



06/2014

Réf. EUROGIP-95/F



Inciter les entreprises à prévenir les risques professionnels : quels dispositifs en Europe ?

Actes des DÉBATS D'EUROGIP
du 20.03.2014 (Paris)

Programme de la conférence du 20 mars 2014

Inciter les entreprises à prévenir les risques professionnels : quels dispositifs en Europe ?

Introduction aux Débats d'EUROGIP

- Anne HÉGER, Présidente du Conseil d'administration d'EUROGIP
- Dominique MARTIN, Directeur des risques professionnels, Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS), France
- Jean-Loup WANNEPAIN, Chargé d'études, EUROGIP

Les principes de base communautaire de la prévention : réglementation, campagnes de sensibilisation et d'inspection

- Nathalie GUILLEMY, Directrice du Centre de Paris, Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS)
- Jessy PRETTO, Chef de mission, Direction générale du travail, Membre pour la France du Comité des hauts responsables de l'inspection du travail (CHRIT)
- Andrew SMITH, Responsable de la Communication et de la Promotion, Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA)

Cotisation "accidents du travail/maladies professionnelles" : un taux unique ou pas, pour quel impact sur la prévention ?

- Marc DEBAS, Responsable du département Tarification, Direction des risques professionnels, Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS), France
- Dominique DRESSLER, Responsable des relations internationales, Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA), Autriche
- Paul MEYERS, Ingénieur, Services Prévention et Financement, Association d'assurance accident (AAA), Luxembourg

Exemples de dispositifs d'incitation à la prévention des risques professionnels

- Maria Ilaria BARRA, Consultant technique pour l'évaluation des risques et la prévention, Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), Italie
- Alexis GUILHOT, Ingénieur-conseil régional adjoint chargé de la prévention, Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) Languedoc-Roussillon, France
- Abdelali CHAOUI, Responsable Qualité Sécurité Environnement, KSM PRODUCTION, France
- Marlene Q. TRENTEL, Conseiller, Département méthode d'inspection et d'évaluation, Danish Working Environment Authority, Danemark
- Henning KRÜGER, Responsable Prévention de la Filière viande, Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe, Allemagne
- Bernard RENNESON, Chef de service de la banque des données, Fonds des accidents du travail (FAT), Belgique

Le point de vue des partenaires sociaux sur les dispositifs présentés et les progrès à réaliser

- Domenico CAMPOGRANDE, Directeur des Affaires Sociales, Fédération de l'industrie européenne de la construction (FIEC)
- Pierre-Gaël LOREAL, Secrétaire Fédéral, Fédération CFDT Construction et Bois, Groupe de coordination santé et sécurité de la Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois (FETBB)

Animation des Débats :
Régis de CLOSETS, journaliste

Préambule

Afin de compléter les informations données par les intervenants, nous invitons le lecteur à consulter les publications d'EUROGIP ou les liens Internet suivants :

- “Incitations financières à la prévention des risques professionnels - une étude sur 7 pays européens : Allemagne, Belgique, Espagne, Italie, Luxembourg, Pays-Bas et Royaume-Uni”
http://www.eurogip.fr/images/documents/3556/Eurogip_89F_incitations_financieres.pdf
- “Point statistique AT/MP ALLEMAGNE (données 2009-2010)” :
http://www.eurogip.fr/images/publications/Eurogip_Point_stat_All0910_71FR.pdf.pdf
- “Point statistique AT/MP AUTRICHE (données 2008)” :
http://www.eurogip.fr/images/publications/Eurogip_Point_stat_Au08_46FR.pdf
- “Point statistique AT-MP BELGIQUE (données 2005-2012)” :
http://www.eurogip.fr/images/publications/Eurogip_92F.pdf
- “Point statistique AT/MP DANEMARK (Données 2004-2010)” :
http://www.eurogip.fr/images/publications/Eurogip_Point_stat_Dan0410_67FR.pdf
- “Point statistique AT/MP FRANCE (données 2012)” :
http://www.eurogip.fr/images/documents/3596/Eurogip_Point_Stat_FR12_90FR.pdf
- “Point statistique AT/MP ITALIE (données 2008)” :
http://www.eurogip.fr/images/publications/Eurogip_Point_stat_It08_50FR.pdf
- Liens utiles vers les sites officiels des organismes nationaux d'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles dans les États membres de l'Union européenne
<http://www.eurogip.fr/fr/liens-utiles>

Sigles fréquemment utilisés

AT/MP : accident(s) du travail/maladie(s) professionnelle(s)

Branche AT/MP : Branche “accidents du travail/maladies professionnelles” de la Sécurité sociale française

CARSAT : Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail

CNAMTS : Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés

COG : Convention d'objectifs et de gestion

INRS : Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles

Introduction aux Débats d'EUROGIP

Anne HÉGER, Présidente du Conseil d'administration d'EUROGIP

Je suis heureuse de vous accueillir pour cette nouvelle édition des Débats d'EUROGIP.

Cette conférence, que nous organisons depuis plus de 10 ans maintenant, porte cette année sur les dispositifs en Europe pour inciter les entreprises à prévenir les risques professionnels.

Certes, la réglementation demande aux entreprises d'améliorer la santé et la sécurité au travail et de prévenir les risques professionnels. Mais la stratégie européenne 2007-2012 sur la sécurité et la santé au travail reconnaît elle-même qu'il est nécessaire de recourir à des incitations économiques pour motiver les entreprises à appliquer ces règles. Les organismes nationaux d'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles ne s'y sont pas trompés. Ils ont tous fait le constat depuis plusieurs années qu'il fallait aider, sous une forme ou sous une autre, les entreprises à remplir leurs obligations. Aussi ont-ils développé différents dispositifs que nous allons découvrir aujourd'hui.

Nous avons conçu cette rencontre autour de l'incitation au sens large du terme, c'est-à-dire l'action qui pousse à agir, à faire quelque chose. On pense bien sûr en premier lieu aux incitations financières. Elles constituent un levier important d'action, qui figure d'ailleurs parmi les axes stratégiques de la Convention d'objectifs et de gestion (COG), signée entre la Branche AT/MP et l'État, pour la période 2014-2017⁽¹⁾. Dominique MARTIN, Directeur des risques professionnels à la CNAMTS, nous en parlera sans doute dans un instant. Mais nous avons voulu traiter aussi des incitations non financières. Elles jouent également un rôle important et vont souvent de pair avec les incitations financières. Enfin, nous avons voulu aborder les incitations positives, sous la forme d'avantages, et les incitations négatives, sous la forme de pénalités.

Pour faciliter la compréhension des dispositifs présentés par nos collègues européens, Jean-Loup WANNEPAIN, chargé d'études à EUROGIP, dressera les grandes lignes des systèmes d'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles dans les pays européens représentés aujourd'hui. Cette présentation vise à faciliter la mise en perspective des différents dispositifs d'incitation qui vont être présentés.

Je voudrais excuser l'absence de M. COSTA-DAVID de la Commission européenne, qui est souffrant, et remercier chaleureusement Nathalie GUILLEMY, Responsable du cen-

tre de Paris de l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, qui a accepté de le remplacer au pied levé.

Je dirai quelques mots sur EUROGIP pour ceux qui ne nous connaissent pas très bien. Il s'agit d'un groupement d'intérêt public créé en 1991 par la CNAMTS, l'assureur français des salariés et des entreprises du secteur privé, et par l'INRS. EUROGIP est une structure de 12 salariés, administrée par un conseil d'administration paritaire.

Outre ses Débats, EUROGIP réalise des enquêtes sur les risques professionnels en Europe. Je vous invite notamment à consulter sur notre site Internet le rapport détaillé qu'EUROGIP a publié sur les incitations financières à la prévention en vigueur dans 7 pays européens. Dans un autre registre, nous publierons bientôt un rapport sur le phénomène de la sous-déclaration des maladies professionnelles en Europe.

EUROGIP collabore également à des projets d'intérêt communautaire. Il coopère notamment avec l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA à Bilbao), qui diffuse de l'information et des bonnes pratiques sur les risques professionnels. Le Groupement répond aussi à des appels d'offres de la Commission européenne. Il a ainsi rédigé des guides d'application de directives sur la santé et la sécurité au travail ou collaboré à un projet relatif aux systèmes de maladies professionnelles en Europe.

EUROGIP exerce par ailleurs deux activités de coordination. L'une concerne un réseau d'experts de la Branche AT/MP, qui participent à l'élaboration des normes françaises, internationales et européennes en matière de santé et sécurité au travail. La seconde concerne les organismes notifiés pour la certification réglementaire des machines et des équipements de protection individuelle au niveau français; activité que nous réalisons par délégation des ministères chargés du Travail et de l'Agriculture.

Je vous invite à visiter notre tout nouveau "Point d'information sur les risques professionnels en Europe" - EUROGIP infos - sur www.eurogip.fr. Vous pouvez consulter à tout moment les articles mis en ligne ou vous abonner et recevoir une fois par mois ces informations. Vous pouvez également vous abonner au compte twitter d'EUROGIP (<https://twitter.com/eurogip>), lancé cette année.

Vous pouvez également, à partir du site, télécharger nos publications, les documents de référence en santé et sécurité au travail et en savoir plus sur nos activités.

1 Convention d'objectifs et de gestion (COG) de la Branche accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) pour 2014-2017 à télécharger sur :

http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr/fileadmin/user_upload/document_PDF_a_telecharger/brochures/COG%20ATMP%202014-2017.pdf

Il me reste à céder la parole à Régis de CLOSETS qui animera ces Débats, comme il l'a fait brillamment ces dernières années.

Je vous souhaite une rencontre riche en informations, grâce aux intervenants que je remercie de leur présence. Je remercie également les participants, dont certains sont fidèles depuis plusieurs années aux Débats d'EUROGIP.

Régis de CLOSETS

Merci Madame la Présidente. Je demande à Dominique MARTIN, Directeur des risques professionnels à la CNAMTS, de me rejoindre pour poser les grands enjeux de ces Débats.

La prévention est un axe fort des politiques de santé et sécurité au travail, posés par la réglementation, et sa mise en œuvre facilitée à travers différents dispositifs financiers. On a pourtant l'impression d'une difficulté d'appropriation d'un certain nombre de ses principes. Comment expliquez-vous ces difficultés ?

Dominique MARTIN, Directeur des risques professionnels, CNAMTS

Les politiques de prévention sont toujours difficiles à mettre en œuvre. Est-ce plus difficile aujourd'hui qu'hier ? La crise rend probablement la situation plus tendue. Cependant, cette difficulté est une constante. Le fait de devoir mener des politiques de prévention est une constante historique qui est aussi vraie aujourd'hui qu'hier. S'il y a globalement une amélioration de la situation, avec une baisse tendancielle de la sinistralité au travail, il n'empêche que l'on constate des inégalités très fortes entre les secteurs d'activités économiques. Une sursinistralité importante demeure dans le BTP, où les accidents graves restent à des niveaux élevés. Il faut donc continuer à mener des politiques de prévention.

La prévention primaire représente la mission essentielle de la Branche AT/MP.

Dans ce contexte, les incitations financières sont des outils importants. Je rappelle que, depuis sa création en 1898, la Branche AT/MP est assurantielle. Il faut arriver à mobiliser tant le volet négatif que le volet positif, ce que l'on peut faire à travers :

- les taux de tarification, qui augmentent avec la sinistralité ;
- les incitations financières complémentaires (subventions, bonus-malus).

Ces dispositifs d'incitation doivent être améliorés. En France, les incitations financières complémentaires à la tarification représentent 50 ou 60 millions d'euros, ce qui est peu au regard de l'ensemble du budget de la Branche qui atteint 12 milliards d'euros. Il est nécessaire de mieux cibler les incitations financières là où elles sont utiles pour qu'elles soient mieux utilisées et essayer de faire bouger les lignes, que ce soit à travers des aides ou des incitations négatives.

Régis de CLOSETS

L'un des enjeux de la nouvelle COG AT/MP 2014-2017 consiste à travailler sur la refonte de ces dispositifs, qu'il s'agisse de la tarification, pour la rendre plus incitative et qu'elle soit mieux corrélée aux efforts de prévention menés sur le terrain, ou des incitations. Quels en sont les enjeux ? Quelles sont vos pistes de travail ?

Dominique MARTIN

La tarification AT/MP est un outil majeur de la Branche. Or l'analyse montre qu'elle est particulièrement complexe en France. Aussi menons-nous un travail avec les partenaires sociaux pour essayer de la simplifier et de la rendre plus efficace du point de vue assurantiel. Nous allons d'ailleurs observer cette année les processus de tarification et d'incitation utilisés dans certains pays européens, de façon à alimenter le débat.

Il existe une forte part de mutualisation dans la tarification française. Nous avons aussi une problématique de contentieux très élevés ; nous provisionnons pour cela quelque 600 millions d'euros. Ces contentieux relèvent en majorité de grandes entreprises qui ont un intérêt à mener ce type de démarche.

Nous assistons à des phénomènes délétères sur la capacité de la tarification à être utile d'un point de vue assurantiel. L'idée est donc de simplifier celle-ci en plein accord avec les partenaires sociaux, pour démutualiser autant que possible le système et retrouver la fonction assurantielle. Il faut permettre à celui qui cotise de comprendre comment la cotisation est corrélée à ses pratiques.

Régis de CLOSETS

Par ailleurs, il existe des aides, primes et subventions. Vous dites qu'il faut les rendre plus "agiles", c'est-à-dire qu'elles soient plus ciblées. Comment voyez-vous cette évolution ?

Dominique MARTIN

Il existe principalement deux grands axes de travail, selon des priorités nationales et régionales inscrites dans la COG 2014-2017.

La première piste consiste à concentrer 75 % des aides financières simplifiées sur ces priorités, identifiées avec les partenaires sociaux. Cette concentration est importante de façon à faire bouger les lignes là où nous devons agir.

La seconde orientation consiste à mieux utiliser les incitations financières et à les rattacher à une politique publique. Les "ristournes trajets", par exemple, sont très concentrées sur quelques secteurs d'activité et ne sont sans doute pas utilisées de la manière la plus optimale. Leur utilisation est répliquée d'une année sur l'autre sans qu'elles soient rattachées à une politique publique. Il faut éviter une utilisation passive de ces incitations financières.

Régis de CLOSETS

Vous décrivez des actions sur les dispositifs pour essayer de mieux les faire correspondre à la réalité actuelle du tissu économique et des besoins des entreprises. Sur le terrain, cela va-t-il s'accompagner de plus de moyens ou d'une nouvelle manière de travailler des préventeurs ?

Dominique MARTIN

La Branche AT/MP ne comptera pas davantage d'effectifs. Néanmoins, le sujet ne se limite pas à cette question. Deux axes vont être développés pour gagner en efficacité.

D'une part, il s'agit de renforcer la coopération avec les grands acteurs intervenant dans la prévention : les services de santé au travail, l'État, de grands opérateurs (OPPBT, réseau ANACT/ARACT). La coordination entre ces acteurs est un enjeu majeur. Elle est aujourd'hui assez largement organisée par la réforme sur les services de santé au travail qui prône la mise en place de contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens entre l'État, les services de santé au travail et les caisses de Sécurité sociale. La coopération va permettre de gagner en efficacité.

Aucune réduction massive du nombre de préventeurs n'est prévue dans la Branche AT/MP. L'État a été attentif à la nécessité de maintenir des effectifs suffisants dans le domaine de la prévention des risques professionnels. L'idée est de concentrer notre action et l'utilisation des moyens sur des priorités. On ne peut pas agir sur tous les secteurs. Nous avons examiné ceux sur lesquels se pose une problématique de sinistralité importante et ceux sur lesquels on a une capacité à agir. À partir de cette analyse, nous avons identifié des priorités nationales et régionales sur lesquelles nous concentrons les moyens.

Régis de CLOSETS

Qu'en est-il de l'évaluation de vos actions ?

Dominique MARTIN

La mesure de l'impact de nos actions répond à un principe de politique publique important. Nous avons insisté dans la COG pour développer des mesures d'évaluation des politiques menées sur les secteurs prioritaires, qu'elles soient nationales ou régionales. L'idée est de mesurer l'impact de nos actions au-delà de l'évolution générale liée à celle de la structure de l'emploi ou des usages. L'objectif est de vérifier dans quelle mesure la mobilisation de moyens est responsable d'une amélioration de la situation. Il s'agit d'un enjeu important et difficile. Il faut en permanence intégrer cette notion de mesure d'impact de façon à mieux piloter notre action sur la durée de la COG. In fine, nous essaierons de mesurer l'impact sur la sinistralité dans un certain nombre de secteurs.

Régis de CLOSETS

Merci beaucoup pour toutes ces précisions. Je cède la parole à Jean-Loup WANNEPAIN, chargé d'études à EURO-GIP, qui va présenter un panorama succinct des systèmes d'assurance AT/MP dans les pays représentés au cours de ces Débats et des dispositifs d'incitation à la prévention.

Régis de CLOSETS

Merci beaucoup pour toutes ces précisions. Je cède la parole à Jean-Loup WANNEPAIN, chargé d'études à EURO-GIP, qui va nous présenter un panorama rapide des systèmes d'assurance AT/MP en Europe et des dispositifs d'incitation à la prévention.

Jean-Loup WANNEPAIN

Nous allons nous intéresser aux systèmes AT/MP des pays représentés aujourd'hui : Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Italie, France, Luxembourg. Après les caractéristiques, les modes de gestion et les modes de financement, nous aborderons les principaux outils incitatifs, financiers ou non. Ces éléments sont à replacer dans la problématique de ces Débats : quels sont les outils pour aider au respect de la législation relative à la santé et la sécurité au travail, voire à la dépasser ?

Dans ces sept pays, l'assurance contre les AT/MP est obligatoire. Il s'agit d'un principe inscrit dans la loi sur les AT depuis 1884 en Allemagne, 1887 en Autriche, 1898 en France, 1901 au Luxembourg...

L'UE n'intervient pas dans les modalités d'organisation des assurances AT/MP dans chacun des pays, ni en matière de réparation et de tarification.

En revanche, la directive-cadre (89/391/CEE) du 12 juin 1989 et 19 directives dites "particulières", ont précisé un corpus législatif en matière de sécurité et de santé au travail. Elles garantissent à travers l'Europe des conditions minimales - les États peuvent aller au-delà dans leurs législations nationales - dans ce domaine. L'idée était d'éviter une forme de dumping social. Il est important de noter que la directive-cadre demande à l'employeur d'évaluer et de prévenir les risques professionnels.

Concernant les caractéristiques de l'assurance :

- les risques "accident du travail" et "maladie professionnelle" sont systématiquement couverts, ainsi que le trajet (sauf au Danemark) ;
- le financement de l'assurance est à la charge exclusive de l'employeur, sous la forme d'une cotisation ou d'une prime, voire de l'impôt quand les prestations sont prises en charge par l'assurance maladie ou l'assurance invalidité ;
- la tutelle publique est toujours présente ;
- les prestations sont comparables entre les pays dans leur composition (compensation en espèces, en nature), mais elles varient pour les montants, les seuils et

le moment de la prise en charge par l'assurance.

Pour ce qui est du mode de gestion, il s'agit d'un assureur public ayant la forme d'une Branche indépendante et spécifique aux AT/MP en Allemagne, en Autriche, en Italie, en France et au Luxembourg. En revanche, il s'agit de systèmes mixtes d'assurance en Belgique et au Danemark : les AT sont couverts par des assureurs privés agréés et les MP sont assurées par un organisme public.

Dans le cas des assureurs publics, la cotisation (AT/MP et trajet) est soit modulée selon la sinistralité, soit à taux unique.

Ainsi, en Allemagne, France, Italie, la cotisation est modulée selon la sinistralité. Le système repose sur des formules assez complexes pour établir un taux de cotisation, qui peut être soit collectif, soit individualisé en fonction de différents critères, comme l'effectif de l'entreprise par exemple en France, ou des branches professionnelles en Allemagne et en Italie.

Le taux unique est pratiqué en Autriche (depuis 1977) à raison de 1,4 % de la masse salariale et au Luxembourg (depuis 2011), le taux étant de 1,10 %.

Dans les systèmes mixtes d'assurance, en Belgique et au Danemark, il convient de distinguer les AT et les MP.

Les AT sont couverts par des assureurs privés agréés qui opèrent dans un marché libre et concurrentiel. La prime d'assurance est modulée selon la sinistralité.

Concernant les MP, couvertes par un assureur public, il s'agit :

- d'un taux fixe intégré dans une cotisation employeur globale en Belgique,
- d'un montant défini par salarié et modulé selon le secteur d'activité et la sinistralité au Danemark.

Intéressons-nous maintenant aux incitations financières à la prévention, lesquelles suivent deux grands axes.

Le premier consiste à moduler le taux de cotisation, sous la forme de bonus-malus et/ou de ristournes, selon la sinistralité de l'entreprise.

Pour ce faire, l'assureur compare la sinistralité de l'entreprise avec celle du secteur d'activité auquel celle-ci appartient. Il peut également mettre en place des ristournes. L'entreprise peut cumuler les deux dispositifs. Dans le cas où une entreprise n'a pas pris de mesures suite à la constatation d'une infraction, l'assureur majore le taux de cotisation. Inversement, si l'entreprise a mis en œuvre une action visant à réduire la sinistralité, elle peut se voir appliquer une minoration de son taux de cotisation. Dans certains pays, cet outil est utilisé pour orienter les politiques de prévention des assureurs. En Allemagne, par exemple, une BG établit une liste des actions de prévention et établit un "score" correspondant. Si l'entreprise dépasse un certain score, elle bénéficie d'une décote sur son taux de cotisation. Cet outil permet d'orienter les politiques de prévention.

Le second axe d'incitations consiste en contrats de prévention et en aides financières, dispositifs essentiellement mis en place par les assureurs publics.

Il s'agit d'un cofinancement de l'assureur qui permet d'aider les entreprises à améliorer la santé et la sécurité au travail ou à réduire la sinistralité au travail.

L'Allemagne et l'Italie disposent de l'ensemble de ces dispositifs, qui peuvent être cumulés.

Le bonus-malus n'est pas antinomique au taux unique. Le Luxembourg l'a inscrit dans la loi, reste à publier le décret d'application de façon à mettre ce principe en action.

Voyons maintenant les incitations non financières. Les outils statistiques permettent d'identifier les entreprises dépassant certains seuils de sinistralité. On va comparer les résultats de l'entreprise par rapport à la moyenne de son secteur d'activité. En Belgique, par exemple, une entreprise où les AT sont nombreux devra financer un programme de prévention mis en place par son assureur ou une entreprise compétente.

Par ailleurs, les contrôles et les programmes annuels de l'Inspection du travail peuvent cibler certains risques ou un certain type d'activités. Il s'agit d'identifier les entreprises en dessous ou au-dessus de la norme. Ce dispositif est surtout utilisé lorsqu'il n'existe pas d'assureur public capable de proposer une ristourne ou une majoration. Dans les pays anglo-saxons, par exemple, sont publiés sur Internet les résultats des entreprises qui respectent le mieux, ou le plus mal, la loi en matière de santé-sécurité au travail. On peut également trouver les comptes rendus d'un jugement, où figure le nom de l'entreprise, le montant de l'amende et les circonstances de l'accident.

Il existe aussi des systèmes comme au Danemark où les entreprises les plus avancées sur le plan de la prévention sont distinguées.

Un autre outil consiste à promouvoir un système de management de la santé et sécurité au travail, qui peut faire l'objet d'une certification.

Enfin, les campagnes de sensibilisation sur un thème précis, peuvent être accompagnées de prix de bonnes pratiques permettant de distinguer les entreprises innovantes dans le domaine de la prévention des risques professionnels.

Les incitations non financières sont généralement complémentaires des incitations financières. Cependant, elles sont le plus souvent mises en place quand le système d'assurance ne permet pas le déploiement d'incitations financières. ●

Les principes de base communautaire de la prévention : réglementation, campagnes de sensibilisation et d'inspection

Régis de CLOSETS

Nous allons voir comment le cadre réglementaire peut être plus incitatif, y compris à travers l'inspection et les campagnes de sensibilisation sur le terrain. Pour cette première table ronde, nous accueillons :

- Nathalie GUILLEMY, Directrice du Centre de Paris de l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS). Vous étiez auparavant directrice juridique de l'Institut. Vous connaissez bien l'évolution des différents dispositifs réglementaires, notamment en matière de prévention.
- Jessy PRETTO, Chef de mission à la Direction générale du travail et membre pour la France du Comité des hauts responsables de l'inspection du travail (CHRIT).
- Andrew SMITH, Responsable de la Communication et de la Promotion à l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA, à Bilbao en Espagne).

La réglementation présente un corpus assez complet pour prévenir les risques professionnels. Pourtant, les pratiques de prévention ne suivent pas toujours.

Nathalie GUILLEMY, quel constat faites-vous de la nécessaire amélioration de ces principes de prévention ? Comment expliquez-vous que leur appropriation ne soit pas plus importante ? La réglementation serait-elle trop lourde, trop contraignante, trop coûteuse en temps de crise ?

Nathalie GUILLEMY

L'appropriation de la réglementation est effectivement difficile. Cependant, on ne peut pas prétendre qu'elle l'est car trop lourde, trop contraignante ou trop coûteuse. Au contraire, elle n'est ni lourde, ni contraignante. Lorsque l'INRS interroge les entreprises sur la réglementation en matière de prévention des risques professionnels, il semble qu'elles aient surtout une difficulté à comprendre la logique globale instaurée par la Communauté européenne au moment de la mise en œuvre de la nouvelle approche réglementaire et de la directive-cadre 89/391/CEE.

En France, s'est mise en place une approche réglementaire en rupture avec notre tradition réglementaire qui préconise moins des prescriptions et des moyens que des objectifs à atteindre, ouvrant ainsi un grand espace de liberté, de choix, de réflexions, d'adaptations aux réalités de l'entreprise pour parvenir aux résultats attendus. Depuis de nombreuses années, les entreprises nous interrogent dans une logique visant à rechercher la règle contraignante ou la prescription précise à laquelle nous sommes habitués dans notre corpus réglementaire. Cette

approche en matière de santé et sécurité au travail est atypique par rapport au reste du droit du travail qui est très prescriptif. Il y a un manque d'appropriation d'une logique, d'une démarche globale. Les entreprises sont à la recherche de prescriptions de moyens. Il existe une perte de repères à cet égard.

On constate chez certains employeurs des raisonnements fatalistes : quoi qu'ils fassent, ils seront de toute façon responsables. Cette fatalité tient au manque de repères en matière de réglementation. Or la nouvelle approche réglementaire ne tient plus à des prescriptions précises. Il s'agit plutôt d'une incitation à une démarche avec : un guide, que sont les principes généraux de prévention ; des outils, comme le document unique ; des appuis extérieurs, comme le service pluridisciplinaire ; des appuis internes, comme les salariés compétents ou les institutions.

Régis de CLOSETS

On est sortis d'une logique de prescription pour entrer dans une logique qui donne de l'autonomie, de la marge de manœuvre et de l'initiative aux employeurs. On ne les a peut-être pas suffisamment acculturés à cette nouvelle donne. Pourtant, le document unique existe. La notion d'évaluation des risques est présentée par nombre de campagnes et d'outils. Pourquoi ces outils n'ont-ils pas apporté le niveau d'information et d'appropriation attendu ?

Nathalie GUILLEMY

On peut parler d'un changement de paradigme à partir des années 1990 en matière réglementaire. Nous aurions dû peut-être mieux accompagner ce changement. Il permet d'avoir une démarche de prévention adaptable et adaptée au contexte de l'entreprise, à son activité, à sa taille, à la formation du personnel. Cette démarche paraissait tellement proche de la réalité que nous ne l'avons pas suffisamment expliquée. Nous avons beaucoup communiqué sur des outils, sur le document unique, ou sur des risques, mais dans un souci d'expertise technique sur la caractérisation des risques ou pour expliquer comment le document unique pouvait être élaboré. Cela revient, en quelque sorte, à expliquer le fonctionnement d'un moteur sans expliquer que l'objectif est de permettre à une voiture de se déplacer. On se focalise trop souvent sur l'outil, transformant presque l'outil en une finalité, en perdant de vue l'objectif réel. Cette attitude n'a pas facilité l'appropriation de la logique. Dans certaines grandes entreprises notam-

ment, des services de sécurité sont très fiers de présenter un document unique très abouti, qui a souvent été élaboré avec des cabinets juridiques et des cabinets d'experts. Or il n'existe pas de meilleur document unique que celui adapté à l'entreprise, à la façon dont les salariés pourront se l'approprier. Il n'existe pas un seul modèle. Il ne s'agit pas d'une finalité en soi. Il n'y a pas de raison d'être fier de son document unique. En revanche, on peut être fier de sa démarche de prévention.

Jessy PRETTO

Je partage ces réflexions. Nous avons changé d'approche depuis une quinzaine d'années, en passant d'une analyse a posteriori à une analyse a priori, ce qui a bouleversé la démarche de prévention.

Le document unique est un concept. Il s'agit de l'outil adapté par l'entreprise qui réunit les informations analysées et assorties d'actions. Un document unique n'a pas de sens s'il n'est pas suivi d'actions. En France, nous faisons la différence entre l'évaluation et la mise en place d'actions de prévention, alors que dans la logique de la plupart des autres pays européens, le processus d'évaluation intègre les actions.

Au-delà de cette question, l'une des difficultés d'appréhension de la réglementation tient au fait qu'aujourd'hui, les risques sont multifactoriels. Ils sont moins visibles que les risques classiques (mécaniques, physiques). Dans le cas des risques psychosociaux, par exemple, nous sommes dans un domaine où une situation peut caractériser les dispositions. Les entreprises ont des difficultés à bien identifier les facteurs. Cette complexité est réelle. On peut également citer les risques liés aux nanotechnologies. Ces risques nouveaux, de nature multifactorielle, expliquent cette logique d'objectif et d'analyse.

Régis de CLOSETS

Il existe un enjeu lié à la difficulté à comprendre la règle, ainsi qu'à l'évolution de la nature du risque. Le CHRIT a lancé une étude sur l'impact de la crise sur certains types d'entreprises. La réalité du monde de l'entreprise est en train d'évoluer et correspond peut-être moins au cadre réglementaire. On parle de travailleurs vulnérables, de temps partiel, de sous-traitance. Certaines entreprises semblent sortir totalement du cadre.

Jessy PRETTO

Vous faites référence à une étude qui sera débattue en mai par le CHRIT. Nous constatons en effet que l'évolution du marché du travail s'accompagne d'une précarité de l'emploi qui se caractérise par le temps partiel, le travail temporaire, les contrats atypiques, voire le travail illégal. Ces travailleurs dits "vulnérables" sont les plus exposés à des situations d'accidents de travail et à de mauvaises conditions de travail. Ils sont moins formés, moins inté-

grés. Ils ne bénéficient pas des procédures qui s'appliquent dans un cadre classique d'emploi sur l'information et l'adaptation au poste de travail. Cette population ne concerne pas nécessairement les entreprises les moins respectueuses des règles en interne. Il s'agit d'une population en situation de précarité.

Régis de CLOSETS

A travers les campagnes que mène l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, vous travaillez beaucoup à la communication autour de ces principes et de cette réglementation. Partagez-vous le constat de Nathalie GUILLEMY et de Jessy PRETTO ?

Andrew SMITH

Nous avons effectué une étude il y a quelques années au cours de laquelle nous avons interrogé 30 000 lieux de travail à travers l'Europe. Nous allons d'ailleurs la mener à nouveau cette année. Nous avons constaté que plus l'entreprise était petite, moins elle avait de chance de suivre les réglementations et moins elle avait de chance d'effectuer une évaluation des risques. Nous nous sommes interrogés sur les causes de cette situation, s'il s'agissait d'une question de temps. Les entreprises étaient peut-être occupées à autre chose, ou elles manquaient de connaissances ou de ressources. Il est apparu que les entreprises qui ne pratiquaient pas l'évaluation des risques considéraient qu'il n'y avait pas de risque. Elles avaient donc mené cette réflexion en interne. Elles considéraient qu'elles savaient ce qu'elles faisaient.

En termes de communication, j'ai essayé de comprendre pourquoi les outils que nous avons élaborés n'étaient pas utilisés. Si les gens n'en voient pas la nécessité, il y a un problème.

Nous avons récemment lancé une campagne sur l'évaluation des risques. La dernière était intitulée : "Travailler ensemble pour la prévention des risques". Nous soulignons la nécessité d'un leadership dans les organisations pour promouvoir la santé. Nous disons également qu'il faut une participation des employés.

Prochainement, nous allons parler des objectifs des campagnes de 2016-2017 qui porteront sur l'amélioration de la coopération et sur le vieillissement de la population active. Le type de campagne que nous organisons est assez particulier. Nous devons fixer un thème. Mais, comme nous travaillons dans plus de 30 pays, il nous faut un thème assez large pour les concerner tous. Une campagne sur la pêche en haute mer n'intéresserait par exemple pas l'Autriche ou le Luxembourg.

Le thème doit concerner chaque pays, tout en étant suffisamment ciblé. Le mois prochain, nous allons lancer une campagne sur les RPS (risques psychosociaux). Lorsque nous avons réfléchi aux thèmes des futures campagnes, nous avons pensé aux substances dangereuses et

au secteur des soins de santé. Les deux types de campagne sont compatibles.

Régis DE CLOSETS

Je voudrais aborder la question du dialogue social. Comment aller vers des approches plus incitatives ? Nathalie GUILLEMY, vous souligniez précédemment l'enjeu de l'appropriation, c'est-à-dire l'idée de développer une culture de la prévention. Un effort d'information manque toujours autour de cette réglementation. Dans l'esprit de la directive, la nouvelle orientation devait se mettre en place avec les fameux services pluridisciplinaires. Aujourd'hui, les effectifs ne semblent pas augmenter dans ce domaine. Avec quels types d'outils, avec quels types d'acteurs peut-on mieux développer cette culture de la prévention et mieux informer sur la réglementation ?

Nathalie GUILLEMY

Il s'agit effectivement d'un problème de culture de prévention. Andrew SMITH vient de soulever une question intéressante. Les entreprises n'évaluent pas les risques car elles considèrent qu'elles n'en ont pas. Nous ne sommes pas encore parvenus à une appropriation suffisante de la logique qui préside à la démarche en matière de santé et sécurité dans l'entreprise. Il faut cependant modérer ce propos. De grandes entreprises ont commencé à travailler sur ces questions il y a plusieurs années. Elles ont investi, même fortement, en comprenant que cette démarche est rentable économiquement, et très rentable socialement.

À l'égard des plus petites entreprises, la Branche AT/MP pourrait par exemple valoriser les bonnes pratiques pour essayer de démystifier la recherche d'une conformité à la réglementation. Cette recherche n'est pas un but en soi. Elle n'a aucun intérêt en tant que telle. Les entreprises doivent s'approprier le message suivant : l'objectif n'est pas de s'entourer de cabinets d'avocats pour les aider à réfléchir à la façon de se protéger, ni de concevoir la réglementation uniquement au travers du prisme du risque juridique qu'elle fait encourir. L'objectif en matière de santé et sécurité au travail doit être la réflexion, la mobilisation des intelligences dans l'entreprise, au-delà de données réglementaires. La réglementation doit inciter à la réflexion. Elle détermine des outils et des principes généraux. Mais elle dit surtout quelles sont les connaissances et les compétences à mettre en œuvre.

Régis de CLOSETS

Cette réglementation, qui ouvre les portes, a besoin d'un écosystème pour vivre, dont font partie les partenaires sociaux. Quel rôle doivent-ils jouer ?

Nathalie GUILLEMY

Nous ne pourrions pas faire grand-chose sans une prise

en main par les partenaires sociaux de cet espace de réflexion qu'a ouvert la réglementation. Nous pouvons avoir une action sur la valorisation des bonnes pratiques. La culture de prévention peut passer également par la mise en place de formations. Mais, en tout état de cause, il faut réaffirmer le rôle des partenaires sociaux, qui représentent employeurs et salariés, pour construire par secteur, par entreprise, au travers de la confrontation des idées et du dialogue. Il s'agit de se rassembler sur des valeurs, un vocabulaire et un regard communs. Il était question des RPS. Lorsque l'on a commencé à évoquer ce sujet, il restait très mystérieux. Dans les entreprises où des accords ont été débattus et mis en place, le seul fait de débattre de ces questions commence à créer une culture commune.

Régis de CLOSETS

L'enjeu est bien de créer du débat, de l'autonomie. Les inspecteurs s'inscrivent-ils dans le contrôle, le conseil ? Une réforme est en cours en France. Les schémas changent en fonction des pays. De votre point de vue, où doit-on placer le curseur entre le contrôle et le conseil ?

Jessy PRETTO

Le contrôle et le conseil coexistent dans l'action de l'inspection du travail. L'agent de contrôle discute avec le chef d'entreprise à travers ces deux prismes. Dans le cadre de la réforme en cours qui devrait être prochainement mise en œuvre, le contrôle restera au cœur du métier de l'inspection. En revanche, nous allons évoluer dans la méthode. Au lieu d'avoir des explications individuelles au moment du contrôle, nous envisageons de travailler plus en amont, au niveau des organisations et branches professionnelles pour informer et présenter les obligations réglementaires et introduire les bonnes pratiques. Ces deux volets vont donc continuer à exister.

Régis de CLOSETS

Dans certains pays, l'inspection du travail se focalise surtout sur la prévention. L'activité de conseil est encadrée par des campagnes thématiques menées tous les 2 ans par le CHRIT. Il s'agit bien de démarches de sensibilisation et d'information. Des outils sont déployés pour les inspecteurs et pour les entreprises. Ces campagnes contribuent-elles à faire évoluer les pratiques ?

Jessy PRETTO

Les campagnes européennes sont déterminées dans le cadre du programme d'action du CHRIT. Elles ont le mérite de définir un thème commun pour l'ensemble des États membres de l'UE. Elles permettent de construire des outils de communication importants. Par ces volets, nous cherchons à diffuser des informations sur des théma-

tiques précises. Les trois dernières campagnes ont porté sur la manutention, le risque chimique et les RPS. Il s'agit d'une occasion de mettre en avant des outils méthodologiques pour les entreprises. Ce travail contribue à l'émergence d'une culture commune de prévention. Le socle commun est l'articulation entre les principes généraux de prévention et le dialogue social.

Régis de CLOSETS

Vous évaluez actuellement l'impact de vos précédentes campagnes. Les résultats seront présentés à la fin de l'année, mais certains sont déjà connus. Quels enseignements tirez-vous sur la manière de faire évoluer les outils développés pour les rendre plus concrets et plus proches de la réalité des entreprises ?

Andrew SMITH

Nous avons effectué ces évaluations pour deux raisons. Nous tenons à nous assurer de l'efficacité de l'usage que nous faisons de l'argent public. De plus, nous voulons tirer des leçons de nos efforts passés pour infléchir les campagnes à venir. Lorsque nous planifions nos campagnes, nous partons d'un certain nombre d'hypothèses. Dans le cadre de cette évaluation, nous souhaitons vérifier si cette approche de réseau va dans le bon sens. Pour les deux dernières campagnes, nous avons pensé à identifier des partenaires officiels. Il s'agissait de recruter des grandes entreprises au niveau européen, des fédérations syndicales ou sectorielles, pour faire passer le message. Nous voulons recruter des multinationales pour ces campagnes, parce qu'elles ont des systèmes santé et sécurité en place et peuvent nous aider à atteindre les PME qui figurent parmi leurs fournisseurs. En effet, nous voulons atteindre l'objectif qui nous a été fixé : travailler avec les PME. Dans mon bureau, à Bilbao, 65 personnes travaillent pour une vingtaine de millions d'entreprises. Nous ne pouvons pas nous entretenir directement avec elles. Nous travaillons par exemple avec Pirelli et Heineken. Les entreprises qui veulent travailler avec Heineken doivent répondre à un certain nombre d'exigences en matière de santé-sécurité au travail qui sont publiées sur un site Web. Il s'agit d'une autre façon de faire le lien avec le lieu de travail. Nous allons voir comment ces techniques fonctionnent et comment les améliorer.

Régis de CLOSETS

Vous avez développé trois axes avec des e-guides qui portent sur la définition des risques, leur connaissance, et les mesures à mettre en place. Ils seront déployés dans différents pays et adaptés à la réalité de chacun d'eux.

Andrew SMITH

Nous avons déjà élaboré un e-guide sur les risques

psychosociaux. Actuellement, nous développons une version master. Nous essayons d'intégrer l'utilisateur final dans notre système pour l'adapter. Désormais, nous allons consulter les experts nationaux pour adapter le e-guide à la législation nationale. La législation européenne constitue un socle commun. Mais certains pays peuvent aller au-delà. La terminologie n'est pas harmonisée au niveau de l'Europe. Il convient donc d'effectuer ces adaptations. Ces e-guides n'apporteront pas de réponses à toutes les questions, mais ils peuvent orienter vers d'autres sources d'information nationales.

Régis de CLOSETS

Le travail sur les bonnes pratiques consiste également à donner la voix aux entreprises, en faisant en sorte qu'elles échangent entre elles. Réussissez-vous à intégrer ce type de démarche dans vos dispositifs, notamment à travers les prix que vous remettez chaque année ?

Andrew SMITH

La reconnaissance est très importante. Ce système de récompense, mis en place depuis une dizaine d'années, est une façon de reconnaître des exemples d'excellence. Nous cherchons à motiver les acteurs à s'impliquer dans la campagne au niveau national et européen. L'occasion est également donnée de présenter les résultats au niveau politique. Un représentant important de la Communauté européenne est toujours présent pour la remise des prix. En outre, nous avons mis en place un atelier de référence pour permettre l'échange d'expériences et de bonnes pratiques. Les ressources sont données par les sociétés elles-mêmes. Nous cherchons ainsi à mettre en place une sorte de communauté basée sur la santé et la sécurité au travail.

QUESTIONS DE LA SALLE

Daniel BOGUET, Membre de la Commission des AT/MP, Union Professionnelle Artisanale (UPA)

Je ne suis pas certain que l'on puisse affirmer que les quelque 1,3 million de petites entreprises de France et les 7 300 petites entreprises d'Ardèche ne sont pas suffisamment intelligentes pour comprendre ce qu'est le document unique. Les services de santé au travail ont parfois eu le sentiment que les entreprises ne comprenaient pas bien. Je trouve très bien par exemple qu'ils expliquent à un chef d'entreprise employant un apprenti qu'il doit s'assurer de l'état du véhicule et que toutes les révisions ont été effectuées.

Branche par Branche, fédération par fédération, nous faisons ce que nous pouvons. Si vous tirez trop fort sur le collier, vous étranglez et vous ne faites pas avancer. Il faut

que les démarches ne soient pas perçues comme une contrainte, mais comme quelque chose d'important. Nous devons veiller à ce que les gens s'approprient ces démarches. Ne pensez pas que les petites entreprises ne s'intéressent pas à ces questions. Dans une entreprise de quatre salariés, si l'un d'entre eux est victime d'un accident, c'est 25 % des effectifs qui sont absents. Il faut apprendre à se parler.

Andrew SMITH

Je n'ai pas dit que les petites entreprises ne s'intéressaient pas à ces questions.

Je voudrais évoquer un projet d'évaluation des risques en ligne pour les micro-entreprises et les petites entreprises qui va dans la bonne direction. L'EU-OSHA fournit la boîte à outils. Le contenu est en train d'être développé au niveau national et au niveau sectoriel par les partenaires sociaux qui travaillent ensemble. L'objectif est de mettre en place un contrôle de qualité intégré aux procédés. Les travailleurs connaissent les risques auxquels ils sont confrontés. Ils ne soutiendront pas un système qui ne les couvre pas convenablement. Les employeurs vont expliquer qu'il faut des limites. Il convient donc de trouver un compromis raisonnable. On peut travailler au niveau européen. Mais il faut aussi savoir travailler à l'échelle du détail sur le terrain.

Marie-Hélène LEROY, Administrateur EUROGIP

J'ai bien noté que Mme GUILLEMY parlait d'un espace de liberté et de réflexion. Or, trop souvent, cet espace disparaît face à la réalité. Le Code du travail n'a pas évolué. Mme PRETTO a bien rappelé que l'inspecteur contrôlait les règles. Le Code est en effet truffé de règles qui sont parfois très difficiles à appliquer. Elles sont parfois injustifiées, ce qui pose de vrais problèmes.

Dans l'industrie chimique et pétrolière, il arrive que les salariés d'entreprises extérieures soient potentiellement exposés à des produits dangereux. Les équipements de protection étant très coûteux, les entreprises avaient pris l'habitude de les prêter aux entreprises extérieures. Ces équipements sont contrôlés et entretenus conformément à la réglementation. Or le Code du travail interdit ce prêt, sauf si l'équipement est neuf. Nous avons écrit à ce sujet au ministère du Travail en décembre 2012. Nous avons finalement obtenu un rendez-vous en avril 2013. Nous avons demandé une réponse pour les grands arrêts de l'été 2013. Nous n'avons toujours reçu aucune réponse. Les entreprises sont découragées. Pour elles, il s'agissait d'une bonne pratique. J'ai reçu un courrier d'un inspecteur du travail qui explique que le patron de l'entreprise extérieure est responsable et qu'il doit se débrouiller seul. Cette réponse est correcte par rapport aux règles prescriptives. Mais nous n'avons pas constaté d'espace de liberté et de réflexion.

Nathalie GUILLEMY

Je maintiens que l'approche réglementaire autorise une prise en compte de la réalité de chaque entreprise et un vrai travail de réflexion pour mettre en place une véritable démarche de prévention. Il existe quelques nœuds. Mais il faut se souvenir que le Code du travail a pour vocation d'édicter des règles générales applicables à tous. Certes, elles peuvent être inadaptées à quelques cas. Le problème évoqué par Mme LEROY est connu. Nous savons pourquoi cette règle existe. Il n'est pas question de prêter ni de louer du matériel. Il y a sûrement une réflexion à mener. Je maintiens néanmoins qu'il existe un espace de liberté.

Régis de CLOSETS

Comment peut-on concilier cet espace et le Code du travail qui est très prescriptif ?

Jessy PRETTO

Le Code du travail restera prescriptif. Sa mise en œuvre va pouvoir néanmoins ménager un espace de respiration. Les règles du Code du travail sont le socle minimal. Le principe de la démarche de prévention va au-delà, en faisant de la prévention un véritable enjeu social et économique de l'entreprise. Le processus d'élaboration de la règle repose sur une consultation des partenaires sociaux. Nous nous appuyons également sur des organisations comme l'INRS. C'est au cours de ce processus qu'il faut trouver un équilibre. Concernant sa pratique, l'inspection conserve toute son autonomie et son indépendance de décision.

Chantal RICARDEAU, Chargée de mission Environnement, UNIC

Je représente les PME. Nous avons travaillé avec l'INRS depuis 2002 pour mettre en place un référentiel sur la démarche d'évaluation des risques. Nous avons mis en place un catalogue de bonnes pratiques en matière de santé et sécurité au travail. Les chefs d'entreprise suivent nos directives. Ils les appliquent bien dans l'esprit que vous avez indiqué. Même si l'évaluation peut sembler parfois maladroite, elle reflète l'esprit de l'entreprise. L'obligation de résultat affiché conduit à ce que le chef d'entreprise soit responsable quel que soit l'accident. Ce principe ne détruit-il pas l'esprit de la prévention et l'implication personnelle du chef d'entreprise ? L'évaluation des risques n'éradique pas tous les risques. Elle met en place des garde-fous. Le document unique peut contribuer à essayer de limiter le risque, mais il pèsera toujours dans l'entreprise. Quand un accident advient, le chef d'entreprise est responsable, quel que soit ce qui a été mis en place au préalable.

Nathalie GUILLEMY

Je tiens à souligner qu'il est beaucoup plus important de respecter l'esprit de l'approche réglementaire plutôt que la lettre. Avec l'implication des représentants des employeurs ou des salariés, les choses peuvent avancer progressivement.

Concernant la responsabilité liée à l'obligation de résultat, nous n'allons pas entrer dans un grand débat juridique. Je rappelle néanmoins que l'obligation de sécurité de résultat n'est pas inscrite dans le Code du travail. Celui-ci vise une obligation générale de sécurité. L'obligation de sécurité de résultat résulte de la jurisprudence. Elle est attachée à tout contrat. Il s'agit d'une obligation accessoire à laquelle s'engage tout cocontractant quel qu'il soit, dans le monde du travail ou en dehors. Ce principe dépasse le monde du travail.

Lorsqu'il y a un accident du travail, la responsabilité du chef d'entreprise n'est pas systématiquement engagée. Le système d'assurance AT/MP écarte la question de la faute et prévoit des modalités de prise en charge et d'indemnisation de la victime, qu'il y ait faute ou non de l'employeur. La question ne se pose que dans le cas d'une faute inexcusable, qui est caractérisée, notamment par le manquement à l'obligation de sécurité de résultat. Mais ce manquement seul ne suffit pas. Il faut que l'employeur ait eu conscience des risques auxquels il exposait le salarié et qu'il n'ait pas pris les mesures appropriées pour l'en préserver. Prendre les mesures appropriées consiste à s'engager dans une démarche de prévention. À cet égard, les magistrats nous aident sur le plan pédagogique. Lorsqu'un document d'évaluation des risques a été discuté au sein de l'entreprise et qu'il s'accompagne d'une vraie démarche de prévention, le magistrat en tiendra compte. Quoi qu'il en soit, le risque zéro n'existe pas. Seule compte la démarche.

Bernard SALENGRO, Administrateur EUROGIP

Je voudrais remercier les organisateurs pour ce débat très intéressant qui soulève de nombreuses questions. Je partage l'idée du changement de paradigme par rapport à la réglementation. Monsieur SMITH, ne voyez-vous pas une

contradiction entre votre discours et la norme relative aux systèmes de management de la santé et la sécurité actuellement en discussion ?

Andrew SMITH

Je ne peux vous donner que mon point de vue. Par exemple, il y a eu de vifs débats à propos d'une directive relative à la santé-sécurité au travail pour le secteur de la coiffure suite à l'accord signé par les partenaires sociaux. Le processus ne va donc pas toujours du haut vers le bas. Il peut aussi venir de la base.

Nathalie GUILLEMY

Monsieur SALENGRO faisait référence à la normalisation des systèmes de management en santé et sécurité au travail. Il semble effectivement très paradoxal d'avoir une réglementation qui cherche à préserver un espace de liberté pour permettre à l'entreprise d'adapter la démarche à sa taille, à son secteur d'activité, tandis que parallèlement, on assiste à des mouvements de normalisation qui vont imposer un cadre contraint, standardisé, au mépris de la diversité des entreprises à l'échelle de l'Union européenne. La France et l'Allemagne défendent une position commune sur ces systèmes de management. De leur point de vue, ils sont contre-productifs en matière de prévention.

Jessy PRETTO

Quand on parle de management, on y associe certification et on tend à rendre un processus assez statique. Néanmoins, il faut rappeler que le déploiement de ces systèmes de management nécessite des ressources internes. Ils visent donc des grandes entreprises. Dans les petites entreprises, la formalisation de la mise en œuvre d'une culture de prévention n'est pas la priorité. Elles s'intéressent surtout aux actions concrètes de protection face à un risque. Les inspecteurs du travail ne contrôlent pas le document unique en tant que tel, mais bien la manière dont sont mises en œuvre les actions de prévention. ●

Cotisation “accidents du travail / maladies professionnelles” : un taux unique ou pas, pour quel impact sur la prévention ?

Régis de CLOSETS

La tarification représente un enjeu important aujourd'hui en termes de prévention, qui présente l'avantage de concerner toutes les entreprises.

Nous allons apporter un éclairage sur ce sujet avec :

- Dominique DRESSLER, Responsable des relations internationales à l'Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA) en Autriche, où un taux unique de cotisation AT/MP a été instauré depuis longtemps.
- Paul MEYERS, Ingénieur en charge des Services Prévention et Financement de l'Association d'assurance accident (AAA) au Luxembourg, où le taux unique a été instauré en 2011.
- Marc DEBAS, Responsable du département Tarification à la Direction des risques professionnels de la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS). Vous allez nous parler des réformes en cours et à venir du système français.

En Autriche, l'AUVA est l'organisme national d'assurance contre les AT/MP. Outre l'indemnisation des victimes, il est chargé de la prévention des AT/MP et de la réadaptation des victimes. À ce titre, il gère directement un certain nombre d'hôpitaux et de centres de rééducation.

L'Autriche est le pays d'Europe qui a le premier mis en place un système de taux unique, avec l'idée de valoriser une démarche de transparence et de confiance. C'était en 1977. Le débat sur son instauration est cependant bien antérieur. L'un des défenseurs du taux unique n'est autre que Franz KAFKA qui travaillait à l'AUVA.

Pourquoi avoir introduit un taux unique en Autriche ?

Dominique DRESSLER

En 1887, avec l'adoption de la loi sur les accidents du travail, nous avons commencé par des classes de risques. Il s'agissait d'une assurance de responsabilité civile, qui ne couvrait que certaines entreprises à risque. Les 12 classes de risques devaient être réexaminées tous les cinq ans, ce qui ne s'est finalement pas produit.

Franz KAFKA, juriste à l'AUVA, s'est penché sur la question car il traitait les dossiers des entreprises qui remettaient en cause leur classification. Il a estimé que la procédure était très lourde. Elle est restée en place jusqu'en 1935, où une loi a modifié le système. Après la seconde guerre mondiale, l'assurance AT/MP autrichienne s'est reconstituée et une tarification simplifiée a été instaurée : 0,5 % de la masse salariale pour les cols blancs et 2,5 %

pour les cols-bleus.

Il a été décidé en 1945, par manque de moyens après la guerre, que la caisse d'assurance maladie s'occuperait du recouvrement des cotisations, que ce soit pour l'assurance vieillesse ou l'assurance AT/MP. Dès lors, il n'était pas possible de personnaliser le taux en fonction de la sinistralité.

En 1977, on est passé à un taux unique de 1,4 %, avec l'intention du gouvernement social-démocrate de l'époque d'améliorer le statut des cols-bleus, car ils étaient désavantagés autant pour les prestations, les retraites que pour les conditions de travail. Le taux unique a depuis varié entre 1,5 et 1,3 %.

Il est fixé légalement et l'AUVA n'a aucune possibilité d'intervenir dans ce domaine. Le gouvernement actuel a décidé qu'il allait baisser le taux de 1,4 % à 1,3 %. Cette modification devrait intervenir en juillet 2014 ou au 1^{er} janvier 2015.

Régis de CLOSETS

Avez-vous connaissance de débats ou de critiques au sujet du taux unique ?

Dominique DRESSLER

Le taux unique en lui-même n'est remis en cause par personne. Il existe un consensus des partenaires sociaux autour de cette mutualisation des risques. On ne souhaite pas punir les entreprises du BTP ou d'autres secteurs à risques, car ils font face à plus de risques.

En revanche, les activités de l'AUVA concernant les hôpitaux et les centres de réadaptation sont parfois remises en cause. Nous ne traitons qu'environ 10 ou 15 % de personnes ayant eu un accident du travail dans les hôpitaux et nous ne sommes pas remboursés en totalité par l'assurance maladie pour les autres personnes. Des entrepreneurs estiment qu'il faudrait modifier ce fonctionnement. Le taux pourrait être à 0,8 % si l'AUVA n'avait plus à gérer ses hôpitaux et centres de réadaptation.

Régis de CLOSETS

L'impact du taux unique sur la prévention des accidents du travail n'est pas évident à démontrer. Néanmoins, vous disposez de quelques données.

Dominique DRESSLER

Avec mes collègues de la prévention et des statistiques, nous avons examiné le nombre d'accidents du tra-

vail reconnu dans les trois secteurs à haut risque : la métallurgie, la production de machines-outils et le BTP que nous avons comparé avec l'ensemble des secteurs pour les années 2003 et 2012.

En 2003, environ 28,2 % des accidents de travail concernaient ces 3 secteurs. Cette proportion était de 24,8 % en 2012. On constate donc une évolution positive.

Nous avons également analysé le taux d'accident pour 1 000 employés dans ces secteurs, lequel a nettement baissé entre 2003 et 2012 :

- métallurgie : moins 23 % ;
- production de machines-outils : moins 16 % ;
- BTP : moins 22 %.

La baisse pour l'ensemble des branches d'activité n'a, elle, été que de 9 % sur cette même période. On constate donc des progrès dans les secteurs à risque, en dehors de tout système de bonus-malus ou d'autres types d'incitations.

Régis de CLOSETS

Le taux unique ne conduit-il pas à limiter les sous-déclarations ?

Dominique DRESSLER

L'AUVA estime qu'il n'y a pas de sous-déclaration en Autriche. Il n'existe que des avantages à déclarer un accident, que ce soit pour les personnes concernées ou les entreprises. Les hôpitaux et les médecins déclarent aussi s'il s'agit d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Dès qu'il y a une déclaration, l'AUVA vérifie même de son propre chef.

Régis de CLOSETS

En France, il existe différents types de taux, en fonction de la taille de l'entreprise et de 400 classes de risques. Un système qui favorise la transparence et la lisibilité n'est-il pas la meilleure garantie d'une incitation à la prévention ?

Marc DEBAS

Je vais essayer de vous expliquer le système de tarification français. Si vous le comprenez, je vous l'aurai mal expliqué ! Derrière cette boutade, il y a une réalité liée à différents types de taux en France.

Nous prenons en compte la taille de l'entreprise, le secteur d'activité, la localisation géographique (l'Alsace Moselle dispose de son propre système)... Plusieurs établissements d'une même entreprise peuvent donc se voir appliquer un taux de cotisation différent, mais aussi des règles de calcul différentes.

La nomenclature comporte aujourd'hui 400 classes de risque, contre 600 il y a quelques mois et 1 400 il y a quelques années.

Depuis quelques années, la Branche AT/MP s'interroge sur la lisibilité du dispositif, dont l'ADN est d'inciter à

déclencher une action dans l'entreprise pour prévenir les risques.

En effet, l'automobiliste fait le lien entre sa vitesse et le risque d'être flashé et de perdre des points sur son permis ; mais le chef d'entreprise que vous interrogez, n'est souvent pas capable de dire quel est le taux de cotisation appliqué à son établissement et il n'a généralement pas idée qu'il peut agir sur ce taux en développant une politique ambitieuse de prévention.

Si au moment où elle prend des décisions en matière de prévention des risques professionnels, l'entreprise a en tête son taux de cotisation, nous aurons atteint notre objectif.

Régis de CLOSETS

Ce système paraît complexe d'autant que le taux est très variable pour les plus grandes entreprises. Or ce sont les grandes entreprises qui sont à l'origine de contentieux lorsqu'elles ne sont pas d'accord avec le taux qui leur est notifié. Ne faut-il pas en déduire que le système de taux unique, appliqué aux petites entreprises, est le plus efficace ?

Marc DEBAS

Le contentieux représente 520 millions d'euros chaque année. Il n'y a pas lieu de remettre en cause ce droit des entreprises à contester une décision qui lui ferait grief. En revanche, la Branche AT/MP doit consolider ces processus pour faire en sorte que le contentieux ne soit pas la seule possibilité d'action ou la possibilité d'action la plus facile pour le chef d'entreprise. En général, ce dernier a deux possibilités : prendre le chemin de la prévention ou celui du contentieux. Notre objectif est qu'il prenne en priorité le chemin de la prévention. Le contentieux est parmi les sujets importants du moment pour la Branche AT/MP.

Régis de CLOSETS

Au Luxembourg, un taux unique a été introduit en 2011 dans le cadre d'une grande réforme de la Sécurité sociale. Comment s'est opéré ce changement ?

Paul MEYERS

L'objectif de la réforme était de réparer une forme d'injustice inhérente au système luxembourgeois. Auparavant, nous prenions en compte le coût des accidents du travail, que nous divisons par la masse salariale de l'entreprise, secteur par secteur d'activité. Le taux de cotisation des plus mauvais était de 6 %, tandis qu'il était de 0,4 % pour les meilleurs.

Avec l'expansion du secteur tertiaire, où le nombre de salariés a été multiplié par 5 en 20 ans, la masse salariale a fortement augmenté, tandis que le coût des accidents du travail est très faible. Pour réparer cette injustice, nous

avons proposé dans le cadre de la réforme d'introduire une certaine solidarité entre les entreprises.

La réforme a été appliquée le 1^{er} janvier 2011, avec un taux unique qui s'explique par deux facteurs :

- la crise économique, qui a touché les petites entreprises dans des secteurs à haut risque, lesquelles étaient déjà dans des situations difficiles. Le gouvernement voulait réduire leurs charges à des niveaux plus supportables ; les fonctionnaires sont entrés dans le régime général. Désormais, l'État cotise donc, comme tout employeur, à hauteur de 1,1 % de la masse salariale.

Régis de CLOSETS

Le principe est que certains payent pour d'autres. Certaines entreprises sont plus exposées. D'autres ont plus de moyens pour investir dans la prévention. Les banques, qui sont exposées à moins de risques, ont vu leur cotisation augmenter dans le cadre du taux unique. Comment cette réforme a-t-elle été perçue ?

Paul MEYERS

Je ne peux pas répondre à cette question. Le taux unique est fixé par le comité directeur de l'AAA, qui est un organe paritaire, prenant ses décisions à la majorité.

Régis de CLOSETS

Le système de taux unique va être associé à un système de bonus-malus, imaginé dans le cadre de la réforme, puis repoussé. Il devrait finalement être déployé en 2016. Quel est l'objectif poursuivi ?

Paul MEYERS

Quand nous avons discuté du projet de loi en 2010, le règlement d'exécution était prêt. Il était basé sur un taux de solidarité à 36 %. Avec la solidarité à 100 %, nous avons dû reprendre le texte. Suite aux élections anticipées l'année dernière, son adoption a été repoussée. Le vote devrait intervenir cette année.

Le bonus-malus, prévu dans la loi, permettra une variation de plus ou moins 50 %. Nous allons de nouveau classer les entreprises selon leur activité propre. Nous n'allons plus comparer les entreprises avec les autres classes, mais les entreprises entre elles au sein de la même classe. Nous n'allons donc plus comparer les banques avec les entreprises de couverture par exemple.

Ce système pose le problème de la responsabilité de l'accident du travail. En cas d'accident, il n'y a pas de recours possible. L'entreprise se verra infliger un malus même si l'accident ne relève pas de sa responsabilité.

Régis de CLOSETS

Peut-on observer l'impact du taux unique sur la prévention au sein des entreprises ?

Paul MEYERS

Il est encore un peu trop tôt pour le dire. Il faut préciser que, suite à la réforme, les inspecteurs du travail de l'AAA s'inscrivent de plus en plus dans une démarche d'accompagnement des entreprises et de prévention. Ce n'est pas l'inspection du travail qui a changé, mais bien nos inspecteurs. Leurs missions ont changé dans le cadre de la réforme, pour intégrer davantage de conseil afin d'aider les entreprises à s'améliorer. Nos prescriptions, qui faisaient suite à des accidents, ont été abolies. Nous formulons désormais des recommandations.

Le budget du service Prévention de l'AAA est passé de 200 000 € à 1,20 M€ en quatre ans. Nous l'investissons dans des formations, du conseil, des subventions pour mettre en place un système de management. L'introduction du bonus-malus répondait à une volonté des employeurs. Les entreprises à haut risque ont vu leurs charges baisser de 5 %. Elles ont maintenant la possibilité d'investir dans la prévention. De plus en plus d'entreprises du BTP se tournent vers nous pour engager des démarches de prévention.

En 2002, le taux de fréquence global d'accident du travail était de 12. En 2013, il est passé à 5. La baisse est plus importante dans les secteurs à haut risque : le taux de fréquence est passé de 25 en 2012 à 11 en 2013.

Régis de CLOSETS

En France, il n'existe pas de système de bonus-malus. Cependant, des dispositifs complémentaires permettent d'agir sur le taux si des initiatives positives sont prises ou que rien n'est entrepris face à un risque avéré. Ces dispositifs ont-ils un impact réel sur le taux de cotisation, et sont-ils effectifs ?

Marc DEBAS

Il faut envisager ces dispositifs globalement. On compte deux millions d'établissements en France, mais seulement 2 200 ingénieurs et contrôleurs de sécurité dans les Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT). Ils vont voir les entreprises où l'on constate une forte sinistralité, des risques importants, pour essayer de vérifier que les comportements sont les bons et, le cas échéant, les modifier. Cependant, il existe un déséquilibre entre les forces en présence. Le système d'intervention directe en entreprise ne suffit pas à lui seul à faire infléchir la courbe de la sinistralité globale. Certes, on observe des effets au niveau des entreprises visitées, mais elles sont en nombre limité.

Le système de tarification vise à toucher toutes les entreprises. Toutes reçoivent une notification de cotisation. Si l'on arrive à améliorer sa logique et sa dynamique assurantielle, le taux de cotisation doit pouvoir faire évoluer les comportements.

Régis de CLOSETS

En France, une première réforme du système de tarification a été engagée en 2012. Dans quelle mesure a-t-elle apporté une lisibilité supplémentaire ?

Marc DEBAS

Un accident du travail assez grave peut entraîner des dépenses pendant plusieurs années. Avant la réforme de 2012, ces dépenses étaient imputées à l'employeur à l'euro-l'euro dans le cadre d'une tarification individuelle. Elles pesaient donc sur le taux de cotisation, alors que le sinistre pouvait avoir eu lieu dix ans plus tôt. Ce système ne tenait pas suffisamment compte des mesures de prévention réelles qui pouvaient être prises dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux ont adopté une réforme qui permet de répondre à deux questions : combien vais-je payer et combien de temps ? Un accident est catégorisé en fonction de la durée de l'arrêt de travail. Il sera imputé en valeur du risque pour la définition du taux de cotisation. L'entreprise va payer pendant trois ans. Nous avons réduit le temps entre la survenue de l'accident et son effet sur le taux de cotisation. Il s'agit bien d'être plus incitatif à la prévention. Dans l'ancien système, lorsque nous nous rendions dans une entreprise pour rencontrer le chef de production, il pouvait faire référence à des sinistres anciens qui pouvaient avoir eu lieu alors qu'il n'était pas encore dans l'entreprise. L'agent de prévention lui-même ne pouvait pas faire le lien entre le taux de cotisation et la situation réelle d'exposition aux risques à l'instant où il examine la situation de travail. Cette réforme de la tarification a permis de simplifier le système.

En plus des problèmes de contentieux, notre système fait face à un second écueil : les sinistres à effets différés. L'exposition à des poussières de bois, par exemple, peut avoir des effets à long terme. Entre-temps, l'entreprise aura pu s'équiper de systèmes d'aspiration. Si pour les accidents du travail, le lien entre la survenance du sinistre et son effet sur le taux de cotisation a été amélioré, ce lien reste plus difficile à établir pour des maladies professionnelles à effets différés.

L'amiante a été interdit en France en 1996. Pourtant, une entreprise peut subir les conséquences d'expositions bien en amont de cette date. Il n'y a pas de lien avec une exposition actuelle au risque. Si le système de tarification français répond à la volonté d'agir sur les comportements actuels, se pose dès lors la question de la manière de traiter ces maladies professionnelles. Ne doit-on pas mutualiser les risques ?

Paul MEYERS

Au Luxembourg, nous avons retiré les maladies professionnelles du système de bonus-malus. Chaque entreprise verra son taux varier en fonction des accidents survenus

l'année précédente. Les maladies professionnelles seront comprises dans la part non variable.

Dominique DRESSLER

Le système français paraît bien complexe. Avec un taux unique, vous vous épargnez tout le travail lié à cette complexité. Vous pouvez utiliser les effectifs dégagés pour convaincre, accompagner, aider, conseiller les entreprises. En Autriche, nous avons pu mettre en place un système de suivi et de conseil gratuit pour les PME. Ce système fonctionne très bien car il permet de susciter une réelle prise de conscience. Nous faisons face à des personnes adultes, responsables. J'ajoute que nous n'avons pas de permis à points en Autriche.

Marc DEBAS

En France, nous allons devoir trouver un nouveau point d'équilibre. La réforme de la tarification a commencé à faire évoluer le système. Les ingénieurs-conseils et les contrôleurs de sécurité agissent. Nous avons mis en place les aides financières simplifiées, sous la forme d'une subvention directe aux petites entreprises. L'arsenal à notre disposition s'est considérablement étoffé. Il nous reste ce dernier pas à faire. Les Débats d'EUROGIP contribuent à nos réflexions sur des sujets tels que les sinistres à effets différés. Quand vous mutualisez, vous envoyez un signal. Le débat est très complexe. La CNAMTS l'alimente, mais la décision relève de la Branche AT/MP, dont la gouvernance est paritaire ; il revient aux partenaires sociaux de décider des règles.

Alexandra ROUSSELLE, Directeur du groupe social, Lowendal Masai

Je voudrais revenir sur la réforme de la tarification. Quand vous l'avez mise en place, vous poursuiviez deux objectifs :

- simplifier le système, or, du point de vue de mes clients, ce choc de simplification n'est pas une réalité ;
 - inciter les entreprises à faire plus de prévention.
- Avez-vous mené une analyse de terrain pour vérifier si ces deux objectifs étaient atteints ?

Par ailleurs, vous n'avez pas évoqué le fait qu'il existe une option en France pour une entreprise qui souhaite souscrire au taux unique. Il s'agit d'une option irréversible. Connaît-on le nombre d'entreprises qui ont opté pour ce taux unique ? A-t-on pu mesurer la corrélation entre l'option du taux unique et l'augmentation des actions de prévention menées sur cet échantillon ?

Marc DEBAS

Vos questions ont 4 ans d'avance ! La réforme de la tarification intervenue en 2012 s'est mise en place progressivement, à raison d'un tiers chaque année. Aussi la

nouvelle tarification ne s'applique-t-elle à tous que depuis janvier 2014. Il est donc trop tôt pour constater des évolutions de comportement. La Convention d'objectifs et de gestion (COG) a prévu de faire le point en 2017 pour voir si cette réforme a eu un effet incitatif à la prévention.

Par ailleurs, il existe des systèmes spécifiques, en Alsace Moselle ou pour le BTP. Nous allons essayer de voir quel est le modèle le plus efficace en matière de prévention.

Le taux unique en France dont vous parlez ne correspond pas au taux unique autrichien ou luxembourgeois. Il s'agit de la possibilité pour une entreprise de ne se voir appliquer qu'un seul taux de cotisation. Une entreprise qui compte 15 établissements peut se voir appliquer 15 taux de cotisation différents, voire plus puisque nous poussons les règles de tarification jusqu'à décomposer l'établissement en sections d'établissement. Dans un même établissement, on peut donc avoir deux, trois ou quatre taux de cotisation.

Environ 300 entreprises ont adopté un système de taux unique. Celui-ci est irréversible pour éviter de jouer au yo-yo tous les ans. L'objectif est de gagner en lisibilité. Cependant, l'entreprise conserve le détail de la sinistralité établissement par établissement.

Nous avons rendu le système un peu plus lisible, mais le chemin n'est pas terminé. Notre credo est de renforcer le lien direct entre le taux de cotisation, la sinistralité et la réduction du nombre de salariés exposés aux risques. Cela peut inciter le chef d'entreprise à renforcer sa politique de prévention.

Pascal JACQUETIN, Adjoint au Directeur des risques professionnels, CNAMTS

En Autriche, le taux est fixé par une loi pour plusieurs années. Comment assure-t-on l'équilibre budgétaire du système ?

Dominique DRESSLER

Chaque année, nous constatons un léger excédent. Avec un taux à 1,3 % cette année, ce ne sera plus le cas. L'AUVA s'est vu attribuer des tâches supplémentaires par la loi. Nous allons puiser dans nos réserves. Quand il n'y en aura plus, nous devons soit emprunter, soit négocier avec le gouvernement.

Bernard SALENGRO, Administrateur EUROGIP

Quand on compare les 28 pays de l'UE pour la qualité du dialogue social et la confiance qui existe dans les entreprises et les institutions, le Luxembourg et l'Autriche sont en tête alors que la France est en queue. Il n'y a donc pas de hasard.

Par ailleurs, il convient de rappeler que l'encadrement est sous-indemnisé quand il est victime d'un accident du

travail car l'indemnité est plafonnée alors que la cotisation ne l'est pas. Il y a un vice dans l'évaluation à ce niveau.

Il est logique que la direction favorise l'instauration d'un taux unique. Une telle démarche permet des économies de personnel considérables. Les assureurs pratiquent le bonus-malus. Il est évident qu'il faut améliorer la réactivité, la lisibilité des incitations. En revanche, il ne faut pas organiser l'irresponsabilité des entreprises par rapport aux risques qu'elles créent.

Régis de CLOSETS

Pouvez-vous réagir à l'idée qu'un taux unique pourrait induire une forme d'irresponsabilité ?

Dominique DRESSLER

La culture est différente en Autriche. Le partenariat social est très fort, nous subissons peu de grèves et le consensus est très important dans tous les domaines liés au travail.

Paul MEYERS

Au Luxembourg, une entreprise fait face aux conséquences d'un accident à travers un malus, même si le responsable est un tiers. Il revient à l'entreprise de faire un recours contre ce tiers. La cotisation est calculée en fonction du coût de l'accident, quelle que soit la responsabilité.

Dominique MARTIN, Directeur des risques professionnels, CNAMTS

Je voudrais répondre à Monsieur SALENGRO, qui a interpellé la Direction des risques professionnels en estimant qu'il était légitime que celle-ci se dirige vers un taux unique. La Direction des risques professionnels n'a pas pour objectif d'instaurer un système de taux unique d'inspiration luxembourgeoise ou autrichienne.

L'idée est de faire de la tarification le meilleur outil assurantiel possible. Pour ce faire, il faut effectivement mener un travail de simplification, car il existe un problème de lisibilité, d'acceptabilité et de compréhension. Cette situation pose un problème démocratique. Il faut comprendre les choses pour les accepter. De plus, il faut développer la capacité à utiliser la tarification comme une incitation à la prévention. Ces objectifs sont indépendants de la question des effectifs.

Nous avons également pour objectif d'alimenter le débat qui se déroulera entre les partenaires sociaux qui gouvernent notre Branche. Il n'y a pas d'arrière-pensée dans ce débat.

Je profite d'avoir la parole pour répondre à la question de Mme ROUSSELLE, représentant un cabinet de conseil. Les principaux intéressés à la complexité du système sont ces cabinets. La simplification est un élément de sécurisation. Nous devons trouver le juste équilibre entre

un système efficace, qui suppose un minimum d'adaptations, et simple, pour limiter les risques de contentieux et les risques de gestion. Aujourd'hui, notre système est tellement complexe que l'on atteint nos limites de capacité de gestion. Le nombre de contentieux pèse sur la capacité de la tarification à agir sur la prévention, ce qui a un effet délétère très négatif, y compris sur la santé des salariés. L'idée de la simplification est bien de sécuriser le processus dans l'intérêt général.

**Ghislaine RIGOREAU-BELAYACHI, Administrateur
Commission des ATMP**

Vous avez exposé largement les problèmes de tarification et de contentieux liés à ce système. Mais en amont, la notion d'accident du travail et la présomption d'imputabilité engendrent également un certain nombre de contentieux. Au Luxembourg et en Autriche, quelle est la nature des contentieux engagés par les employeurs ou par les salariés ? La définition de l'accident du travail relève-t-elle de la même logique que celle instaurée en France par la loi de 1998 ?

Il faut avoir une vision globale du système. Les contentieux proviennent non seulement des procédures d'instruction, mais également de la qualification de l'accident. Quel est l'intérêt de qualifier un accident d'accident du travail dans le cadre d'un taux unique ?

Dominique DRESSLER

Les prestations après accident du travail sont meilleures pour la réparation et la compensation que dans le cas d'un accident relevant de la vie privée. Il y a donc un intérêt à le déclarer.

Paul MEYERS

La situation est la même au Luxembourg. Les prestations liées à un accident du travail sont bien meilleures. Les contentieux existent aussi. Toutes nos décisions sont attaquables devant notre comité directeur ou au conseil supérieur de la Sécurité sociale. Nous classons les entreprises pour établir les bonus-malus. Ces dernières ont le droit de remettre en cause ce classement. Cependant,

avant la réforme, il y avait en moyenne cinq contentieux par an initiés par des chefs d'entreprise. Le plus grand nombre de contentieux provient d'assurés qui ne sont pas satisfaits de nos décisions.

Dominique DRESSLER

Des employés qui ont droit à une prestation peuvent estimer que le degré d'incapacité au travail qui a été retenu est trop faible. Ils peuvent faire appel de ces décisions. En revanche, il n'y a pas de contentieux avec les entreprises.

Marc DEBAS

Les contentieux ont représenté environ 530 millions d'euros en 2013. La Branche avait provisionné la somme de 600 millions d'euros en réserve de contentieux susceptibles d'être perdus pour la Branche dans l'avenir. Il faut savoir que 6 000 décisions ont été rendues en 2013.

**Michel PICHARD, Responsable service tarification,
CARSAT Aquitaine**

On a parlé de processus assurantiels. Les primes pour assurer son automobile sont liées à des risques. Dans le cas des AT/MP, on ne parle pas du sujet le plus important : quels sont les différents niveaux de réparations des sinistres au niveau de l'Autriche et du Luxembourg ?

Dominique DRESSLER

La question de la réparation avait été abordée lors des débats d'EUROGIP d'il y a deux ou trois ans. Il était intéressant de constater que, malgré les différences entre nos systèmes respectifs, les réparations étaient très comparables. Les prestations sont relativement proches.

Paul MEYERS

Les taux d'incapacité attribués sont les mêmes, mais les prestations doivent être différentes selon les pays. En 2013, le budget représentait 220 millions d'euros au Luxembourg, dont 110 millions d'euros sont consacrés à l'indemnisation des 20 000 accidents reconnus, dont 12 000 accidents avec arrêts de cette année. ●

Exemples de dispositifs d'incitation à la prévention des risques professionnels

Régis de CLOSETS

Nous allons désormais examiner différents exemples de dispositifs incitatifs - qu'ils soient financiers ou non, positifs ou négatifs - avec les intervenants suivants :

- Maria Iliaria BARRA est consultante technique pour l'évaluation des risques et la prévention au sein de l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL). Vous nous parlerez d'un fonds d'aide aux PME et les TPE.
- Marlene Q. TRENTEL travaille au sein de l'Autorité danoise de l'environnement du travail. Vous nous parlerez notamment d'un dispositif de smileys, qui donne de la visibilité sur l'environnement de travail dans chaque entreprise inspectée.
- Henning KRÜGER, est responsable de la filière viande au sein de l'organisme d'assurance AT/MP en Allemagne compétent, la BNG. Vous nous présenterez un dispositif de primes, de ristournes et de bonus pour les entreprises de ce secteur.
- Bernard RENNESON est sociologue, chef de service de la banque des données au Fonds des accidents du travail (FAT) belge. En Belgique, les AT sont assurés par des entreprises privées. Vous nous présenterez un dispositif pour cibler les mauvais élèves et les ramener vers le chemin de la prévention.
- Alexis GUILHOT travaille à la CARSAT Languedoc Roussillon. Il va nous parler des "Challenges de la prévention", un dispositif de valorisation des actions des entreprises dans ce domaine. L'un des lauréats de ce Challenge est la société KSM PRODUCTION, qui est représentée par Abdelali CHAOUI, responsable Qualité Sécurité Environnement dans cette PME de 150 personnes.

On a évoqué ce matin les difficultés à toucher les PME et les TPE. En Italie, l'INAIL - l'organisme d'assurance AT/MP - a mis en place un fonds en 2009 pour aider les PME à financer l'achat de matériel, l'aménagement de postes, la formation... et améliorer la santé et la sécurité au travail. Ce fonds a remplacé un premier dispositif, mis en place en 2004, qui permettait aux entreprises de souscrire un prêt auprès d'une banque et l'INAIL prenait à sa charge les intérêts de l'emprunt.

Avant de détailler le fonctionnement du fonds actuel, je voudrais savoir ce qui a poussé l'INAIL à changer de système en 2009 ?

Maria Iliaria BARRA

Le premier mécanisme s'adressait à des entreprises qui soumettaient leur projet d'investissement à l'INAIL. Les

experts de l'Institut évaluaient les projets qui semblaient les plus intéressants et les entreprises avaient accès à un crédit auprès des banques, l'INAIL versant les intérêts.

Il faut bien reconnaître que les entreprises n'ont pas accueilli cette démarche avec enthousiasme dans la mesure où le mécanisme était assez long. Cela tenait non seulement au temps d'évaluer les projets, parfois jusqu'à un an, mais aussi au temps de réponse des banques pour avoir accès au crédit. C'est pourquoi nous avons décidé de refondre complètement le dispositif. À l'heure actuelle, les entreprises assurées par l'INAIL accèdent directement à une procédure en ligne qui leur permet de présenter leur projet, lequel est évalué dans les 120 jours par l'INAIL. Celui-ci finance les projets à concurrence de 60 % pour un montant compris entre 5 000 € et 130 000 €.

En 2010, le fonds était doté de 60 millions d'euros. En 2014, près de 300 millions d'euros y seront consacrés. En 2012, 13 128 demandes d'aides ont été déposées, et 3 690 projets ont été financés.

Le nouveau système, adapté au plus près des besoins des entreprises, repose sur trois grands principes :

- un fonctionnement 100 % on line ;
- une réponse immédiate ;
- un délai de traitement rapide.

Régis de CLOSETS

Pouvez-vous nous préciser comment s'effectue le traitement de ces dossiers ?

Maria Iliaria BARRA

Nous avons un système de points correspondant à cinq critères. Deux critères sont relatifs à la typologie de l'entreprise, c'est-à-dire sa taille et les risques associés à son activité. Les autres points sont attribués en fonction de la prévention qui devrait être réalisée dans le cadre du projet.

Seuls les projets qui obtiennent au moins 120 points sont retenus.

Le système a été conçu dans le souci d'aider les TPE qui se trouvent souvent dans une situation moins facile que les grandes entreprises.

Les entreprises disposent d'un délai de deux à trois mois pour utiliser cette procédure en ligne, ce qui leur permet de présenter différentes versions du projet, dans l'objectif de l'améliorer progressivement.

L'entreprise est entièrement libre du choix de son projet, mais nous demandons que celui-ci vise à réduire un risque propre à l'entreprise. Il s'agit en effet d'intervenir sur des risques qu'elle a identifiés. Elle choisit le secteur d'intervention. Cela peut consister à réduire le bruit, à modifier

l'organisation, la gestion, à changer des machines. Les projets que nous finançons sont très variés.

Régis de CLOSETS

Vous fonctionnez sur la base du "premier arrivé, premier servi". Pourquoi avoir adopté cette logique ? Les premiers qui obtiennent les 120 points voient leur projet financé. Les autres attendent.

Maria Ilaria BARRA

L'Institut utilise la procédure de la journée du clic (défini par le décret n°123/1998) afin de rendre les montants disponibles pour les entreprises aussi rapidement que possible. De plus, cette activité est devenue systématique, elle est renouvelée chaque année de sorte que les entreprises ont un accès cyclique aux financements.

Régis de CLOSETS

Avez-vous procédé à une évaluation du dispositif ? Quelles sont les limites de ce système ?

Maria Ilaria BARRA

Nous avons évalué quels étaient les problèmes posés aux entreprises et quelles étaient les interventions qu'elles préféreraient. Progressivement, nous avons été amenés à modifier aussi bien la procédure informatique que la documentation, afin de faciliter le processus et le rendre de plus en plus accessible.

Même si les ressources sont importantes, et que l'INAIL s'efforce constamment de les accroître, nous ne pouvons satisfaire toutes les demandes. Étant donné le nombre important de projets, nous avons pensé qu'il fallait un mécanisme fondé sur des points, ce qui nous permet de ne pas entrer dans les détails de chaque projet et d'encourager les plus vertueux. Seuls les projets qui dépassent les 120 points sont acceptés. Nous sommes en train d'ajuster les paramètres pour chercher un équilibre entre ces deux situations.

Régis de CLOSETS

Henning KRÜGER, la BG dans laquelle vous travaillez propose, depuis 12 ans, un système de primes pour les entreprises de la filière viande qui s'engagent dans des mesures de prévention. Ces primes s'appuient sur un catalogue de mesures de prévention. Chaque mesure correspond à un nombre de points qui servira à calculer le montant de la prime que les entreprises recevront. Comment avez-vous mis au point ce catalogue ?

Henning KRÜGER

Nous avons vu ce matin que les entreprises manquaient de repères pour savoir ce qu'elles devaient faire. Notre catalogue repose sur une série de 35 questions pré-

cises. Ce questionnaire a été élaboré par un groupe de travail qui réunit des ingénieurs de sécurité, des médecins du travail, des psychologues, des scientifiques. Nous avons testé ce questionnaire auprès d'entreprises de toutes tailles. Nous en avons également discuté avec les partenaires sociaux, lesquels sont invités chaque année à dire s'ils souhaitent y apporter des changements.

Régis de CLOSETS

Environ 10 % des mesures sont actualisées chaque année. Ce catalogue a été repris par d'autres BG. Quels sont les avantages de ce système pour les entreprises ?

Henning KRÜGER

Ce système offre aux entreprises une certaine garantie de pouvoir toucher des primes. En outre, ce catalogue est aussi utilisé comme une sorte de check-list, surtout par les PME qui pensent souvent qu'elles sont exposées à peu de risques. Grâce au catalogue, elles prennent conscience de la variété des risques éventuels auxquels les salariés sont exposés.

Pour les grandes entreprises, cette démarche sert aussi de benchmark. Elles demandent souvent des renseignements sur les démarches menées par les entreprises de la même taille.

L'ingénieur de sécurité au sein de l'entreprise doit démontrer sa performance à la direction. Le catalogue l'aide en ce sens.

Les entreprises qui participent chaque année ou régulièrement ont un taux d'accident du travail bien inférieur et s'améliorent dans différents domaines.

Le budget de ce dispositif s'élève à 2 millions d'euros. Il intéresse 17 000 entreprises de la filière viande.

Ce système favorise la pérennité. Le fait de soutenir une entreprise ponctuellement pour l'achat d'une machine a des avantages. Cependant, si l'on pense qu'il faut valoriser une entreprise qui a déjà mis en place un système de prévention performant, nous nous assurons de la réalité de cette démarche dans le passé, le présent et le futur.

Régis de CLOSETS

Tant que la mesure figure dans le catalogue, l'entreprise touche la prime. Il s'agit donc d'une incitation à travailler sur le long terme. Quelles sont les limites du système ?

Henning KRÜGER

Certaines mesures peuvent sembler logiques. Dans le secteur de la viande, nous travaillons beaucoup avec des couteaux et des machines dangereuses. Quand nous proposons des mesures touchant à ces domaines, les chefs d'entreprise comprennent la logique. En revanche, quand nous proposons des mesures de formation plus générales sur la sécurité au travail, l'intérêt leur semble moins évi-

dent. Les mesures touchant à l'organisation restent plus difficiles à mettre en œuvre dans les petites entreprises. Pourtant, les mesures dans ce domaine ont plus d'effets que toutes les autres.

Par ailleurs, depuis quelques années, nous attribuons des prix pour récompenser des innovations en matière de sécurité. Tous les lauréats figurent sur notre site Internet. Si une entreprise reprend une mesure mise en place par un lauréat, elle peut aussi se voir attribuer des points. L'objectif est de diffuser les bonnes pratiques.

Régis de CLOSETS

Au Danemark, vous avez mis en place un système de "kits de prévention".

Marlene Q. TRENTEL

Le Fonds pour l'amélioration de l'environnement de travail et le maintien au travail a été mis en place en 2007 dans le but de prévenir l'épuisement et l'attrition causés par des mauvaises conditions de sécurité et de santé au travail, et de maintenir la population active sur le marché du travail. Une des mesures prises en 2011 consiste en ces "kits de prévention". Il s'agit de kits d'auto-assistance spécialement conçus pour les PME. Ils comprennent un catalogue d'instructions, lesquelles, si elles sont appliquées par les entreprises, les aideront à prévenir les problèmes psychosociaux et les troubles musculo-squelettiques.

Nous avons produit des kits d'auto-assistance pour 16 secteurs d'activité, y compris le secteur de la construction, les pépinières de soins de jour, les institutions résidentielles, les transports, etc. Pour les chauffeurs de taxi par exemple, l'objectif est de les encourager à faire de l'exercice physique ou de les inciter à prêter attention à leurs habitudes alimentaires. Ils sont encouragés à manger sainement, avec leurs collègues, et pas seulement derrière leur volant. Ce sont des actions qui doivent être effectuées chaque jour. Ces kits d'auto-assistance sont très précis et très pragmatiques.

Le fonds est doté chaque année de 50 millions de couronnes danoises pour les kits de prévention. Il peut s'agir d'aider une entreprise dans la compensation de salaire. Ces aides sont fournies sur la base de la conformité avec les instructions que nous leur proposons. Il existe des programmes de différentes durées, allant de 3 à 9 mois.

Régis de CLOSETS

Y a-t-il des limites dans l'application de ce système ?

Marlene Q. TRENTEL

La limite est qu'il n'y a pas de suivi. Nous ne réalisons pas d'inspection pour voir si les entreprises continuent à appliquer les mesures une fois le programme terminé.

Régis de CLOSETS

Il relève donc de la responsabilité de l'entreprise de pérenniser ou non ses actions ?

Marlene Q. TRENTEL

Si l'entreprise a suivi le programme pendant 3 à 9 mois, nous espérons qu'elle a bien intégré de nouvelles habitudes.

Une étude a démontré que les salariés comme les employeurs estimaient que cette démarche était très positive. De nombreux employeurs ont mentionné que le nombre de jours d'arrêt maladie avait diminué. Beaucoup ont estimé aussi que l'environnement de travail avait été amélioré et leur bien-être aussi.

En fin d'année, nous connaissons les résultats d'une importante évaluation du système qui a été menée.

Régis de CLOSETS

Ces différents dispositifs ont peut-être une limite : ils intéressent en priorité les bons élèves. Or les moins bons élèves ont tendance à gérer la prévention avec plus de légèreté.

En Belgique, vous avez développé le système de risque aggravé. Vous êtes partis du principe qu'à cause des employeurs les moins soucieux de la sécurité, il existait une forme de concurrence déloyale par rapport aux autres, du fait qu'ils investissaient moins sur la prévention.

En 2004, le secrétariat d'État au bien-être a instauré le système de risque aggravé. Les entreprises visées doivent payer une contribution forfaitaire à leur assureur privé (pour les AT) pour financer la réalisation d'un audit des risques et d'un plan d'action associé.

Comment fonctionne le système ? Comment identifiez-vous les entreprises visées ?

Bernard RENNESON

Nous travaillons à partir d'une base de données où sont enregistrés tous les accidents du travail déclarés par les assureurs. Cette base est également alimentée par l'Office national de la Sécurité sociale en matière d'emploi. D'un côté, nous connaissons les accidents, de l'autre, nous disposons du volume d'emploi de chaque entreprise.

Le classement des entreprises en risque aggravé s'établit en trois étapes.

La première consiste à sélectionner les entreprises qui ont enregistré sur une période de trois ans au moins 5 accidents de travail entraînant une incapacité de 4 jours ou des accidents mortels. Pour chacune des trois années, on compare les résultats de l'entreprise par rapport à son secteur d'activité, mais également à l'ensemble des entreprises du secteur privé. Les entreprises qui dépassent 10 fois l'indice du secteur d'activité et 30 fois l'indice de l'en-

semble du secteur privé lors de la dernière année de la période d'observation et l'une des deux autres années sont identifiées comme ayant à risque aggravé.

Toutes ces entreprises ne devront pas systématiquement payer une contribution forfaitaire à leur assureur. Le nombre d'entreprises "à risque aggravé" a été établi par la loi, en accord avec les 14 assureurs : il était de 100 en 2009, il est de 200 aujourd'hui. Les possibilités d'action des assureurs étant relativement réduites, il a fallu limiter le nombre d'entreprises. En effet, les assureurs vont devoir réaliser un audit, une analyse des risques et formuler des propositions d'action. Ils suivent pendant 3 ans l'entreprise reconnue comme en risque aggravé.

Une fois que le Fonds des accidents du travail, qui est un organisme public, a classé l'entreprise en risque aggravé, il en informe officiellement la compagnie d'assurance de l'entreprise. Parallèlement, il informe l'entreprise dans le but de faciliter l'arrivée de l'assurance qui viendra dans un second temps indiquer officiellement à l'entreprise qu'elle est en risque aggravé.

Dès lors, la compagnie d'assurance va demander une contribution forfaitaire d'un montant de 3 200 euros pour les plus petites entreprises (comptant 1 à 42 travailleurs) à 16 200 euros pour les entreprises de plus grande taille. Une fois que l'entreprise a payé cette contribution, l'assurance envoie son service de prévention, lequel va analyser les accidents survenus dans l'entreprise et formuler une proposition de plan d'action. L'employeur devra ensuite déterminer un plan d'action en concertation avec ses employés et son service externe de prévention.

Régis de CLOSETS

Ce plan d'action peut être déployé sur une période de trois ans.

Bernard RENNESON

Dans les faits, il faut effectivement attendre trois ans pour voir les premiers résultats positifs du plan d'action.

Régis de CLOSETS

Comment réagissent les assureurs privés à ce dispositif ?

Bernard RENNESON

Les assureurs ont été associés au projet dès l'origine. Ils ont évalué le montant de la contribution forfaitaire, au regard du coût d'un audit et de la rédaction d'un plan d'action. Les assureurs estiment que ce dispositif présente un intérêt particulier car il leur permet d'entrer dans les entreprises qui leur ferment habituellement leur porte.

Régis de CLOSETS

Ce dispositif commence-t-il à être connu et redouté par les entreprises ?

Bernard RENNESON

Ce système est encore très récent. Il évolue en fonction des évaluations annuelles.

L'objectif était de viser des entreprises qui se moquent de la prévention pour pouvoir être concurrentielles sur le marché. Malheureusement, ce dispositif ne permet pas de le faire car elles travaillent souvent au noir ou dans le gris. Ces entreprises ont une durée de vie souvent limitée, inférieure à la période d'observation des trois ans. Nous travaillons donc avec des entreprises qui parfois jouent de malchance ou qui n'avaient pas pris les mesures de prévention nécessaires.

Régis de CLOSETS

Parallèlement au système de risque aggravé, vous avez mis en place un système de sensibilisation sur une cible élargie d'entreprises.

Bernard RENNESON

Le risque aggravé ne concerne en effet que 200 entreprises, sur les 250 000 employeurs en Belgique. L'impact de cette mesure est infinitésimal par rapport à l'ensemble des AT. Nous menons donc aussi une campagne de sensibilisation à travers un courrier envoyé aux entreprises qui dépassent 10 fois l'indice de leur secteur la dernière année de la période d'observation.

Régis de CLOSETS

Les notifications de risque aggravé sont-elles publiques ? Les clients et concurrents des entreprises notifiées peuvent-ils obtenir cette information ?

Bernard RENNESON

Le Fonds des accidents du travail est un organisme paritaire où les employeurs sont représentés. Ces derniers n'ont pas souhaité que l'on stigmatise les assureurs ou les employeurs. Nous ne sommes pas autorisés à rendre publique la liste des entreprises en risque aggravé. Cependant, cette liste est un document administratif. Or en Belgique, n'importe qui peut demander une copie d'un document administratif. Une organisation syndicale en a fait la demande. Elle en fait bon usage, mais de manière prudente.

Régis de CLOSETS

En Italie, l'INAIL dispose de sa propre base statistique AT/MP. Imaginez-vous pouvoir mettre en place un système équivalent ?

Maria Ilaria BARRA

C'est exact, notre base de données AT/MP nous permet de suivre précisément le nombre d'accidents par entreprise et par secteur d'activité.

Mais je suis un peu perplexe concernant la manière dont un mécanisme tel que celui appliqué en Belgique pourrait être accueilli en Italie. Lorsqu'il y a des accidents très graves ou que l'indice de risque est très élevé, les entreprises sont souvent plus sensibilisées. Un accident mortel ne laisse personne indifférent : ni les collègues, ni la direction. Il y a généralement une prise de conscience d'un point de vue humain et économique sur la nécessité d'investir dans la prévention.

Nous pensons qu'il faut intervenir sur des entreprises qui font partie d'une catégorie à risque. Nous pourrions par exemple avoir pour objectif de réduire l'indice de risque de l'entreprise par rapport à la moyenne de son secteur. Il s'agirait d'un moyen pour aider l'entreprise à assurer davantage de prévention.

Régis de CLOSETS

En Allemagne, il existe un système de bonus-malus dans la BG de la filière viande. Comment fonctionne-t-il ? Comment percevez-vous le système de risque aggravé belge ?

Henning KRÜGER

La loi prescrit la mise en place dans toutes les BG d'un système de bonus, de malus ou de bonus-malus. En revanche, la loi ne prescrit pas de modèle. Dans notre cas, nous avons un système assez élaboré qui fonctionne sur des points. On analyse le nombre des accidents et leur coût. Nous avons la possibilité de prendre en compte uniquement les accidents entraînant un arrêt de plus de trois jours ou bien l'ensemble des accidents. Ensuite, nous comparons le coût des accidents avec la moyenne de la classe de risque. Selon les résultats de l'entreprise par rapport à cette moyenne, est attribué un malus ou un bonus.

Selon une étude de l'Université de Giessen, la fourchette du bonus-malus doit être assez large pour que le système soit efficace. En pratique, tout est possible : dans la BG du sucre, le bonus-malus peut varier de - 50 % à + 60 % ; dans la BG de la filière viande, le bonus et le malus varient de 10 %.

Régis de CLOSETS

En Belgique, lors des discussions sur la mise en place du système de risque aggravé, il a également été question d'un système de bonus-malus. Pourquoi cette possibilité n'a-t-elle pas été retenue ?

Bernard RENNESON

En 2004, les deux projets étaient effectivement sur la table. Le système de bonus-malus avait fait l'objet d'un arrêté royal. Mais les entreprises d'assurance l'ont contesté devant le Conseil d'État. Elles ont invoqué la liberté tarifaire dans un secteur privé concurrentiel. Elles

remettent en cause l'instauration d'un système de bonus-malus obligatoire, qui ne leur laisse pas la liberté de tarifs. Ce projet est au point mort à l'heure actuelle.

Régis de CLOSETS

Au Danemark, un système de "smileys" a été mis en place en 2005. Après une visite d'inspection, les résultats de l'entreprise sont traduits sous la forme d'un smiley, lequel est rendu public. Pouvez-vous nous présenter ce système ?

Marlene Q. TRENTEL

Je voudrais vous rappeler les antécédents. Ce système a effectivement été créé en 2005 dans le cadre de la réforme relative à la santé et la sécurité. En 2007, il a été modifié et comprend aujourd'hui :

- le smiley vert, qui est accordé à des entreprises où il n'y a aucun problème, dont la durée va jusqu'à cinq ans s'il n'y a pas d'inspection contraire pendant ce délai ;
- le smiley jaune, qui est accordé à des entreprises qui ont reçu une notification d'amélioration ou un avertissement d'amélioration immédiate ; cette notification est publiée sur notre site pendant au moins six mois, même si des mesures ont été prises ;
- le smiley rouge, qui va aux entreprises qui ont reçu une notification d'interdiction ou de consultation, qui reste également affichée pendant six mois ;
- le smiley vert avec une couronne, qui est attribué à la demande des entreprises qui ont reçu un certificat en matière d'environnement de travail.

Je vais vous donner quelques exemples. Un smiley jaune peut être attribué lorsqu'il y a trop de bruit dans l'atelier. Une notification d'interdiction peut concerner une entreprise de BTP pour défaut de conformité des échafaudages.

Chacun peut consulter notre site Web et voir les smileys d'une entreprise. On peut effectuer une recherche à travers de nombreux critères : secteur, région, municipalité, ville, code postal, couleur du smiley, nom de l'entreprise, numéro de registre commercial, numéro de l'unité de production. Vous pouvez ainsi faire une recherche sur toute la région ou chercher à connaître la couleur de smiley de votre voisin.

L'année dernière, une évaluation de ce système de smileys a été réalisée sur plus de 1 000 entreprises. Nous avons pu ainsi connaître leur perception du système et s'il était important pour elles d'avoir un smiley vert. Nous avons également cherché à savoir si le programme était utilisé dans leur stratégie de marketing ou si les entreprises l'utilisaient pour s'informer sur d'autres entreprises.

D'après les résultats :

- près de 80 % des entreprises ont entendu parler du programme ; cette part a fortement augmenté depuis

2011 puisque la proportion n'était alors que de 71 % ;

- beaucoup d'entreprises disent qu'il est important pour elles d'obtenir un smiley vert ;
- plus de la moitié des entreprises questionnées pensent qu'une notification est beaucoup plus grave si elle est assortie d'un smiley rouge ou jaune ;
- 43 % savent où trouver le smiley d'une entreprise ;
- 25 % d'entre elles utilisent le smiley comme outil de marketing ;
- enfin, 11 % des entreprises ont indiqué qu'elles se préoccupaient de la couleur du smiley d'autres entreprises ; les entreprises sont donc plus préoccupées par leur propre smiley que par celui des autres.

Nous savons également qu'un certain nombre d'entreprises communique sur leur smiley à travers leur propre site Web. Il est intéressant de voir que bien que beaucoup d'entre elles aient reçu des smileys rouges, elles considèrent qu'il est important d'avoir un smiley vert.

Régis de CLOSETS

Comment pourrait-on améliorer l'écho de ce système de smiley auprès des entreprises ?

Marlene Q. TRENTEL

Près de 80 % des entreprises connaissent déjà l'existence de ce programme. Parfois les médias utilisent les smileys lorsqu'ils présentent un sujet sur une entreprise. Nous n'avons aucun projet de modification du système.

Régis de CLOSETS

En Belgique, vous travaillez sur des bases statistiques. Comment percevez-vous l'intérêt du système danois qui permet de mettre en avant les bonnes et les mauvaises pratiques ?

Bernard RENNESON

Nous n'en sommes pas encore à ce type de démarche. Notre programme n'a été lancé qu'en 2009 et ne concerne qu'un nombre réduit d'entreprises. Aussi, sur un plan statistique, les bonnes pratiques que nous avons recensées ne sont pas significatives. Mais lorsque nous disposerons d'une base suffisante, nous pourrions éventuellement en tirer profit.

Régis de CLOSETS

Monsieur CHAOUI, en tant que représentant des entreprises aujourd'hui, que vous inspire ce système de smileys ?

Abdelali CHAOUI

Parmi les outils présentés, il est difficile de dire quel est le meilleur. L'idée de communiquer au travers des smileys permet d'imager la situation de l'entreprise par rapport à ses démarches de prévention, ce qui est intéres-

sant. Il est néanmoins difficile de dire si cet outil serait applicable en France.

Régis de CLOSETS

En 2010, la CARSAT [Caisse d'assurance retraite et de santé au travail] Languedoc Roussillon a mis en place un programme pour valoriser l'excellence et l'échange de bonnes pratiques, le Challenge de la prévention. Celui-ci récompense chaque année six entreprises qui prennent des mesures originales et concertées. J'en ai retenu quelques exemples :

- le restaurant Camillou, dans l'Aubrac, a installé une vitrine entre la cuisine et la salle pour valoriser les conditions de travail à l'intérieur de l'établissement ;
- Schneider Electric a reçu un prix pour avoir développé un plan de formation à la santé et sécurité de ses intérimaires ;
- une société de transports a mis en place une checklist de consignes pour les conducteurs de bus ;
- une PME importante a fortement valorisé l'action du CHSCT.

Chaque année, une quarantaine d'entreprises participe à ce Challenge. Il s'agit d'un vrai travail entre la CARSAT et l'entreprise.

Alexis GUILHOT

Les exemples que vous citez s'inscrivent dans un projet bien plus global. Le Challenge n'est pas un concours de sécurité. La CARSAT ne donne pas de label ni de certificat. Le Challenge induit une notion de continuité, de remise en jeu, de mouvement. La distinction qui est acquise le jour de la cérémonie n'est qu'une étape dans la vie de l'entreprise. La prévention des risques professionnels est un challenge permanent.

Nous essayons de connaître exactement ce qui se passe dans l'entreprise. Pour postuler au Challenge, celle-ci doit remplir un dossier. Systématiquement, un contrôleur de sécurité de notre Caisse va rencontrer l'entreprise pour qu'elle lui décrive son projet, qu'il présentera ensuite à un jury interne au département des risques professionnels de la CARSAT. Ce jury retient une dizaine de projets. Un second jury qui réunit la CARSAT, les partenaires sociaux qui siègent aux comités techniques régionaux ou à la commission régionale des accidents du travail, ainsi que d'anciens lauréats, prend la décision finale.

Il s'agit donc de soutenir les démarches volontaires des entreprises pour améliorer les conditions de travail, mais aussi le climat social, qui sont en ligne avec nos politiques d'assureur social.

Le principal critère pour décerner le prix est que l'entreprise porte un réel projet, qui est partagé par l'ensemble du personnel. Il doit donc s'agir d'une démarche participative. On peut le constater à travers les différentes entre-

prises distinguées. Lorsqu'elles viennent récupérer leur distinction, sont présents le directeur, l'animateur sécurité, les salariés. Ils ont porté ce projet ensemble, avec dynamisme.

Régis de CLOSETS

En dehors du trophée, quels sont les autres bénéfices de remporter ce Challenge ?

Alexis GUILHOT

Ces entreprises fortement impliquées constituent un exemple. Il ne s'agit pas nécessairement des meilleurs élèves de la classe, ni d'entreprises expertes en matière de prévention des risques professionnels. Elles ont mené à bien un projet qui a permis des améliorations globales. Il s'agit d'une reconnaissance mutuelle. Nous avons besoin de confronter notre culture livresque, nos guides de bonnes pratiques avec le terrain. Nous avons besoin d'entreprises qui démontrent qu'il est possible d'aller dans cette direction, en suivant les guides que nous avons mis à leur disposition.

Régis de CLOSETS

L'idée pourrait être à terme de créer et de valoriser une communauté d'entreprises d'excellence, comme un club des lauréats, pour qu'elles puissent "évangéliser" à leur tour d'autres entreprises.

Alexis GUILHOT

L'idée est en effet de créer un réseau. Pour chaque entreprise, nous rédigeons une fiche qui décrit l'activité, son projet, ses partenaires. Nous avons déjà mis en place des clubs d'entreprises pour les troubles musculo-squelettiques ou le mieux vivre au travail. Grâce à des réseaux, nous voulons permettre aux entreprises de partager leur expérience et favoriser les échanges. La CARSAT ne joue qu'un rôle de relais.

Régis de CLOSETS

Vous êtes sur Viadeo, ce qui représente une bonne manière de faciliter le dialogue entre acteurs.

Alexis GUILHOT

En effet, cet outil permet de tisser les mailles de ce réseau.

Régis de CLOSETS

Monsieur CHAOU, vous êtes responsable de la qualité chez KSM, une société de 150 personnes qui s'est développée dans la fabrication de mâts de bateau en aluminium. Elle s'est progressivement ouverte sur une nouvelle activité : la conception de portails en aluminium. Vous avez intégré l'entreprise en 2004, en tant que directeur

qualité, sécurité, environnement. Comment expliquer que votre PME attache autant d'importance à la culture de la santé et de la sécurité au travail ?

Abdelali CHAOU

En 2004, la direction a souhaité engager une démarche portant sur ces trois axes : qualité, sécurité et environnement. À cette époque, l'entreprise se situait dans un bâtiment confiné, où les contraintes physiques étaient fortes et le taux d'accidents liés à manutention était élevé. On déplorait une trentaine d'accidents par an. La création de mon poste avait en partie pour objet de résoudre cette problématique. La direction avait la volonté réelle de trouver des solutions, avec un objectif à moyen terme de renverser la tendance. La fabrication de portails en aluminium est très spécifique, avec une clientèle haut de gamme. Il s'agit d'une fabrication artisanale (sur les postes de montage) qui nécessite beaucoup de manutention, d'utilisation d'outils. Il s'agissait effectivement de mener une réflexion globale pour cibler les risques majeurs et trouver des solutions pour réduire le nombre d'accidents.

Régis de CLOSETS

Vous avez agi à plusieurs niveaux, en termes de formation, de dispositif, en essayant d'être au plus près de la réalité des pratiques. Vous avez parfois retenu des idées plus astucieuses que coûteuses.

Abdelali CHAOU

Nous avons la chance d'avoir un dirigeant très sensible aux conditions de travail de ses salariés, ce qui facilite beaucoup les choses, notamment au niveau du déploiement des actions et de la mise à disposition des ressources. Sur le plan de la sécurité, nous avons pour ainsi dire carte blanche.

À chaque fois que l'on embauche un salarié, nous passons du temps à mener un travail de sensibilisation, de formation, de tutorat, parfois sur plusieurs mois. L'idée est de faire passer un certain nombre de messages sur la culture de notre entreprise (qualité, exigences clients, produits haut de gamme) et la partie sécurité, à laquelle nous consacrons beaucoup de temps.

Nous disposons d'autres axes pour faire levier sur la partie accidentologie, avec nos relais sécurité sur le terrain : sauveteur secouriste du travail, PRAP [Prévention des risques liés à l'activité physique], Equipiers de première intervention pour la partie incendie. Nous essayons de mettre au cœur du système un panel de salariés qui puissent relayer la prévention dans les différents services et les différents ateliers.

Régis de CLOSETS

Vous avez dans votre entreprise une image forte de la

culture de la prévention. Vous avez mis en place des logiques d'appropriation de cette culture et vous avez déployé des logiques astucieuses et créatives qui suscitent une forme d'émulation. Vous avez par exemple inventé des chariots pour le portage et le montage des plaques d'aluminium.

Abdelali CHAOU

Il s'agit effectivement d'un exemple parmi tant d'autres. L'idée de base est de susciter l'échange avec les salariés. Ils nous font remonter les problèmes. Nous essayons de formuler de nouvelles idées avec eux. Dans le cas des chariots, nous avons mené une réflexion importante. Comme nous travaillons sur du sur-mesure et du haut de gamme, le contrôle est important au niveau de la fabrication. Cette étape nécessite de retourner les portails au moment du montage et du contrôle. Auparavant, il fallait deux ou trois salariés pour essayer de les retourner. L'idée était de trouver un moyen de manutention évitant aux salariés de porter le portail eux-mêmes. Les salariés ont été à l'origine de cette idée, qu'ils ont ensuite adoptée.

DÉBAT AVEC LA SALLE

Gilles VAQUIN, Président PROXIPI

Si j'ai bien compris, en France, il n'existe pas d'incitation financière à investir dans la sécurité ?

Alexis GUILHOT

Nous avons des incitations financières de plusieurs sortes, que ce soit pour les TPE ou les PME. Il s'agit d'aides financières simplifiées qui peuvent émaner de la Direction des risques professionnels (CNAMTS) ou qui peuvent être élaborées au niveau des régions, en fonction de leurs particularités. Des conventions nationales d'objectifs sont négociées au plan national, puis les différentes activités sont déclinées en régions sous forme de contrats de prévention avec les entreprises.

Gilles VAQUIN

Il faut donc passer systématiquement par des contrats de prévention avec les CARSAT. Sont-elles les seuls décideurs en région ?

Alexis GUILHOT

La CARSAT décide en région.

Gilles VAQUIN

Peut-on solliciter la CARSAT quelle que soit la taille de l'entreprise ?

Alexis GUILHOT

Les contrats de prévention s'adressent aux entreprises

de moins de 200 salariés. Si une entreprise n'a qu'un salarié, elle ne peut pas bénéficier des aides de la CARSAT, car la tarification est adaptée à ses efforts. Globalement, lorsqu'une grande entreprise consent des efforts et investit, elle doit obtenir des résultats. Dès lors, son taux de cotisation va diminuer. Une très petite entreprise va se voir appliquer un taux collectif propre à son secteur d'activité. Si elle réalise des efforts et qu'elle améliore les conditions de travail, son taux ne va pas évoluer. Les contrats de prévention sont une manière de les aider. Les aides financières simplifiées permettent aussi de soutenir certains types d'efforts.

Gilles VAQUIN

Pour une entreprise de plus de 200 salariés, seul le bonus-malus peut s'appliquer ?

Alexis GUILHOT

Il existe d'autres systèmes plus complexes pour les grandes entreprises, comme les ristournes trajet ou travail. On peut les considérer comme des bonus. À l'inverse, il existe des malus. Suite à nos interventions, nous formulons des recommandations aux entreprises. Si elles ne réagissent pas, on peut leur imposer de mettre en œuvre toute mesure justifiée de prévention. Si toujours rien ne se passe, leur taux de cotisation peut être majoré jusqu'à 200 %.

Gilles VAQUIN

En combien de temps peut-on mettre en place un contrat de prévention avec une CARSAT ?

Alexis GUILHOT

Il suffit de prendre contact avec un technicien de la CARSAT de votre région.

Marie-Hélène LEROY, Administrateur EUROGIP

Je voudrais savoir si le dispositif de risque aggravé a déjà permis de constater des améliorations.

Bernard RENNESON

Il est encore trop tôt pour le savoir. Il faut attendre trois ans pour qu'un plan se déploie et produise des effets sur l'entreprise. Ce dispositif fait l'objet d'une évaluation chaque année. La première série de risques aggravés n'apparaîtrait plus aujourd'hui car les critères ont évolué. Nous ne sommes pas encore en mesure de vérifier s'il y a un effet positif.

Dominique MARTIN, Directeur des risques professionnels

Je voudrais revenir sur la question de la mécanique des bonus-malus, qui s'appuie pour l'essentiel sur un écart à la

moyenne d'un groupe de référence du point de vue de l'activité économique. On imagine que ce système fonctionne bien pour de grandes entreprises. En revanche, dès qu'il est question de petites entreprises, les accidents du travail restent des phénomènes rares, ce qui donne un caractère très aléatoire à la survenue d'un accident. On est incapable d'utiliser cette mécanique générale pour les entreprises de petite taille.

Régis de CLOSETS

En Allemagne, avez-vous mis en place des seuils d'effectifs pour l'application du bonus-malus ?

Henning KRÜGER

Nous appliquons ce système à toutes les entreprises.

Nous disposons d'un second système de rabais qui tient compte des cinq dernières années. Nous avons inauguré le système de primes il y a deux ans car nous avons constaté que les petites entreprises basculent entre malus et bonus en permanence. Ce système de primes est indépendant des accidents et vise à améliorer la prévention. Nous regardons uniquement si l'entreprise, y compris la petite, a entrepris des démarches de prévention.

Régis de CLOSETS

Une entreprise peut donc subir un malus et bénéficier de primes.

Henning KRÜGER

C'est possible. ●

Le point de vue des partenaires sociaux sur les dispositifs présentés et les progrès à réaliser

Régis de CLOSETS

Ce matin, nous avons évoqué à plusieurs reprises les partenaires sociaux et leur implication dans les questions relatives à la prévention. Nous allons en parler avec deux intervenants :

- Domenico CAMPOGRANDE, Directeur des affaires sociales au sein de la Fédération de l'industrie européenne de la construction
- Pierre-Gaël LOREAL qui travaille au sein de la Fédération construction et bois de la CFDT (Confédération française démocratique du travail).

Je vous propose de faire tout d'abord un rapide retour sur les dispositifs que nous venons de voir. Qu'en reprenez-vous ?

Domenico CAMPOGRANDE

Les éléments qui ressortent très clairement des discussions de ce matin et de la dernière table ronde sont, d'une part la complexité des risques à prendre en compte et celle des mesures à mettre en œuvre, d'autre part la diversité des réalités nationales, que ce soit sur le plan culturel, législatif ou autre. D'un point de vue européen, il faut travailler sur l'échange de bonnes pratiques. On peut toujours s'en inspirer. Néanmoins, un système qui fonctionne très bien dans un pays peut ne pas fonctionner du tout dans un autre. Il faut donc être prudent s'agissant d'harmonisation.

Pierre-Gaël LOREAL

J'ai retenu plusieurs éléments. La conformité réglementaire ne doit pas être un objectif en soi. Je pense qu'en France, nous sommes en retard en termes de culture de prévention par rapport à d'autres pays européens. Il existe un exemple assez révélateur : dans certains pays du nord de l'Europe, les premiers secours s'apprennent dès l'école primaire.

J'ai été interpellé par le débat sur la tarification. Je voudrais revenir sur l'exemple de l'Autriche. Quand on connaît les origines de la tarification unique, on peut dire qu'il s'agissait de la solution du pauvre, car elle consistait à diminuer le nombre de salariés dans certains services. Mon propos n'est pas de savoir si ce système de tarification unique fonctionne ou non en Autriche.

Je reste convaincu qu'en France, la tarification variable est une bonne chose. Il s'agit d'un système équilibré qui permet de responsabiliser les entreprises d'une certaine taille, lesquelles ont les moyens d'investir dans la prévention. En même temps, un taux collectif s'applique aux

petites entreprises. Il existe également une tarification mixte pour les entreprises de 20 à 150 salariés. Je reste convaincu que ce système est satisfaisant. Cependant, il est vrai qu'il faudrait le simplifier, notamment au niveau des aides financières. Il existe des dispositifs à mieux faire connaître. Il convient d'accompagner les petites structures pour faire en sorte qu'elles puissent respecter leurs obligations. Pour accompagner les TPE, il faut disposer de certains moyens. Or, avec cette Convention d'objectifs et de gestion AT/MP, je ne suis pas certain que nous allions dans ce sens.

J'ai été interpellé par l'existence au Danemark d'aides financières pour soutenir des projets de prévention organisationnelle, alors qu'en France, on se limite surtout à de l'achat de matériel. J'ai également été intéressé par le système de smileys. Nous avons essayé de mettre en place un système similaire en 2010 en France, suite à l'injonction du gouvernement de négocier sur le stress au travail. Il semblerait que la pression des employeurs ait mis fin au dispositif en moins de trois mois. Il s'agissait d'étiqueter les entreprises publiquement selon un code couleur (vert, orange ou rouge) en fonction de leur degré d'avancement des négociations sur le stress. L'exemple danois portait sur des mesures de prévention concrètes, alors qu'en France, il s'agissait seulement d'engager un dialogue social.

Régis de CLOSETS

Je voudrais avoir vos points de vue sur le rôle des partenaires sociaux dans le dispositif de prévention. Nous avons rapidement évoqué les CHSCT. On a plutôt l'impression qu'il s'agit d'un lieu d'enregistrement et d'observation que d'un lieu de débat et d'émulation ?

Pierre-Gaël LOREAL

Nous sommes obligés de faire le constat suivant : globalement, les CHSCT ne fonctionnent pas aussi bien qu'ils le devraient. C'est pourtant une chance que la loi consacre une instance représentative du personnel spécifiquement aux conditions de travail et à la prévention.

Paradoxalement, il s'agit de l'instance représentative du personnel qui a potentiellement le plus de pouvoir. Si on compare les articles du Code du travail qui parlent des heures de délégation, pour le CHSCT, il est question d'un minimum d'heures, tandis que pour les autres instances, on parle d'un maximum d'heures.

Comment peut-on expliquer de tels dysfonctionne-

ments du CHSCT ? Les organisations syndicales doivent s'améliorer. Nos structures n'ont pas suffisamment pris conscience de l'importance des mandats du CHSCT. Nos syndicats suivent bien plus les mandats de délégués syndicaux ou d'élus au Comité d'entreprise, ce qui est regrettable. En effet, cette situation conduit à considérer les places au sein d'un CHSCT comme celles qui restent. Dès lors, les organisations syndicales ne vont pas y placer des militants avec la solidarité nécessaire, alors que les CHSCT sont aussi une instance de rapport de force. Dès lors, soit les élus sont inexistantes aux yeux des salariés, soit ils se font mener par l'employeur.

Régis de CLOSETS

Domenico me demandait à l'instant : "qu'est-ce qu'un CHSCT ?". Il s'agit d'instances au sein des entreprises où se retrouvent les partenaires sociaux pour discuter des questions de santé et de sécurité au travail. Ces instances existent dans les entreprises européennes sous d'autres formes. Partagez-vous le constat selon lequel elles ne sont parfois pas suffisamment efficaces ?

Domenico CAMPOGRANDE

La culture du dialogue social varie d'un pays à l'autre, ce qui se reflète dans le rôle accordé à ce genre d'instances et dans leur efficacité. Il n'existe pas de réponse globale au niveau européen.

Cependant, la prévention des risques professionnels est un processus continu qui nécessite sans cesse des adaptations. Elle doit nécessairement passer par une collaboration étroite entre employeurs et salariés, indépendamment de la forme de cette relation.

De la même manière, peu importent les règles et la législation, le plus important est ce qu'il se passe sur le terrain, de manière pratique. Dans le BTP, par exemple, il importe de s'adapter à chaque chantier. Il faut instaurer un dialogue constant entre l'employeur et les salariés. Il faut que chacun joue son rôle. Au niveau européen, la réglementation identifie clairement quels sont les devoirs de chacun. À chacun de les prendre en compte.

Régis de CLOSETS

Avez-vous l'impression que vos organisations se dirigent vers la mise en place de personnes-ressources pour promouvoir le dialogue social autour des questions de santé et de sécurité dans les entreprises ?

Domenico CAMPOGRANDE

En ce qui nous concerne, aucune entreprise n'est directement membre de notre Fédération européenne. Nos membres sont uniquement des Fédérations nationales, comme la FNTP et la FFB pour la France. Au sein de ces Fédérations, il existe effectivement des personnes en

charge de la santé et la sécurité au travail, qui mènent leurs propres actions auprès de leurs membres.

A notre niveau, le dialogue que nous entretenons avec les syndicats se passe très bien. Nous développons des outils que nous mettons à disposition de nos fédérations membres. Malheureusement, malgré les échanges permanents que nous entretenons, il n'est pas possible de vérifier l'usage de ces outils en aval. Nous menons des initiatives pour la diffusion et la promotion de ces outils et pour avoir un retour des acteurs sur le terrain. Chacun à son niveau doit jouer son rôle, que ce soit au niveau des organisations professionnelles ou au sein des entreprises.

Pierre-Gaël LOREAL

Nous expérimentons depuis quatre ans la mise en place d'un réseau de référents santé et sécurité au travail. Le principe est de nommer un référent par région administrative. Leur rôle est d'insuffler une vraie culture de prévention au sein de notre propre organisation. Ils permettent l'organisation de journées d'information en région plutôt qu'à Paris, afin d'être au plus près du terrain. Ces journées permettent de toucher de plus en plus de militants. La mission des référents consiste également à aider ponctuellement des équipes syndicales qui rencontrent des problématiques précises de conditions de travail au sein d'une entreprise. En tant que fédération, nous les informons et les formons régulièrement sur différents sujets liés à la santé au travail.

Par ailleurs, les référents ont aussi pour mission d'assurer plus de cohérence entre les différents niveaux d'action. En France, il existe beaucoup de structures paritaires, notamment à l'échelon régional ou intrarégional, dont notamment les services de santé au travail du BTP, l'OPPBTP, les CTR. Les référents contribuent à structurer les échanges en assurant une meilleure coordination.

Régis de CLOSETS

Pour ce qui est des fédérations professionnelles, qui relaient un certain nombre de dispositifs et qui disposent de différents outils, vous paraissent-elles davantage s'impliquer dans la prévention au sein des entreprises ? Quelles sont leurs limites dans ce domaine ?

Domenico CAMPOGRANDE

Je voudrais souligner l'importance des fonds paritaires qui existent dans la plupart des États membres en Europe occidentale. Le dialogue entre employeurs et salariés peut se mettre en place de manière concrète dans ces instances et se transformer en des actions concrètes, ciblées et pragmatiques.

A notre niveau, nous essayons de développer des outils les plus pragmatiques possible, avec l'inconvénient suivant : dès lors que vous travaillez au niveau européen,

vous devez tenir compte de la réalité de 28 États membres. Il est clair que dans certains pays où la culture de prévention est déjà développée, nos actions auront moins d'impact. En revanche, il existe toujours des pays où il reste beaucoup de travail à mener. Ces outils restent donc utiles. Nous rédigeons nos guides avec nos membres des différents pays qui apportent leur expertise, afin que ces outils soient utiles sur le terrain.

Régis de CLOSETS

Un certain nombre de fédérations nationales peuvent craindre de devoir diffuser des informations réglementaires qui peuvent paraître anxiogènes pour leurs membres...

Domenico CAMPOGRANDE

Nous essayons de nous écarter des outils de type réglementaire. Nous avons développé des modules d'information sur les problèmes d'amiante, avec des fiches techniques qui se veulent très pédagogiques pour ceux qui devront les utiliser. De notre point de vue, le cadre réglementaire est déjà bien fourni. Mais la législation seule ne suffit pas. Elle doit être complétée par des outils pratiques. Nous avons élaboré un guide sur la mise en place d'un système de gestion de la santé et sécurité qui est destiné plus particulièrement aux petites entreprises. Nous y montrons, avec des exemples concrets, comment traduire la législation en pratique.

Régis de CLOSETS

Le dialogue social reflète-t-il la réalité du monde des entreprises ?

Pierre-Gaël LOREAL

Je ne participe pas au dialogue social européen. Cependant, au sein du groupe de coordination santé et sécurité de la FETBB auquel je participe, nous travaillons beaucoup sur la question des travailleurs migrants, ainsi que sur les salariés des TPE. Cependant, je ne prétends pas que nous avons des réponses à tout.

Au niveau national, nous avons mené des expérimentations pour toucher ces cas. En ce qui concerne les TPE, je voudrais rappeler que, depuis peu, nous pouvons mettre en place des commissions locales. Or les employeurs ne semblent pas très déterminés à faire avancer leur mise en place. Il s'agirait pourtant d'un lieu de dialogue social qui permettrait de traiter de ces questions.

Au niveau du BTP, nous avons proposé de mettre en place des commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Cette proposition a été acceptée par une organisation patronale du bâtiment dans une seule région. Nous ne sommes jamais parvenus à en créer ailleurs.

Actuellement, nous tentons de mettre en place, en lien avec l'inspection du travail, un CHSCT commun aux entre-

prises qui travaillent sur le chantier du Grand Stade de Lyon. Un très grand groupe français de BTP s'y oppose.

Régis de CLOSETS

Les salariés de TPE, les travailleurs migrants ou les sous-traitants sont-ils représentés dans le dialogue social ?

Domenico CAMPOGRANDE

La législation les concernant existe. Il faut pouvoir l'appliquer et la contrôler, ce qui représente une réelle difficulté dans le BTP. Il est impensable de placer un inspecteur sur chaque chantier. Certains profitent de cette situation.

Certes nous ne touchons pas directement 100 % des acteurs du secteur de la construction, mais par un système de cascade, nous impliquons les sous-traitants. En effet, à partir du moment où une grande entreprise met en place un système de prévention et qu'elle l'impose aux autres intervenants sur un chantier, nous arrivons finalement à toucher des entreprises moins bien représentées au niveau patronal par les organisations professionnelles. Le travail que nous menons reste donc utile.

Au niveau européen, le dialogue social joue un rôle très important. Les traités européens obligent la Commission à consulter les partenaires sociaux sur toute initiative législative qui concerne les politiques sociales, y compris dans le domaine de la santé et la sécurité au travail. Nous jouons un rôle en amont, au moment où les projets sont discutés et que la Commission mène des évaluations de la législation existante. Nous effectuons un retour d'information régulier à la Commission. Il s'agit d'un rôle capital pour nous assurer que les législations sont applicables.

Régis de CLOSETS

Je vous remercie. Je donne le mot de la fin à Raphaël HAEFLINGER, Directeur d'EUROGIP.

Raphaël HAEFLINGER

Je voudrais remercier les intervenants, qui représentaient sept pays aujourd'hui, pour leur témoignage et leur mobilisation autour de nos Débats.

Nous allons publier les actes d'ici le mois de juin. Chacun pourra s'y replonger.

Je remercie également Régis de CLOSETS d'avoir animé ces Débats. Nous pouvons féliciter les interprètes. Nous avons eu des discussions très techniques en termes de tarification.

Je voudrais également remercier les équipes d'EUROGIP que j'ai la chance de diriger, et notamment Isabelle LELEU, qui organise cette conférence depuis une dizaine d'années. Le thème des prochains Débats sera défini à l'occasion du Conseil d'administration du mois de juillet. Vous en serez donc informés très prochainement et nous espérons

www.eurogip.fr



EUROGIP est un groupement d'intérêt public (GIP) créé en 1991 au sein de la Branche "accidents du travail/maladies professionnelles". Ses activités s'articulent autour de cinq pôles : enquêtes, projets, information communication, normalisation et coordination des organismes notifiés. Elles ont toutes pour dénominateur commun la prévention ou l'assurance des accidents du travail et des maladies professionnelles en Europe.

Inciter les entreprises à prévenir les risques professionnels : quels dispositifs en Europe ?
Actes des DÉBATS D'EUROGIP du 20.03.2014 (Paris)

Réf. Eurogip-95/F

2014 - 32 p. - 21 x 29,7 cm

ISBN 979-10-91290-42-5

Paris : EUROGIP

Directeur de la publication : Raphaël HAEFLINGER

Contact presse : Isabelle LELEU

Droits de reproduction : EUROGIP se réserve le droit d'accorder ou de refuser l'autorisation de reproduire tout ou partie de ce document. Dans tous les cas, l'autorisation doit être sollicitée au préalable et par écrit et la source doit être impérativement mentionnée.

55, rue de la Fédération - F-75015 Paris

Tel. +33 0 1 40 56 30 40

Fax +33 0 1 40 56 36 66

