7	-	5	-	5			-	7				5		4		2
AD 6	-	3	-	3			-	-				-	-	-	-	-
AD 5	-		-	-			-	-				-	-	-	-	-
<b>Total AD</b>	<b>0</b>	<b>24</b>	<b>0</b>	<b>23</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>24</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>24</b>	<b>0</b>	<b>24</b>	<b>0</b>	<b>24</b>
AST 11	-		-	-			-	-			-	-	-	-	-	-
AST 10	-		-	-			-	-			-	-	-	-	-	-
AST 9	-	1	-	1			-	1				1	-	1		1
AST 8	-		-	-			-	-			-	-	-	-	-	-
AST 7	-	1	-	-			-	0				1		2		2
AST 6	-	3	-	2			-	3				3		4		6
AST 5	-	4	-	8		+3	-	6				7		6		4
AST 4	-	4	-	2		-2	-	2				1		2		2
AST 3	-	3	-	2		-1	-	4				3		1		1
AST 2	-	1	-	1			-	-				-	-	-	-	-
AST 1	-		-	-			-	-			-	-	-	-	-	-
<b>Total AST</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>16</b>
AST/SC1	-	-	-	-			-	-			-	-	-	-	-	-
AST/SC2	-	-	-	-			-	-			-	-	-	-	-	-
AST/SC3	-	-	-	-			-	-			-	-	-	-	-	-
AST/SC4	-	-	-	-			-	-			-	-	-	-	-	-
AST/SC5	-	-	-	-			-	-			-	-	-	-	-	-
AST/SC6	-	-	-	-			-	-			-	-	-	-	-	-
<b>Total AST/SC</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>41</b>	<b>0</b>	<b>39</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>40</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>40</b>	<b>0</b>	<b>40</b>	<b>0</b>	<b>40</b>

## 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*

Temporary Agents 2f are recruited under the Agency's implementing rules, adopted 17 September 2015, in line with the requirements of the 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;
- Shortlisting 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;
- Minutes of the selection process setting out reasons for decision and recommendation on the establishment of a reserve list for consideration by the appointing authority;
- Establishment of a reserve list with names 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 as per Governing Board decision of 5 February 2014.

The recruitment grade is decided corresponding to the job profile and is advertised in the vacancy notice. Recruitment grades for long-term Temporary Agent posts 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".

#### *Length of employment contracts*

For Temporary Agents occupying long-term posts, 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 aims for a staff turnover rate below 10% for the period 2018-2020. The appraisal and reclassification process, as well as other career development opportunities, shall contribute to this objective.

The use of long-term Temporary Agent posts follows both the Agency's mandate and the logic of previous Staff Policy Plans, whereby work assignments of a permanent nature are undertaken by agents in posts of long-term (indefinite) duration. In contrast, time-limited assignments are undertaken 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 in long-term posts, contracts are offered for an initial period of three years, with the possibility of one renewal for a period of five years and a second renewal for an 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 long-term staff (e.g. maternity leave, parental or family leave).

### **Seconded National Experts**

The Agency has adopted implementing provisions for the engagement of Seconded National Experts to support the implementation of specific projects and initiatives.



## B. Appraisal of performance and reclassification/promotions

Table 1 - Reclassification of temporary staff

Category and grade	Staff in activity at 1.01. Year N-2 (2015)		How many staff members were promoted / reclassified in Year N-1 (2016)		Average number of years in grade of reclassified/promoted staff members
	officials	TA	officials	TA	
AD 16					
AD 15					
AD 14		1			
AD 13		2			
AD 12		1			
AD 11		1			
AD 10		1		1	3 years 10 months
AD 9		1		1	3 years 10 months
AD 8		6		1	3 years 10 months
AD 7		6		1	4 years
AD 6		4			
AD 5					
<b>Total AD</b>		<b>23</b>		<b>4</b>	<b>3 years, 10months</b>
AST 11					
AST 10					
AST 9		1			
AST 8					
AST 7					
AST 6		2			
AST 5		3		6	3 years 10 months

Category and grade	Staff in activity at 1.01. Year N-2 (2015)		How many staff members were promoted / reclassified in Year N-1 (2016)		Average number of years in grade of reclassified/promoted staff members
	officials	TA	officials	TA	
AST 4		7		1	2 years 10 months
AST 3		2		1	3 years 10 months
AST 2		2			
AST 1					
<b>Total AST</b>		<b>17</b>		<b>8</b>	<b>3 years, 8 months</b>
AST/SC1					
AST/SC2					
AST/SC3					
AST/SC4					
AST/SC5					
AST/SC6					
<b>Total AST/SC</b>		<b>0</b>			
<b>Total</b>		<b>40</b>		12	<b>3 years, 8 months</b>

**Table 2 -Reclassification of contract staff**

Function Group	Grade	Staff in activity at 1.01.Year N-2 (2015)	How many staff members were reclassified in Year N-1 (2016)	Average number of years in grade of reclassified staff members
<b>CA IV</b>	18			
	17			
	16			
	15			
	14	2	1	4 years 2 months
	13	1		
<b>CA III</b>	12	1	1	2 years 10 months
	11	5		
	10	2		
	9	3		
	8	1		
<b>CA II</b>	7	2	1	2 years 10 months
	6	3	3	4 years
	5	5		
	4			
<b>CA I</b>	3			
	2			
	1			
<b>Total</b>		<b>25</b>	<b>6</b>	<b>3 years 7 months</b>

## **The Agency's policy on performance appraisal and reclassification – short description**

The Agency's implementing provisions on the appraisal of Temporary Agents and Contract Agents of 17 September 2015 apply to the setting of staff members' objectives and drafting of their annual appraisal reports. Reclassification is carried out each year in line with the implementing provisions on the reclassification of Temporary Agents and Contract Agents of 2 June 2016. The Agency follows the indicative average career progression set out in the implementing provisions mentioned above, in line with 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 organises internal selection procedures to fill vacant posts in line with the implementing rules on the engagement of Temporary Agents (2f) thus encouraging mobility within the Agency. Internal selection procedures are advertised on the intranet and via email. 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)***

The provisions regarding mobility among agencies in the implementing rules on the engagement and use of temporary staff (2f) are applied.

#### ***Mobility between the agencies and the institutions***

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

### **D. Gender and geographical balance**

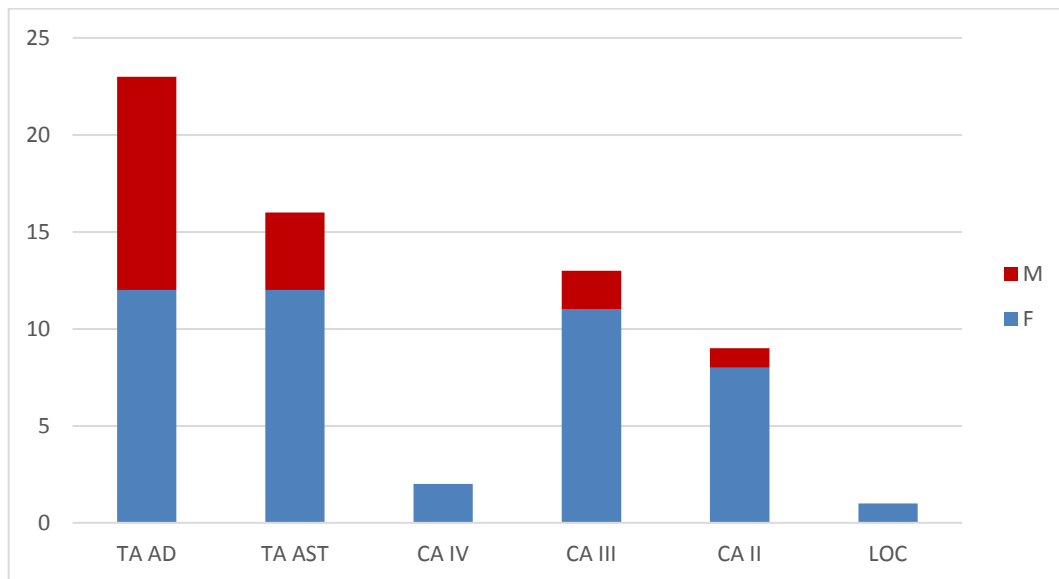
EU-OSHA is an equal opportunity employer and considers candidates for employment without distinction on the grounds of gender, colour, racial, ethnic or social origin, genetic features, language, religion or belief, political or any other opinion, membership of a national minority, property, birth, disability, nationality, age, sexual orientation or gender identity..

The Agency is conscious of the need to diversify its staff and to this effect ensures equal treatment in recruitment and reclassification. The Agency's equal opportunities policy includes provisions for the preparation of an annual report. With respect to gender balance, women comprise 72% 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.

The Agency implements rules on parental leave and family leave and on leave, maternity leave and part-time. The Agency's rules on working time, of 2 June 2016, encourage work-life balance and to this end Management discusses with staff all possible measures to reconcile private and professional commitments. In 2016, staff members worked part-time and took parental and family leave, totalling three full-time equivalents.

EU-OSHA's adopted a decision on 30 August 2017 on the implementation of telework in EU-OSHA.

### EU-OSHA Staff by gender at 31.12.2017

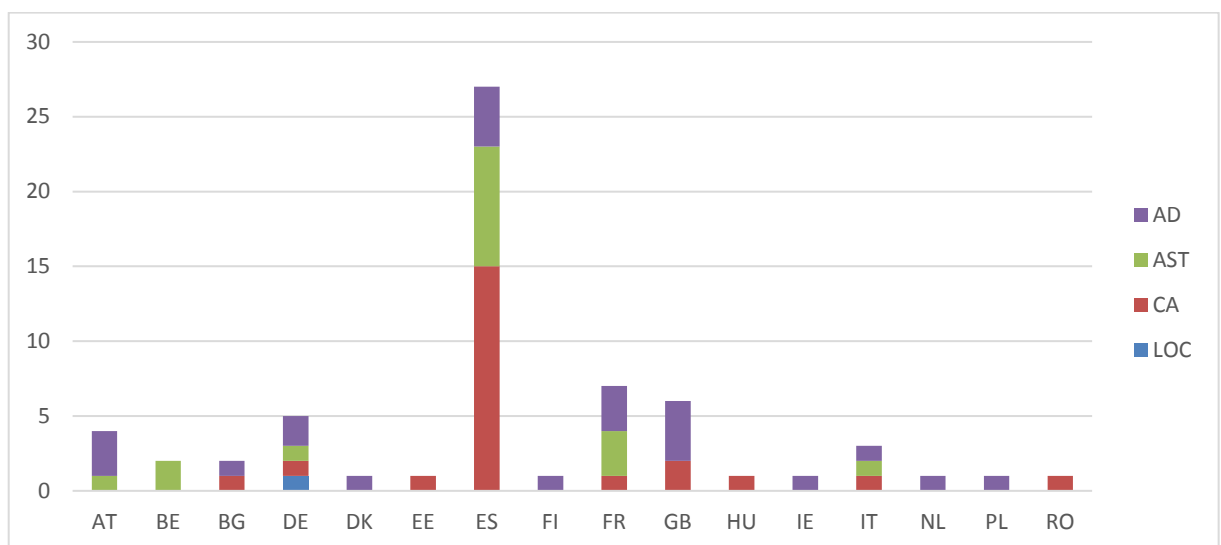


Note: It is not included in the above chart one FGIV post (funded outside the normal subsidy) filled out until 30.11.2017 to support the implementation of the IPA programme.

### Geographical balance

A total of 16 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 31.12.2017



## **E. Schooling**

There is no European school at the Agency's seat, Bilbao. Consequently the Agency reimburses 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 diverse workforce. Meetings between the Agency and international schools' directors have facilitated the registration of staff members' children..

## 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 <sup>2</sup> ) Net: 2,385 m <sup>2</sup> 1,018 m <sup>2</sup> 1,367 m <sup>2</sup>	
Annual rent (in EUR)	EUR 269,180 (rent of office space and one parking slot) EUR 51,230 (communal charges)	
Type and duration of rental contract	8 years	
Host country grant or support	EUR 160,100 (EUR 100,100 in 2014, 2015 & 2016)	
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 <sup>2</sup> Not provided	
Annual rent (in EUR)	EUR 46,600 (fully serviced) EUR 3,500 (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
<b>Budget implementation</b>	95 %	Final committed amount aggregated across all three titles as percentage of total budget	Bi-annually
<b>Budget execution</b>	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
<b>Staff capacity</b>	95 %	Posts (CAs and TAs) occupied converted into FTEs for the reference period as a percentage of available posts in budget	Bi-annually
<b>Work programme delivery</b>	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
<b>Reach of online users</b>	10 % increase per year – baseline 2016 <sup>29</sup>	Number of unique visitors to Agency websites	Bi-annually
<b>Reach of users through networking</b>	10,000	Number of stakeholders reached through events organised by EU-OSHA or events where the Agency's work was actively presented	Bi-annually
<b>Uptake of publications</b>	5 % increase per year	Number of downloads of publications etc. from Agency websites – average for last three years	Bi-annually
<b>Stakeholder assessment: Performance</b>	80 %	Assessment in annual stakeholder survey of Agency's performance – percentage positive answers excluding DNs	Annually
<b>Stakeholder assessment: Quality</b>	80 %	Composite indicator of stakeholder survey data on: Relevance; uniqueness; usefulness; added value; reliability	Annually

**Indicators for priority areas:**

Indicator	Target	Measurement	Reporting
<b>Reach: online users (not for networking)</b>	10 % increase per year – baseline established in 2016 <sup>30</sup>	Number of pageviews to relevant pages of website	Bi-annually
<b>Reach: newsletter (only for awareness raising and communication)</b>	5 % increase per year	Number of OSHmail subscribers	Bi-annually

<sup>29</sup> 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.

<sup>30</sup> 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
<b>Uptake of electronic information (not tools for OSH management, networking knowledge, networking)</b>	5 % increase per year	Number of downloads of publications etc. in area (average last three years)	Bi-annually
<b>Quality</b>	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 2020 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.<sup>31</sup> 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.

Over 2016-2017 a mid-term evaluation of EU-OSHA's 2014-2020 Multi-annual Strategic Programme was carried out. The evaluation concluded that in general, the challenges and opportunities identified by EU-OSHA and included in the MSP are still relevant for the coming six years.

At a more specific level, the evaluation showed that "the majority of EU-OSHA stakeholders consider the MSP an effective and useful planning tool for carrying out the work of the Agency. As a long-term planning document, it has had an overall positive effect on the process of EU-OSHA short and medium-term planning and on the work of the Agency as a whole. This is particularly evident through the introduction of relevant objectives and priority areas providing a clear focus to the work of the Agency. This has also benefitted EU stakeholders as the clear framework that exists allows for predictability and transparency in the work carried out by EU-OSHA. The current objectives will remain relevant for the coming years and will help EU-OSHA to address the current challenges faced in Europe in the field of OSH. The MSP is in line with current EU OSH policy, and therefore will continue to offer added value to EU-OSHA and other stakeholders in the coming years. There is no need to change the intervention logic of the MSP."<sup>32</sup>

The findings of the evaluation have served as an input to the discussions around the revision of the next strategy.

<sup>31</sup> 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](http://osha.europa.eu/en/publications/evaluation_reports/mid-term-evaluation-eu-osha-strategy_2009-2013_en.pdf)

<sup>32</sup> Panteia et al (2017), Mid-term evaluation of EU-OSHA's Multi-annual Strategic programme 2014-2020 (MSP)

### Mid-term evaluation of EU-OSHA Multi-annual Strategic Programme 2014-2020 – evaluation recommendations action plan

Recommendation	Comment on the recommendation	Action plan	Timeframe	Status
EU OSHA should maintain a multi-annual strategic programme to provide a framework for planning	In short, the evaluation says that the MSP remains an appropriate tool and needs no particular adaptation. EU-OSHA can continue to use it as a framework for planning.	Ask for Board's agreement about the importance of an agreed strategic framework for medium-long-term planning.	Q2 2017	Finalised
EU OSHA to consider how the MSP can be used to promote commitment to OSH via the focal point network in Member States	Member States are responsible for resource allocation for focal points. EU OSHA can continue to promote the work of each focal point in the Member States and use the MSP to highlight the long-term nature of approaches to OSH.	Report on MSP evaluation findings to be presented to the FOP 17-03 Meeting  Improving the facility for Agency to support network activities in MS, in particular where visiting FOP host institutions	Q3 2017  Q2 2017	Ongoing and on track
The strategic objective and priority areas do not need to be revised as they still are coherent with the EU approach to OSH.	Internal discussions within the Agency as well as with the Governing Board evidenced that the current MSP structure is adequate to cover the next strategy period.	Ensure Board's agreement on the continued validity of the 6 priority areas and strategic objectives - with the understanding that a discussion should be reopened should any new important element arise. Board to extend the validity of the MSP up to 2023. Content and activities to be discussed by the Board.	Q1 2018	Ongoing and on track

<p>The challenges identified in the MSP need little amendment, but should ensure that the following are clearly recognised: The changing employment and economic patterns in Europe, the increasing diversity of the European workforce, the need to manage dangerous substances in the workplace, the need to address WRDs - especially WRS, MSDs, and occupational cancers, the need to address the lack of information on the economic aspects of OSH, the need to consider new and emerging risks including the impact of ICT and the digital economy, the need to support MSEs, and the need for good data for evidence-based policy making</p>	<p>The evaluation suggests that if the MSP is to be revised, then the text identifying the European OSH challenges could be updated and adapted following recent developments in OSH in Europe (e.g. 2017 Commission Communication). However, there is nothing specifically "wrong" about the content.</p>	<p>Challenges in the MSP to be revised according to the new context and in line with the recommendations from the evaluators and additional comments by the Board.</p>	<p>Q1 2018</p>	<p>Ongoing and on track</p>
--	--	--	----------------	-----------------------------

## Annex VIII – Risks

EU-OSHA has carried out a corporate level risk assessment for 2018. This assessment has taken into account the corporate risks identified for 2017, the degree of implementation of the 2017 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 2018, 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.

In order to implement the work programme, EU-OSHA draws on external experts. One important assumption is that contractors provide good quality of information and deliver on-time. In order to ensure this assumption to be met, the Agency will continue to put efforts into further harmonising procurement processes with a focus on ensuring high quality tender specifications and effective contract management.

2. EU-OSHA has a relatively high dependency on its individual staff members. Turnover is comparatively 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 plan covers procurements foreseen for 2018 and which will be paid from Title 3 of the budget.

Activity and subject		Procurement estimated budget (yearly based)	Procurement type	Contract type	Milestones
<b>1.2 Large Scale Foresight</b>					
<b>a</b>	Up to 3 review articles	50,000.00	Negotiated procedure (low value)	Direct service contract	Q4
<b>b</b>	Dissemination workshop EU level	14,938.00	N/A	SC under existing FWC	Q4
<b>c</b>	Dissemination workshop EU level	14,938.00	N/A	SC under existing FWC	Q4
<b>d</b>	Dissemination workshop EU level	14,938.00	N/A	SC under existing FWC	Q4
<b>e</b>	Additional events costs for the 3 workshops	30,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q4
<b>f</b>	Ex post evaluation Foresight 2	50,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q3
<b>2.1 Esener</b>					
<b>a</b>	Esener-3 survey Work package A	500,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q2
<b>b</b>	Esener-3 survey package B1	1,000,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q4
<b>2.3 Micro and small enterprises</b>					
	Closing conference	15,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q2
	Ex post evaluation	20,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q4
<b>2.4 Work related diseases</b>					
	Ex post evaluation on 3-subprojects for work-related diseases or EU events	40,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q4

Activity and subject		Procurement estimated budget (yearly based)	Procurement type	Contract type	Milestones
<b>2.7 MSDs</b>					
<b>a</b>	MSDs: Prevence, costs and demographics	200,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q1
<b>b</b>	MSDs and new and emerging risks	100,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q3
<b>c</b>	OSH policies on MSDs	50,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q3
<b>d</b>	Working with MSD pain	167,500.00	N/A	SC under existing FWC	Q2
<b>e</b>	Compilation of online visual resources	42,500.00	N/A	SC under existing FWC	Q2
<b>f</b>	Prolonged static postures and lower limb disorders	15,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q3
<b>g</b>	Training resources for use in the workplace with MSDs' NAPO films	7,500.00	N/A	SC under existing FWC	Q3
<b>3.1 OiRA</b>					
<b>a</b>	Development of EU OiRA tool 1 2018	50,000.00	Negotiated procedure (low value)	Direct service contract	Q1
<b>b</b>	Development of EU OiRA tool 2 2018	50,000.00	Negotiated procedure (low value)	Direct service contract	Q1
<b>c</b>	Development/adaptation of national OiRA tool 1 to 7 2018	70,000.00	7 Negotiated procedures (low value)	Direct service contract	Q1
<b>d</b>	OiRA community meeting 2018	50,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q4
<b>e</b>	Development/Implementation/Dissemination of the OiRA promotion toolkit 2018	30,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q2
<b>f</b>	Devel. of OiRA promotion related products - multimedia at EU and national level 2018 (ongoing)	20,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q4

Activity and subject		Procurement estimated budget (yearly based)	Procurement type	Contract type	Milestones
<b>4.5 HWC 2018-19</b>					
<b>a</b>	Printing of all Campaign material phase 2	85,000.00	N/A	Existing SLA	Q3
<b>b</b>	Distribution of Campaign material phase 1	90,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q1
<b>c</b>	Distribution of Campaign material phase 2	30,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q3
<b>d</b>	Campaign Kick-off meeting part 2	60,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q1
<b>e</b>	EU partnership meeting	16,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q1
<b>f</b>	Campaign launch event (press conference)	14,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q1
<b>g</b>	Organisation of campaign related events, media & PR activities FAST/HWC 2018	1,300,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q1
<b>h</b>	Support for campaign partnership activities (1st phase)	50,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q1
<b>i</b>	Support for campaign partnership activities (2nd phase)	50,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q3
<b>j</b>	HWC Secretariat related activities (1st phase)	80,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q1
<b>k</b>	HWC Secretariat related activities (2nd phase)	80,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q3
<b>l</b>	Case studies following proposals from the mapping of MS information	30,000.00	Negotiated procedure (low value)	Direct service contract	Q3
<b>m</b>	E-tool for DS management: 4 countries version	68,000.00	<sup>4</sup> Negotiated procedure (low value)	Direct service contract	Q4
<b>n</b>	Roadmap on carcinogens-events and other support	40,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q4
<b>o</b>	Various new content products (e.g. campaign info sheets, case studies)	50,000.00	Negotiated procedure (low value)?	Direct service contract	Q2

Activity and subject		Procurement estimated budget (yearly based)	Procurement type	Contract type	Milestones
<b>4.6 HWC 2020-2022</b>					
<b>a</b>	Development of campaign visual identity and design of core material	50,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q3
<b>b</b>	Website preparatory phase	25,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q3
<b>4.7 Awareness raising and Communication</b>					
<b>a</b>	Online programme management, maintenance and hosting - 1st semester	250,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q1
<b>b</b>	Online programme management: hosting, usability and plone - 2nd semester	125,000.00	Open procedure	SC under new FWC	Q2
<b>c</b>	Online programme management, maintenance and hosting - 2nd semester	125,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q2
<b>d</b>	Production subtitling	15,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q2
<b>e</b>	Media monitoring	15,900.00	N/A	SC under existing FWC	Q1
<b>f</b>	Media database/distribution	13,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q4
<b>g</b>	Napo film (Consortium) - topic TBD (probably fire)	40,000.00	Negotiated procedure (low value)	Direct contract	Q3
<b>h</b>	Stand and communication actions - Europe Day	3,500.00	Negotiated procedure (low value)	Purchase order	Q1
<b>i</b>	2018 DOK Leipzig - Healthy Workplaces Category Award	25,000.00	Negotiated procedure	Service contract	Q1
<b>j</b>	Implementation of 2018 FAST activities	500,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q1
<b>k</b>	Copy editing, copywriting, design, layout and production of various materials (incl. press releases) - 1st semester	65,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q1

Activity and subject		Procurement estimated budget (yearly based)	Procurement type	Contract type	Milestones
<b>l</b>	Copy editing, copywriting, design, layout and production of various materials (incl. press releases) - 2nd semester	65,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q2
<b>m</b>	Distribution - 1st semester	16,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q1
<b>n</b>	Distribution - 2nd semester	16,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q3
<b>4.8 Multilingualism</b>					
<b>a</b>	Translations	735,000.00	N/A	Existing SLA	Q1-Q4
<b>5.3 Networking knowledge</b>					
<b>a</b>	Maintenance of OSHwiki articles	40,000.00	Negotiated procedure (low value)	Service contract	Q4
<b>b</b>	EU OSH Info System Visualisation	57,000.00	Negotiated procedure	Service contract	Q2
<b>c</b>	Legislation Project	8,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q2
<b>d</b>	EHFG workshop Research community engagement	25,000.00	Negotiated procedure	Service contract	Q4
<b>e</b>	Report strategies	15,000.00	Negotiated procedure (low value)	Service contract	Q2
<b>6.4 Strategic and Operational Networking</b>					
<b>a</b>	Board meeting 2018 II interpretation, technical equipment	75,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q2
<b>b</b>	Board meeting 2019 I interpretation, technical equipment	75,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q4
<b>c</b>	OSH Media monitoring	15,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q3
<b>d</b>	Unplanned procurements	10,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q4
<b>Support to operational activities</b>					
	Matrix	50,000.00	N/A	SC under existing FWC	Q2

## Annex X – Organisation chart

Organisation chart of the Agency as of 31.12. 2017 (authorised posts under the EU budget).

