



Les Débats d'EUROGIP

L'Europe et la santé-sécurité au travail : quels acquis ? quelles perspectives ?

Actes de la conférence européenne organisée le 19.03.2015 (Paris)

L'Europe et la santé-sécurité au travail : quels acquis ? quelles perspectives ?

Conférence européenne organisée par EUROGIP, le 19 mars 2015 (Paris)

PROGRAMME

Introduction aux Débats

- Patrick NÉRON, Président du Conseil d'administration d'EUROGIP
- Gérard VERNIER, ancien fonctionnaire à la Commission européenne et enseignant à l'Université de Paris X-Nanterre

Table ronde : l'impulsion communautaire en matière de santé et de sécurité au travail

- William COCKBURN, Responsable par intérim de l'Unité Prévention et Recherche, Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA, Bilbao)
- Matthias FRITZ, Administrateur, Unité Éducation, Santé et Protection sociale, Eurostat, Commission européenne
- Franck GAMBELLI, Directeur, Direction Santé, Sécurité, Conditions de travail et Environnement, Union des Industries et des Métiers de la Métallurgie (UIMM) - Représentant BUSINESS EUROPE
- Zinta PODNIECE, Analyste des politiques, Direction Générale Emploi, Affaires sociales et Inclusion, Unité Santé, Sécurité et Hygiène au travail, Commission européenne
- Laurent VOGEL, Chercheur, Unité Conditions de travail, Santé et Sécurité, Institut syndical européen (ETUI)

Les répercussions de cette impulsion communautaire en France vues par :

- Bénédicte LEGRAND-JUNG, Sous-Directrice des Conditions de travail, de la Santé et de la Sécurité au Travail, Direction Générale du Travail, France

Table ronde : les approches stratégiques et outils développés dans les États membres et au-delà pour faire face aux défis de demain

- Jennifer WOLF HOREJSH, Directeur exécutif, Association internationale des régies et commissions des accidents du travail (IAIABC)
- Walter EICHENDORF, Directeur général adjoint, Assurance sociale des accidents du travail et maladies professionnelles (DGUV), Allemagne
- Angela JANOWITZ, Chef du Département d'Ergonomie et de Santé au travail, Commission pour la sécurité et santé au travail et la normalisation (KAN), Allemagne
- Georges LISCHETTI, Ingénieur conseil régional, Caisse d'assurance retraite et santé au travail (CARSAT) Alsace-Moselle, France
- Kevin MYERS, Directeur général adjoint, Health and Safety Executive (HSE), Grande-Bretagne - Président de l'Association internationale de l'inspection du travail (IALI)
- Patricia MURRAY, Psychologue du travail, Autorité pour la santé et la sécurité (HSA), Irlande
- Stéphane PIMBERT, Directeur Général, Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS), France
- Daniel PODGÓRSKI, Directeur Général adjoint, Institut central pour la protection au travail - Institut national de recherche (CIOP-PIB), Pologne

Conclusion

- Marine JEANTET, Directrice des Risques professionnels, Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS), France

Débats animés par 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 :

- “L'assurance contre les risques professionnels aux États-Unis - Organisation et données statistiques 2008-2009”
<http://eurogip.fr/fr/produits-information/publications-d-eurogip/103-l-assurance-contre-les-risques-professionnels-aux-etats-unis-organisation-et-donnees-statistiques-2008-2009>
- “Point statistique AT/MP ALLEMAGNE (données 2009-2012)”
<http://eurogip.fr/fr/produits-information/publications-d-eurogip/3841-point-statistique-at-mp-allemande-donnees-2009-2012>
- “Point statistique AT-MP GRANDE-BRETAGNE (données 2008-2009)”
<http://eurogip.fr/fr/produits-information/publications-d-eurogip/96-point-statistique-at-mp-grande-bretagne-donnees-2008-2009>
- “Point statistique AT/MP IRLANDE (Données 2004-2010)”
<http://eurogip.fr/fr/produits-information/publications-d-eurogip/46-point-statistique-at-mp-irlande-donnees-2004-2010>
- “Point statistique AT/MP FRANCE (données 2013)”
<http://eurogip.fr/fr/produits-information/publications-d-eurogip/3887-point-statistique-at-mp-france-donnees-2013>
- “L'assurance contre les risques professionnels en POLOGNE” (2015)
<http://eurogip.fr/fr/produits-information/publications-d-eurogip/3947-l-assurance-contre-les-risques-professionnels-en-pologne>
- Liens utiles vers les documents de référence de l'UE : <http://www.eurogip.fr>
- 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>

Abréviations fréquemment utilisées

AT/MP : accident(s) du travail/maladie(s) professionnelle(s)
SST : santé et sécurité au travail

Résumé

L'IMPULSION COMMUNAUTAIRE EN MATIÈRE DE SST

Selon Zinta Podniece, représentant la Commission européenne, le nouveau Cadre stratégique santé-sécurité au travail 2014-2020 se veut plus large que les Stratégies adoptées précédemment. En effet, il fixe des objectifs stratégiques, les défis à relever, les actions à mener et les acteurs concernés, au plan européen, national et international (Organisation internationale du travail et OCDE par exemple). *“Dynamique, et non figé dans le marbre”*, ce Cadre sera révisé en 2016, notamment en fonction de l'évaluation en cours des 24 directives santé-sécurité au travail. Sur le sujet des troubles musculosquelettiques en particulier, Z. Podniece a rappelé que ce *“n'est pas parce que travail législatif est absent que rien n'est réalisé”*, faisant référence aux guides, échanges de bonnes pratiques, campagnes et outils développés.

Du côté de l'EU-OSHA, William Cockburn, reconnaît combien l'Agence est impliquée dans la mise en œuvre de ce nouveau Cadre, lequel va dans le même sens que le plan pluriannuel de l'EU-OSHA adopté précédemment. Les deux textes identifient des priorités similaires : les PME TPE, les risques émergents et le vieillissement de la population.

Pour Franck Gambelli, représentant le patronat européen, ce nouveau Cadre stratégique représente une prise de conscience de la taille du corpus réglementaire européen et de la distance entre celui-ci et la réalité du terrain. La science fournit les premières orientations, puis interviennent les compromis politiques et administratifs, et seulement *“en bout de chaîne les entreprises, comme des variables d'ajustement”*. L'enjeu est donc une meilleure prise en compte du monde du travail, ainsi qu'une traduction opérationnelle, concrète et précise des réglementations.

Du côté syndical européen, Laurent Vogel, déclare *“avoir besoin de textes clairs pouvant servir de cadre à l'action”*. Il estime que le Cadre communautaire est *“hors sujet”* car il ne permet pas de répondre à la détérioration des conditions de travail. Il regrette également que la consultation des partenaires sociaux sur les propositions législatives soit devenue *“un pur exercice formel”*. Syndicat et patronat européens se sont mis d'accord par exemple sur la nécessité de revoir la directive relative aux agents cancérogènes, et pourtant rien ne change. De même, alors qu'un accord européen a été trouvé concernant le secteur européen de la coiffure, pourquoi la Commission n'a-t-elle pas repris ce compromis dans une directive ? *“Nous n'attendons pas tout de la Commission européenne, mais lorsque nous parvenons à un accord sur un document concret, le minimum attendu est un respect du travail effectué”*.

Disposer de statistiques relatives aux accidents du travail (AT) et maladies professionnelles (MP) au plan européen figure également dans le nouveau Cadre stratégique. Matthias Fritz, représentant la DG statistique de la Commission européenne (Eurostat), a confirmé que celle-ci travaillait à une liste plus restreinte de MP, en vue de remédier au manque de comparabilité des données nationales, souvent très hétérogènes. Pour ce qui est des AT, la difficulté aujourd'hui est la comparabilité des données relatives aux accidents moins graves, certains pays signalant dix fois moins d'accidents que la moyenne européenne pour 100 000 travailleurs.

LES RÉPERCUSSIONS DE CETTE IMPULSION COMMUNAUTAIRE EN FRANCE

Bénédicte Legrand-Jung (DGT) a évoqué les orientations du Plan Santé Travail (PST) en cours d'élaboration et des convergences avec le Cadre stratégique européen. Globalement, le projet de texte français affirme la place de la prévention des risques professionnels, qui doit primer sur la réparation, et l'importance de *“porter un regard sur le travail comme facteur de santé et sur la santé au travail comme facteur de compétitivité économique”*. Plus concrètement, les orientations françaises, comme le texte européen, visent à améliorer la prévention dans les PME TPE. En France, des réflexions sont en cours sur les actions à mener pour ne pas *“être en décalage avec les pratiques réelles”* de ces entreprises. En termes de risques, les orientations des partenaires sociaux donnent la priorité aux chutes [hauteur et plain-pied], produits chimiques, nanomatériaux, risques psychosociaux et cardiovasculaires. Rappelant le rôle prépondérant des partenaires sociaux, *“voulu par le ministère du Travail”* en France, B. Legrand-Jung a souligné l'intérêt de s'interroger sur des textes européens plus sectoriels ou de donner une place plus importante aux outils et au dialogue social. Concernant les troubles musculosquelettiques et les risques psychosociaux par exemple, même si ces termes ne figurent pas dans le Code du travail, ils constituent des priorités du PST et effectivement des questions qui relèvent plutôt d'outils et du dialogue social.

LES APPROCHES STRATÉGIQUES ET OUTILS DÉVELOPPÉS DANS LES ÉTATS MEMBRES ET AU-DELÀ POUR FAIRE FACE AUX DÉFIS DE DEMAIN

“D'une manière générale, les progrès accomplis en Europe en matière de SST sont plus importants qu'aux États-Unis”, selon Jennifer Wolf-Horejsh. Et d'ajouter que les divergences entre les États américains sont importantes, que ce soit sur la définition d'un accident du travail,

la couverture des maladies professionnelles, l'accès aux soins pour les victimes d'AT-MP ou les prestations versées. Seuls quatre États ont opté pour un système public et il n'existe pas de politique nationale en matière de SST. L'État du Montana est particulièrement en avance sur un débat actuel concernant le lien entre prévention, indemnisation et reprise du travail, notamment grâce au dialogue social.

Walter Eichendorf (DGUV, Allemagne) a présenté la stratégie "Vision Zéro", développée depuis plusieurs années, qui tend à ne pas accepter les accidents graves et mortels. "Les employeurs doivent aller au-delà des dispositions légales pour prévenir ces accidents". Aussi la DGUV leur parle-t-elle de retour sur investissements, de l'ordre de 1,6 à 2,5.

Pour "inculquer une culture de prévention", Angela Janowitz (KAN, Allemagne) a fait valoir l'apport essentiel des normes, qui permettent d'intégrer la sécurité dès la conception des produits. Aussi l'Allemagne a choisi de mettre en place la KAN, cette structure unique qui réunit l'ensemble des parties prenantes en SST : employeurs, caisses d'assurance, État, salariés et organisme national de normalisation.

La philosophie adoptée Outre-Manche depuis 40 ans est d'essayer de changer le comportement des personnes qui créent des risques, selon Kevin Meyers (HSE). Aussi les normes élaborées en collaboration avec ces personnes ont-elles davantage de poids que la législation et seront mieux respectées.

S'agissant du comportement des personnes, Patricia Murray (HSA, Irlande), en tant que psychologue du travail, a mentionné deux études : l'une sur les agriculteurs, qui respectent les règles et l'expérience des "anciens" ; l'autre sur les jeunes dans la construction qui ne perçoivent pas le danger et prennent donc plus de risques. Elle estime en outre qu'une culture de prévention ne peut être mise en place sans l'appui des leaders en capacité de manager leurs équipes.

En France, Georges Lischetti (CARSAT Alsace-Moselle) a confirmé cette idée : "si nous n'arrivons pas à convaincre un manager ou le chef d'entreprise, nous ne changeons pas la culture". Il a par ailleurs présenté le programme Synergie développé dans la région à la fin des années 1990 pour intégrer la SST dans les référentiels de formation (CAP, BEP, BTS). Le programme est aujourd'hui national et l'objectif est d'intégrer les formations d'ingénieurs et de management, voire les universités. Le concept a par ailleurs été étendu au "nouveau" dans un poste de travail, avec l'idée qu'un tuteur le forme sur la SST selon un référentiel national. Les résultats sont là : les mentalités changent et le taux d'accidents chez les jeunes, qui reste certes plus élevé, a cependant baissé (1,9 fois plus élevé, contre 2,6 fois).

Dans un autre registre, l'organisme de recherche en SST polonais (CIOP) a choisi de développer des outils à la pointe de la technologie [réalité virtuelle, équipements de protection individuelle innovants, analyse de la qualité du travail exécuté...] pour déployer une culture de prévention. Outre des enjeux financiers liés à des fonds étatiques, et des enjeux concurrentiels face aux autres organismes de recherche, Daniel Podgorski a dit rechercher l'efficacité avec ces outils de nouvelle génération.

"L'approche de l'INRS est également très prospective" a souligné Stéphane Pimbert (INRS, France). Elle passe par des simulateurs ou des logiciels, tels MAVImplant pour l'aide à la conception des lieux de travail, en particulier pour les boulangers-pâtisseries, ou des "serious games" pour les formations. Cette prospective concerne également l'étude d'hypothèses sur des sujets, tels que le travail des hommes avec des machines collaboratives ou les nanoparticules en 2030, qui "nous obligent à nous projeter".

CONCLUSION

"Je pense que nous sommes toujours plus intelligents à plusieurs. [...] Nous avons énormément de richesses à échanger, même si nous avons nos différences" a révélé Marine Jeantet (Direction des risques professionnels-DRP, France). La DRP s'est inspirée des expériences allemande et suisse pour lancer un service d'accompagnement des victimes d'accidents du travail très graves. Elle étudie actuellement les pratiques de ses homologues européens en matière de tarification AT/MP. Pour ce qui est du Cadre stratégique communautaire, Marine Jeantet a relevé les convergences avec la Convention d'objectifs et de gestion signée entre l'État et l'Assurance maladie-risques professionnels au sujet des TPE, des maladies liées au travail, des risques psychosociaux et du vieillissement de la population active. Plus concrètement, la DRP a choisi de cibler quatre métiers à risques : les maçons, les garagistes, les restaurateurs et les transporteurs routiers de marchandises. Au sujet des troubles musculosquelettiques, la première cause de maladie professionnelle, "nous avons ciblé 8 000 entreprises qui réunissent à elles seules 35 % des cas de TMS reconnus comme MP et leur proposons une démarche volontaire d'adhésion et de gestion de leurs risques internes." En termes de cancers, M. Jeantet a souligné l'action menée depuis 2009 qui a permis de soustraire 68 000 salariés exposés à ce risque, "ce qui est énorme". Et de conclure "Si nous parvenons à démontrer à une entreprise que l'on peut réconcilier les cultures de la prévention et de la performance, peut-être en s'inspirant de ce qui est fait dans les autres pays, ce serait vraiment intéressant."

Introduction aux Débats d'EUROGIP

INTERVENANTS

- **Patrick NÉRON**, Président du Conseil d'administration d'EUROGIP
- **Gérard VERNIER**, ancien fonctionnaire à la Commission européenne et enseignant à l'Université de Paris X-Nanterre

Patrick NÉRON

En tant que président du Conseil d'administration d'EUROGIP, c'est avec grand plaisir que je vous accueille aujourd'hui à ces Débats. Ce grand rendez-vous annuel nous a donné l'occasion, depuis 2003, de traiter de thèmes divers, en fonction de l'actualité relative aux risques professionnels en Europe. Pour cette édition 2015, nous avons souhaité prendre du recul et faire un point sur les acquis et les perspectives en matière de santé et de sécurité au travail.

Recul quant au chemin parcouru depuis l'entrée en vigueur de l'Acte Unique Européen en 1987. Il s'agit du premier traité dans lequel figurent la santé et la sécurité au travail en tant que telles et qui a permis l'adoption de directives et d'accords-cadres européens. Perspectives quant à la nouvelle Commission européenne et au nouveau Cadre stratégique pour la santé et la sécurité au travail, pour la période 2014-2020, qui vient d'être publié.

Quelles seront les priorités d'ici à 2020 ? Quels sont les risques émergents ? Quelles approches et quels outils mettre en œuvre pour les prévenir ? Quelle est l'influence de la crise économique et financière ? Ces questions seront au cœur de nos Débats du jour.

Comme les années précédentes, ces derniers s'articuleront autour de tables rondes. Elles nous permettront de mieux connaître l'Europe et son fonctionnement, l'impulsion communautaire en matière de santé et de sécurité au travail et les répercussions de cette impulsion en France, comme dans d'autres pays. À l'issue de ces tables rondes, nous vous donnerons la parole. En effet, nos Débats, tels que nous les avons conçus, ont pour vocation de favoriser les échanges d'informations et d'expériences. Ces échanges seront facilités par Régis de CLOSETS, journaliste, qui anime nos Débats avec brio depuis quelques années.

Avant de lui donner la parole, je voudrais vous présenter succinctement EUROGIP. Il s'agit d'un groupement d'intérêt public (GIP) créé en 1991. Ce n'est pas un organisme européen, mais il travaille sur les aspects européens de la prévention des risques professionnels et de l'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles. EUROGIP réalise ainsi des études et enquêtes sur ces thèmes. Vous trouverez sur notre site www.eurogip.fr les différents rapports d'enquête, dont celui que nous

venons de publier sur la déclaration des maladies professionnelles dans cinq pays européens et les dispositifs développés pour améliorer celle-ci.

EUROGIP collabore également à des projets d'intérêt communautaire, autrement dit financés par l'Union européenne, le plus souvent pour le compte de la Commission européenne. Nous avons ainsi rédigé des guides d'application de directives sur la santé et la sécurité au travail ou collaboré à une étude sur les maladies professionnelles en Europe. Actuellement, nous sommes investis dans un projet relatif à la santé mentale au travail pour le compte de la Direction Générale Santé de la Commission européenne.

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 internationales et européennes en matière de santé et sécurité au travail ; l'autre concerne les organismes notifiés pour la certification réglementaire des machines et des équipements de protection individuelle.

N'hésitez pas à vous rendre sur notre site pour en savoir plus sur EUROGIP et ses activités. Vous y trouverez également nos rapports d'études, des notes thématiques relatives à la sinistralité au travail dans les pays de l'Union européenne, notre "Point d'information sur les risques professionnels en Europe", EUROGIP infos, auquel vous pouvez vous abonner, ainsi que les documents de référence de l'UE en santé et sécurité au travail. Nous vous invitons aussi à nous suivre sur Twitter.

Je remercie sincèrement les intervenants de leur présence et de l'éclairage qu'ils vont apporter pour répondre à la question qui nous occupe aujourd'hui : où en sommes-nous en matière de santé et sécurité au travail en Europe ?

Je vous souhaite une excellente journée, riche en informations.

Régis de CLOSETS

Les Débats d'EUROGIP de cette année sont organisés dans le prolongement du nouveau Cadre stratégique communautaire, défini jusqu'en 2020, et attendu depuis 2012, date à laquelle la précédente Stratégie SST est arrivée à terme. Nous allons largement évoquer ce texte tout au long de cette journée, notamment pour mieux comprendre son contenu, mais aussi les enjeux liés.

Nous interrogerons la place de l'initiative, de la réglementation et de l'action communautaire dans les questions de santé et sécurité au travail. Faut-il davantage de textes, au risque de renforcer ce qui peut déjà apparaître comme des carcans réglementaires ? Travailler sur l'évaluation des réglementations existantes ? Si oui, quelles possibilités et quels moyens d'action sont offerts ? L'Europe peut-elle agir pour accompagner les acteurs nationaux dans l'identification et dans la prévention des risques émergents ?

Nous allons évoquer ces sujets tout au long de la journée, en compagnie d'experts européens, puis avec des acteurs au plan national qui présenteront les actions conduites dans les États membres. Ils nous diront comment ils font face à ces nouveaux enjeux, comment ils mettent en place une culture de prévention durable, comment ils préviennent l'émergence de nouveaux risques et accompagnent les acteurs sur le terrain.

Nous allons commencer par une introduction sur les institutions européennes, qui sont souvent mentionnées mais que nous connaissons finalement assez mal. Il faut pourtant admettre que le contenu et la nature des stratégies, des réglementations et des directives publiées sont fortement associés à l'évolution de ces instances.

Je cède la parole à Gérard VERNIER, un habitué de ces instances pour lesquelles il a longtemps travaillé. Il a notamment rédigé, jusqu'en 2011, des rapports annuels sur le fonctionnement des institutions pour le compte du Secrétariat général de la Commission. Il a également été enseignant à l'Université Paris X de Nanterre.

Gérard VERNIER

Je voudrais tout d'abord adresser mes remerciements à EUROGIP pour m'avoir invité en tant que profane, non par rapport aux institutions, mais par rapport à la santé et la sécurité au travail (SST). En considérant l'objet et le lieu de notre rendez-vous, je ne peux toutefois m'empêcher de me sentir interpellé par deux sigles. Tout d'abord, j'ai expérimenté la valeur de la SST lorsqu'il a fallu quitter le siège principal de la Commission pour d'autres bâtiments en raison d'une opération de désamiantage qui a duré plusieurs années. Par ailleurs, la RATP, véritable temple du transport parisien, est un symbole qui n'est pas innocent au regard de mon intention. En effet, comme dans le métro, mon intention est de proposer à mon auditoire un parcours souterrain dans certains tunnels de l'Union européenne, notamment ceux que j'ai fréquentés pendant près de 40 ans.

Quatre décennies à la Commission représentent une destinée comparable à celle du peuple hébreu dans sa traversée du désert. Pour ma part, le terrain n'a pas été une zone aride mais, au contraire, une sorte de forêt amazonienne, où a explosé une végétation luxuriante. Je me concentrerai sur cet environnement, avant de parler des

institutions, où se conjuguent forêt dense et échos de la jungle. Pour l'exprimer de manière moins exotique, ce qui a jalonné ce cheminement d'une quarantaine d'années tient en un double constat : une forte croissance de la substance même de l'Union européenne d'une part, une extension appréciable de ses compétences, d'autre part.

Une croissance en substance correspond au mouvement d'élargissements successifs de l'Union européenne, laquelle est passée en 40 ans de 6 à 28 États membres. Il ne faut pas non plus omettre l'élargissement interne qu'a représenté l'Allemagne réunifiée après la chute du mur de Berlin. Ma propre carrière a commencé au moment où les premiers fonctionnaires anglais, irlandais et danois finissaient de s'installer à Bruxelles. Dans ce contexte d'élargissement continu, un grand tournant s'est opéré en 2004, avec l'adhésion de 10 nouveaux pays, l'Europe passant alors de 15 à 25 États membres, avec des avantages, notamment en termes politiques. Comme le soulignait alors Jacques Delors, une véritable réunification du continent s'accomplissait, ce qui créait un symbole politique fort. Par ailleurs, les arrivées progressives de l'Irlande, de l'Espagne, du Portugal et de la Pologne ont été des facteurs de développement de certaines politiques, en particulier la politique régionale, qui ont accru son importance dans le schéma communautaire. De même, l'arrivée du Royaume-Uni, de l'Espagne et du Portugal a incité l'Europe à s'ouvrir davantage sur le monde extérieur, notamment en direction des pays d'Amérique latine et des nations asiatiques, après avoir noué, au départ, de solides relations avec les pays d'Afrique francophone.

Parallèlement à ces avantages, des inconvénients peuvent aussi être évoqués. À cet égard, on peut citer la complication qui découle de la nécessité de réunir, dans certains cas, l'unanimité des États membres pour parvenir à une décision, mais aussi les savants calculs requis pour atteindre une pondération des voix, de manière à aboutir à une majorité dite "qualifiée". Concrètement, ce mouvement d'élargissement s'est en particulier traduit par un impact linguistique. Nous sommes effectivement passés de quatre langues en 1972 à 24 langues aujourd'hui. La première conséquence réside dans l'augmentation sensible du personnel des services de traduction pour l'écrit, et d'interprétation pour l'oral. Actuellement, 3 200 fonctionnaires et agents sont affectés à ces missions particulières, ce qui constitue quasiment 10 % des effectifs totaux de la Commission. Cette situation implique de veiller au statut délicat des langues officielles. Par exemple, le gaélique en est une, contrairement au catalan, au basque, au galicien, voire au luxembourgeois. Dans la pratique, une mesure de simplification a privilégié des "langues de travail" au niveau des services et de certaines réunions, à savoir l'anglais, le français et l'allemand.

Dans une récente déclaration, Monsieur Juncker, nouveau président de la Commission, a expliqué vouloir mar-

quer une pause dans les élargissements. Il a affirmé qu'au cours de son mandat de cinq ans, aucune nouvelle adhésion ne devrait se réaliser, ce que semble confirmer le programme de travail de la nouvelle Commission. Dans ce contexte, il est intéressant d'évoquer l'évolution des effectifs de cette institution. Si elle comptait environ 1 000 fonctionnaires en 1958, le premier élargissement a abouti, en 1973, à un effectif de 6 000 personnes. Aujourd'hui, la Commission réunit environ 33 000 fonctionnaires et agents.

Ces chiffres reflètent non seulement l'extension de l'appartenance à l'Union européenne, mais aussi l'accroissement de ses domaines de compétences. À cet égard, nous pouvons en premier lieu constater une évolution en termes architecturaux, qui peut épouser celle de l'art. Ainsi, en se focalisant sur les escales des grands traités de Rome, de Maastricht et de Lisbonne, nous pouvons distinguer trois phases successives.

Le traité Rome signé en 1957, relativement dépouillé, relèverait plutôt de l'art roman. Dans son contenu, et hors aspects institutionnels, il instaure en effet quelques politiques de base liées à la réalisation du "marché commun", le terme utilisé à l'époque. Ce dernier passait par l'édification d'une union douanière, une politique de concurrence, mais aussi les affaires sociales, l'agriculture, les transports et un embryon de relations extérieures. En conséquence, 13 directions générales constituaient la charpente de la Commission en 1964, y compris des services horizontaux comme le Secrétariat général, le Service juridique et celui de la presse ainsi qu'un office statistique. Ce nombre est passé à 30 en 1973, avec l'arrivée de nouveaux domaines, comme la recherche, la politique régionale ou l'environnement.

Le traité de 1992 [Maastricht] présenterait plutôt un aspect gothique, avec une construction en trois piliers qui recouvraient les politiques communautaires traditionnelles (premier pilier), un apport qui allait dans le sens d'un intergouvernementalisme accentué, comme la politique extérieure et la sécurité commune (deuxième pilier), ainsi que la justice et les affaires intérieures (troisième pilier). L'Union économique et monétaire représente également l'une des importantes contributions de ce traité à la construction européenne.

Le traité de 2007 [Lisbonne] a finalement abandonné la structure en trois piliers au profit d'une fondation en deux "testaments" : le traité sur l'Union européenne et le traité sur son fonctionnement. Parmi ses apports, émergent le renforcement de la gouvernance de la zone euro - un dispositif qui a connu l'épreuve du feu au cours des années récentes - mais aussi la consolidation de l'espace de sécurité, de liberté et de justice. De nouveaux domaines de compétences sont en outre apparus, comme le sport, la politique spatiale, le tourisme ou la protection civile. Le

traité de Lisbonne a aussi apporté une clarification fondamentale : au principe de subsidiarité, en vertu duquel l'Europe n'intervient que si l'action ne peut être menée efficacement au niveau inférieur, démontrant ainsi sa valeur ajoutée, vient s'adjoindre un principe d'attribution : l'Union européenne n'agit que "dans les limites des compétences que les États membres lui ont attribuées dans les traités pour atteindre les objectifs que ces derniers établissent. Toute compétence non attribuée à l'Union appartient (donc) aux États membres". De surcroît, nous observons une architecture baroque, dont l'illustration la plus éloquente est un personnage très important dans le fonctionnement de l'Union européenne : le Haut représentant pour les affaires étrangères et la politique de sécurité. En effet, l'alchimie du traité de Lisbonne fait de cette personne, en l'occurrence Madame Mogherini, à la fois une vice-présidente de la Commission, la présidente du Conseil des affaires étrangères et la mandataire du Conseil pour des affaires relevant de la politique extérieure et de sécurité. Aujourd'hui, la Commission compte environ 50 départements : 36 directions générales à proprement parler, mais aussi six offices et six agences exécutives, centralisées sous la tutelle de la Commission.

En deuxième lieu, la croissance des compétences s'est matériellement traduite par une certaine frénésie de législation, ce qui a souvent été reproché à Bruxelles. On a attribué à Jacques Delors la prédiction selon laquelle environ 80 % de la législation en vigueur dans les États membres seraient, à la longue, d'origine communautaire. Jacques Delors visait en réalité les seules directives applicables à la réalisation du grand marché intérieur lancé en 1985. Des études récentes montrent qu'au niveau global, l'"infiltration communautaire" couvrirait environ 30 % de la législation nationale. Même relativisé, le phénomène n'est donc pas négligeable. La Commission, qui s'était émue au début des années 2000 de cet état de fait, a entrepris d'examiner les moyens permettant d'alléger le poids de cette réglementation et les coûts induits pour les particuliers et pour les entreprises, un phénomène que je me permets d'intituler la "bruxellulite". Dans ce contexte, la Commission a lancé en 2002, avant de le compléter en 2006, un programme intitulé "Mieux légiférer", dans le but de simplifier et d'améliorer l'environnement réglementaire de l'Union européenne : elle entendait ainsi promouvoir une "réglementation intelligente" en supprimant les actes législatifs obsolètes et introduire davantage de pertinence dans la législation, notamment en consultant plus largement les parties potentiellement intéressées ou en affinant des instruments comme les études d'impact. La Commission a poursuivi cette politique avec la mise au point d'un programme pour une réglementation affûtée et performante connue sous le sigle REFIT [Regulatory Fitness and Performance programme]. À ce titre, environ

6 000 actes législatifs ont été abrogés et 300 propositions retirées depuis 2006. Récemment, la Commission Juncker a confirmé le retrait de 73 propositions pendantes, annoncé dans son programme de travail pour 2015. J'ajoute qu'en octobre 2014, le rapport d'un groupe de personnalités indépendantes présidé par Edmund Stoiber a préconisé d'aller encore plus loin dans cette voie. Je me contenterai d'observer à ce stade que, pour déréglementer, il convient juridiquement d'adopter de nouveaux règlements, ce qui a la saveur exquise du cercle vicieux.

Bien que n'étant pas économiste, je reconnais que ma présentation peut d'une certaine façon être assimilée à une réflexion sur l'inflation. Le phénomène inflationniste n'est pas toujours une mauvaise chose en soi, mais à condition de savoir le contenir dans des limites raisonnables, ce à quoi la Commission essaye d'œuvrer depuis quelques années sur le terrain du trop-plein de réglementation. Se sentant fortement interpellée dans ce domaine, elle semble balancer entre deux défis contradictoires : négativement, ce que j'appelle le syndrome de l'albatros, immortalisé en poésie par Baudelaire, constatant que "ses ailes de géant l'empêchent de marcher", ou, plus positivement, le paradoxe de Mark Twain constatant : "ils ne savaient pas que la chose était impossible, alors, ils l'ont faite".

Régis de CLOSETS

Nous avons aujourd'hui une nouvelle Commission et de nouvelles directions générales. Existe-t-il une volonté de les faire travailler autrement ? En effet, le constat a souvent été fait de directions générales cloisonnées les unes par rapport aux autres, au point d'élaborer des directives parfois contradictoires. L'idée est-elle de mettre en place une horizontalité plus forte à ce niveau ?

Gérard VERNIER

D'une certaine façon, c'est le cas, notamment par une évolution des postes de vice-présidents de la Commission. Jusqu'à la Commission Juncker, ces derniers occupaient en effet une fonction quelque peu honorifique. Depuis, une nouvelle superstructure a été créée pour simplifier les fonctionnements. Elle a consisté à confier à ces vice-présidents le soin de coiffer d'autres commissaires et groupes de commissaires et, par effet d'ondes, les directions générales qui relèvent de ces différents commissaires. En tant que Haute représentante pour les affaires extérieures,

Madame Mogherini occupe une place particulière. Il n'est pas non plus négligeable de noter que M. Timmermans, le vice-président néerlandais de la Commission, a été investi d'une fonction de super-coordonateur dans ce domaine, avec des attributions directes en matière d'allègement de la réglementation.

Régis de CLOSETS

Dans cette ère Juncker, une volonté de créer une synergie nouvelle entre la Commission et le Parlement se fait-elle sentir ?

Gérard VERNIER

Le Parlement a été élu au printemps dernier. La Commission est, quant à elle, entrée en fonction à l'automne. Des ajustements doivent encore intervenir. Il faut surtout éviter de croire que le Parlement se limite à de grandes joutes oratoires en sessions plénières. Elles existent, et retiennent parfois l'attention des médias, mais l'essentiel du travail est réalisé au niveau des commissions parlementaires. Lorsqu'une commission se réunit et traite d'un sujet déterminé, des fonctionnaires de différentes institutions participent à ces échanges, y compris ceux du Conseil. En somme, un travail très concret est mené à ce niveau et se prolonge dans la préparation d'un certain nombre de textes. Le Parlement ne manque pas de se montrer critique vis-à-vis de certaines prestations d'autres institutions. Sans censurer la Commission, il peut donc essayer de l'orienter.

Concernant les tensions entre le Parlement et la Commission, l'un des sujets controversés est le Partenariat transatlantique de commerce et d'investissement (TTIP). Certains parlementaires, José Bové en tête, ont découvert - "par hasard" selon leurs dires - que des dossiers étaient en tractation entre la Commission, qui disposait d'un mandat de négociation, et les autorités américaines. Tout se déroulait de manière feutrée, dans le silence de certaines enceintes. Le Parlement s'en est sérieusement ému, au point que Madame Malmström, Commissaire chargée de ces négociations, a adressé une lettre au Conseil afin d'introduire davantage de transparence vis-à-vis des documents de négociation. Le Président du Conseil a récemment accédé à cette requête sur un certain nombre d'éléments, notamment sur le sujet sensible du commerce des services. ●

Table ronde : l'impulsion communautaire en matière de santé et de sécurité au travail

INTERVENANTS

- **William COCKBURN**, Responsable par intérim de l'Unité Prévention et Recherche, Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA, Bilbao)
- **Matthias FRITZ**, Administrateur, Unité Éducation, Santé et Protection sociale, Eurostat, Commission européenne
- **Franck GAMBELLI**, Directeur, Direction Santé, Sécurité, Conditions de travail et Environnement, Union des Industries et des Métiers de la Métallurgie (UIMM) - Représentant BUSINESS EUROPE
- **Zinta PODNIECE**, Analyste des politiques, Direction Générale Emploi, Affaires sociales et Inclusion, Unité Santé, Sécurité et Hygiène au travail, Commission européenne
- **Laurent VOGEL**, Chercheur, Unité Conditions de travail, Santé et Sécurité, Institut syndical européen (ETUI)

Régis de CLOSETS

Je voudrais que nous essayions de mieux comprendre le nouveau Cadre stratégique communautaire qui fait suite à la Stratégie européenne pour la SST qui est arrivée à terme en 2012, ainsi que l'évaluation de celle-ci.

Zinta PODNIECE, pourquoi sommes-nous passés de stratégies à un Cadre stratégique ? N'est-ce pas une approche moins ambitieuse par rapport à ce qui a été proposé par le passé ?

Zinta PODNIECE

Je ne pense pas que les ambitions aient été revues à la baisse. L'approche est toutefois légèrement différente. Le Cadre stratégique est plus vaste. Il inclut de grands objectifs stratégiques, l'identification des principaux défis SST et les actions qui doivent être menées. Nous avons également valorisé des instruments de l'Union européenne qui pourront nous être utiles pour mettre en place le Cadre stratégique, tant au niveau de l'Europe que des États membres.

Si nous avons pris du temps depuis 2012, c'est que nous voulions, tout d'abord, mettre en œuvre un processus de concertation approprié. En effet, les conditions ont changé au cours des dernières années. Nous souhaitons donc disposer de bases aussi solides que possible pour la préparation de ce Cadre stratégique. Dans un premier temps, nous avons réalisé une évaluation de la stratégie antérieure qui a souligné une certaine valeur ajoutée pour les États membres dans le domaine de la SST. Aujourd'hui, 27 d'entre eux disposent d'une stratégie nationale afférente. Nous avons également reçu les avis des différentes parties prenantes, de notre comité consultatif tripartite, avec des représentants des gouvernements, des entreprises et des salariés, et de notre comité de l'inspection du travail où siègent des représentants des États membres, du Parlement européen et des principaux acteurs concernés. Nous avons aussi émis la volonté d'être plus inclu-

sifs. Nous avons donc organisé des consultations publiques. Chacune des organisations citoyennes a ainsi eu l'occasion de donner son avis et d'exprimer sa vision de l'avenir. Dans une dernière phase, nous avons organisé une conférence sur les conditions de travail au cours de laquelle nous avons identifié les principaux défis, ainsi qu'un certain nombre d'objectifs stratégiques essentiels.

Régis de CLOSETS

Des évaluations sont en cours sur certaines directives SST. Comment allez-vous inclure les résultats ? Le Cadre stratégique est-il évolutif ?

Zinta PODNIECE

Ce Cadre stratégique est réellement dynamique ; il n'est pas gravé dans le marbre. Nous avons prévu sa révision en 2016. Un grand exercice d'évaluation a été mis en place sur 24 directives SST communautaires, et ce dans 27 États membres. Il s'effectue en impliquant les principales parties prenantes, au niveau des États membres, de la Commission, des représentants des travailleurs ou du patronat, des autorités nationales... Sur la base des résultats et dans le contexte de la mise en œuvre du Cadre stratégique, une révision sera mise en place en 2016.

Régis de CLOSETS

Le paradoxe réside dans le fait que ce cadre existe alors que des directives sont en cours d'évaluation. Quels sont les défis particuliers pour ce cadre européen sachant que d'autres enjeux sont posés par les directives ?

Zinta PODNIECE

La mise en œuvre du Cadre stratégique est aujourd'hui le défi principal. Dans cette optique, nous organisons un débat ouvert qui implique les institutions de l'Union européenne et les principales parties prenantes. Nous avons ainsi reçu les avis du Comité des régions et du Conseil éco-

nomique et social. Le Conseil a apporté ses conclusions, adoptées au mois de mars. Nous recevrons aussi les contributions des États membres, qui ont tous été très actifs sur le sujet. Ces éléments ont été discutés et le document a été complété. Le Parlement procède actuellement à l'évaluation du texte et prépare sa réponse. Le plus important est d'impliquer les États membres et les partenaires sociaux afin de garantir leur coopération et leur engagement dans la mise en œuvre du nouveau Cadre stratégique.

Régis de CLOSETS

William Cockburn, la stratégie de l'EU-OSHA, l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, s'étend également jusqu'à 2020. De façon plus générale, comment les deux stratégies s'articulent-elles ? Les défis en matière de SST ont beaucoup évolué ces dernières années. Comment les stratégies évoluent-elles pour y faire face ?

William COCKBURN

En ce qui nous concerne, nous considérons le Cadre stratégique comme un cadre d'actions. De plus, à certains égards, ce texte reconnaît le fait que les actions qui doivent être menées ne peuvent l'être uniquement par la Commission. Ainsi, le Cadre identifie un grand nombre de collaborations au plan européen et national. L'EU-OSHA est évidemment très impliquée. Notre programme stratégique pluriannuel a été publié avant le Cadre stratégique et nous nous sommes interrogés sur les potentiels désaccords. Nous étions prêts à réviser notre stratégie, mais nous avons été heureux de constater que celle-ci était alignée avec les objectifs de la Commission, que les défis que nous avons identifiés dans le domaine de la SST étaient identiques à ceux de la Commission.

La Stratégie antérieure visait à réduire les accidents du travail à hauteur de 25 % ; cet objectif a été atteint sur la période considérée. Mais nous avons subi de nombreuses pressions autour de l'inclusion des maladies professionnelles. Elles ont donc été intégrées au nouveau Cadre stratégique et à notre propre programme pluriannuel. Nous savons qu'il est plus difficile d'obtenir des statistiques fiables sur les maladies professionnelles, ce qui explique pourquoi nous n'avons pas défini de cible quantitative.

Les défis identifiés par la Commission et l'Agence sont similaires. Ils concernent les actions de prévention, en particulier pour les PME/TPE, les changements démographiques, le vieillissement de la population. Il est nécessaire d'en jauger les significations et les implications. Il faut aussi s'assurer que les personnes puissent être en bonne santé à la fin de leur carrière professionnelle.

Régis de CLOSETS

Franck Gambelli, le patronat se plaint souvent d'un surplus de réglementation communautaire, laquelle apparaît comme trop pesante. Gérard Vernier évoquait tout à l'heure

une réglementation intelligente. De votre côté, vous évoquez l'idée de parvenir à une réglementation performante. Ce Cadre stratégique communautaire répond-il à vos attentes sur ce sujet ?

Franck GAMBELLI

Ce Cadre stratégique manifeste tout d'abord une prise de conscience. Le corpus réglementaire dans le champ de la santé et de la sécurité au travail est très complet et lourd. Il ne s'agit pas d'en parler de manière abstraite, il faut examiner les textes et les lire attentivement. Prenez par exemple le dernier opus de la Commission, à savoir la directive sur les champs électromagnétiques, lisez-le et voyez ce que vous comprenez. En somme, la prise de conscience touche la taille de ce corpus, mais aussi la distance qui existe entre celui-ci et le monde réel du travail. Il faut savoir que le processus législatif fonctionne d'abord par un regard tourné vers la science. Le monde des experts constitue une caution scientifique, mais aussi une caution juridique, après les grandes crises sanitaires vécues par la Commission. La science fournit les premières orientations, interviennent ensuite les compromis politiques et administratifs entre les instances nationales, puis avec le Parlement. Puis on essaye très accessoirement d'ajuster le monde du travail et de la PME à ce cadre. Nous n'attendons pas une démarche compassionnelle envers des PME qu'il faudrait rééduquer, mais bien une meilleure prise en compte de ce monde réel du travail pour façonner les référentiels. Nous connaissons le processus de simplification, qui aboutit irrémédiablement à une complexification. Nous voulons toutefois que les documents qui déclinent ces législations soient opérationnels, concrets et précis. Les enjeux se situent à ce niveau.

Régis de CLOSETS

Vos attentes consistent-elles à développer des guides ou à travailler plus en amont sur les textes et leur conception ?

Franck GAMBELLI

Les textes existent et nous ne pouvons pas les reprendre dans leur intégralité. Désormais, pas le biais des guides, des illustrations et des déclinaisons par branches professionnelles, il est nécessaire que les milieux réels s'approprient ce qu'ils peuvent de ces textes parfois stupéfiants de complexité, au point d'être inaccessibles à certaines grandes entreprises. Je citerai par exemple le texte sur les champs électromagnétiques qui est inaccessible, mais peut, concrètement, exhorter les employeurs et les travailleurs à s'éloigner de l'électrolyse, à baliser un terrain ou à porter attention aux produits qu'ils achètent. Il peut se traduire pas des actes concrets, explicites et lisibles par tous. Cet effort de traduction dans le monde réel doit toutefois être mis en place. C'est justement l'axe fort de ce Cadre stratégique.

Régis de CLOSETS

Le voyez-vous apparaître dans le texte tel qu'il est présenté ?

Franck GAMBELLI

La Commission a consenti un effort d'explicitation de son texte au travers d'un guide. Le Conseil et le Parlement ont tellement bataillé à ce sujet qu'il a été demandé aux experts de confier ce guide à la Commission, cette dernière ayant fait ce qu'elle pouvait. Ce n'est évidemment pas suffisant. Les agences devront traduire ces éléments pour les rendre concrets. Un long processus d'appropriation commence.

Régis de CLOSETS

Laurent Vogel, vous insistez pour que la réglementation se tourne également vers les pays les moins avancés, les travailleurs les plus exposés ou les PME-TPE. Ce Cadre stratégique apporte-t-il des évolutions qui vont dans ce sens ?

Laurent VOGEL

A mon sens, il est totalement en dehors du sujet. En ce qui nous concerne, le point de départ réside dans la détérioration des conditions de travail. Il faut y apporter des réponses. Pour caricaturer, deux options sont possibles. La première tend à considérer le marché comme régi par une sorte de loi de la jungle. Dans ce contexte, disposer de moins bonnes conditions de travail constitue un facteur d'ajustement concurrentiel. Il serait donc bénéfique que les entreprises bataillent entre elles en détériorant les conditions de travail. Cette vision était prédominante avec la Commission Barroso. La seconde option s'appuie au contraire sur l'origine de l'Acte Unique Européen et l'article 118-A relatif aux questions de santé et de sécurité. Ce dernier évoquait le besoin d'harmoniser les conditions de travail au travers de directives. Cet objectif a totalement été abandonné au cours des années.

Par ailleurs, nous formulons des propositions concrètes depuis des années auprès de la Commission sans jamais obtenir de réponse. En somme, la consultation des partenaires sociaux est devenue un exercice purement formel. La vraie question est aujourd'hui de savoir ce qui permettra de secouer la Commission pour qu'elle remplisse pleinement son rôle. Cet électrochoc permettrait à cette institution de prendre conscience qu'elle a perdu contact avec la réalité et de reprendre ses responsabilités.

De notre côté, nous allons suivre méticuleusement les travaux de révision des directives sur les agents cancérigènes. Sans entrer dans le détail, les valeurs limites ont été définies il y a 20 ans uniquement sur quatre substances, ce qui ne permet de couvrir que 20 % des travailleurs exposés aux agents cancérigènes. Pourtant, chaque

année, 100 000 personnes meurent en Europe en raison d'expositions professionnelles à ce type de substances. Sur ce point, il est surprenant que nous ayons des alliés inattendus. Un Conseil des ministres s'est réuni sous la présidence lettone au début du mois de mars 2015. Il a demandé à la Commission de présenter une proposition de révision de la directive sur les agents cancérigènes. Nous nous sommes aussi mis d'accord avec le patronat à ce sujet au sein du Comité tripartite de Luxembourg. Nous n'avons pas toujours la même vision sur chaque point. Cependant, tout le monde s'accorde sur la nécessité de mettre des actions législatives en œuvre. La Commission répond par le besoin d'évaluer. Il est probable que ces évaluations soient ensuite évaluées, voire que les évaluateurs le soient aussi. Depuis 10 ans, la Commission examine ses propres procédures, les évaluations et les consultations publiques s'enchaînent et servent uniquement de prétexte à l'inaction. Les actions sont désormais nécessaires. La question concrète que je souhaiterais poser à la Commission est la suivante : va-t-elle introduire courant 2015 sa proposition de révision de directive pour les agents cancérigènes ?

Régis de CLOSETS

Zinta PODNIECE, votre programme semble chargé. Voulez-vous apporter des réponses aux questions qui vous ont été posées sur la performance de la réglementation et sur une nouvelle culture, notamment face au risque chimique ?

Zinta PODNIECE

Je voudrais remercier les deux intervenants pour leurs remarques qui nous permettent de travailler et d'aller de l'avant. L'évaluation est un exercice qui concerne 24 directives SST : il est donc très large. Les résultats seront publiés en 2016.

Par ailleurs, les amendements aux directives sur les agents cancérigènes ne pourront être formulés en 2015. Nous devons procéder à une évaluation avant d'envisager l'avenir. Nous n'avons toutefois pas arrêté de travailler sur cette question. L'évaluation de l'impact, qui est en soi un exercice compliqué, est en cours d'élaboration. De nombreux produits chimiques sont pris en compte. Pour chacun d'eux, il faut réunir suffisamment d'informations afin d'être certains de la procédure à mettre en œuvre. Toutefois, nous avons adopté en 2013 la directive sur les champs électromagnétiques. Il est vrai que la question est complexe, ce qui ne rend pas aisée la traduction pour les entreprises. Nous avons rédigé un guide de bonnes pratiques. Il est divisé en deux parties. La première, plus simple, est destinée aux PME. Cependant, des informations doivent être détaillées pour les lieux de travail plus exposés.

Régis de CLOSETS

Je voudrais maintenant que nous évoquions le contenu de ce Cadre stratégique. L'un des trois sujets majeurs concerne l'accompagnement des moyennes et petites entreprises, avec un focus particulier sur les très petites entreprises. Vous proposez différents schémas, notamment afin que l'Agence de Bilbao puisse mener des campagnes thématiques à destination de ces structures, mais aussi diffuser plus largement l'outil d'évaluation des risques, OiRA. Comment comptez-vous mener ces actions ?

Zinta PODNIECE

L'un des trois défis à relever concerne la meilleure mise en œuvre des directives SST dans les très petites entreprises. L'Agence de Bilbao a déjà joué un rôle essentiel dans le cadre de l'ancienne Stratégie en ce sens. Elle dispose désormais de cet outil en ligne d'évaluation du risque OiRA et la prochaine étape consistera à couvrir davantage de pays, de secteurs et d'activités. Je pense que l'Agence s'est montrée très efficace pour entrer en contact avec les entreprises et les États en offrant un microfinancement visant à développer cet outil. Elle organise également des campagnes de sensibilisation à l'échelle européenne en tenant compte des questions relatives aux PME. En ce qui concerne les risques psychosociaux et le stress, l'Agence a fourni un outil spécial pour ces entreprises, simple et facile à appréhender. Elle mène également une campagne de grande ampleur sur ce sujet*. Il est important de distinguer les micro-entreprises qui comptent 5 employés d'une PME de 250 personnes et nous allons nous concentrer sur ces structures.

Régis de CLOSETS

William Cockburn, ce n'est pas la première fois que la Commission et l'Agence mettent l'accent sur les PME et les très petites entreprises. En quoi va consister le développement de l'outil d'évaluation des risques ? D'autres outils sont-ils prévus pour ces structures particulières ?

William COCKBURN

Pour revenir sur ce qui a été dit précédemment, nous avons des textes robustes, mais nous ne devons pas oublier les cibles visées afin d'adapter au mieux les produits de l'Agence. Ces cibles sont en premier lieu les parlements nationaux, qui doivent transposer les directives en droit national.

Pour ce qui est du Cadre stratégique, on doit veiller à ce que les lois nationales découlant des directives permettent la création de mesures de protection sur les lieux de

travail. L'importance de disposer d'une image précise des réalités de terrain sur les lieux de travail a été évoquée. Ainsi, les mesures seront prises sur la base de données scientifiques précises.

L'Agence de Bilbao vient de réaliser sa deuxième enquête ESENER** sur les risques émergents auprès de 50 000 entreprises européennes pour leur poser une série de questions sur les actions prises en faveur de la SST, leurs besoins et les contraintes. La complexité des textes est parfois évoquée comme un obstacle majeur. Mais en général, les entreprises pensent qu'aucun risque n'existe sur leur lieu de travail. Elles ont l'impression de tout savoir et de ne pas avoir besoin d'évaluer les risques. Toutefois, quand les données leur sont présentées, elles tiennent à se conformer aux textes. Ce qui a été dit n'est pas contradictoire : les entreprises veulent plus de textes intelligents et pertinents. Généralement, le texte motive.

Concernant les outils à mettre en place, l'EU-OSHA compte sur des développements technologiques. L'outil OiRA est développé spécifiquement pour les PME, en tenant compte des défis qu'elles doivent relever. Il est aussi prépondérant d'intégrer les partenaires sociaux, et ce à chaque étape du processus d'évaluation du risque. Lorsqu'un État membre développe cet outil, nous profitons de l'appui du ministère du Travail. Les Pays-Bas ont par exemple investi quatre millions d'euros dans cette optique. L'un de nos rôles essentiels vise à récolter ces pratiques et à les partager. Il faut préciser que ce n'est pas l'Agence qui a développé cet outil, mais nous coopérons avec des organismes tels que l'INRS en France. En somme, il ne s'agit pas uniquement de créer un outil, mais bien de partager les meilleures pratiques.

Régis de CLOSETS

Quels sont les moyens pour mieux accompagner les petites entreprises en prenant en compte les outils à disposition et les réglementations existantes au niveau communautaire ?

Franck GAMBELLI

Dans le processus d'élaboration de la législation, il ne faut pas placer les entreprises en bout de chaîne, les considérant ainsi comme des variables d'ajustement. Le risque serait de découvrir trop tard le monde de la petite entreprise. Nous avons passé des années à élaborer des textes avec de grands savants et de très grandes structures professionnelles, avant de réaliser des ajustements. Il est donc important, en premier lieu, d'inverser ce processus.

Par ailleurs, les outils sont certainement très utiles,

* <https://www.healthy-workplaces.eu/fr>

** <https://osha.europa.eu/fr/esener-enterprise-survey/entreprise-survey-esener>

notamment en ce qui concerne l'activité de l'Agence de Bilbao dirigée vers les entreprises de pays sans ressources nationales. En France, nous disposons d'un certain nombre d'institutions pour soutenir les structures. La multiplication de ces outils est très intéressante. Il faudrait toutefois mettre en place une boucle vertueuse afin d'inciter les retours d'expériences, notamment pour alimenter la doctrine réglementaire à défaut de réellement modifier les textes. Le regard descendant, pour ne pas dire condescendant, n'est pas suffisant. L'observation attentive de la réalité des métiers doit alimenter les mesures de prévention.

Laurent VOGEL

La question du secteur est prépondérante. Nous ne pouvons pas demander aux PME de disposer en interne des expertises dont elles ont besoin. Mais cette expertise peut exister au niveau sectoriel. Par exemple, un accord a été signé entre patronat et syndicats dans le secteur de la coiffure. Il porte notamment sur les risques ergonomiques, de cancers liés aux colorants et tout un ensemble de questions relatives à la santé et la sécurité au travail. Les différentes organisations signataires de cet accord collectif ont considéré que celui-ci pouvait être à l'origine d'une directive. Elles ont donc rencontré la Commission, qui a enclenché son habituel processus d'évaluations et d'études d'impact. En définitive, rien n'a été réalisé au niveau communautaire législatif. Un changement doit réellement intervenir à ce sujet. Nous n'attendons pas tout de la Commission. Mais lorsqu'un secteur parvient à un accord sur un document concret, le minimum que nous puissions attendre est un respect du travail effectué. Puisque, de manière unanime, les organisations syndicales et patronales ont réclamé une directive, il n'y a aucune raison de ne pas accéder à cette demande, d'autant que nous savons que les révisions des textes sur les troubles musculosquelettiques ou les risques cancérigènes peuvent prendre encore plusieurs années.

Régis de CLOSETS

Je voudrais revenir sur les risques chimiques, le vieillissement et les troubles musculosquelettiques, qui constituent les défis que la Commission a identifiés. Comment permettre aux stratégies nationales de faire face à ces risques et de relever ces défis ? En quoi ce nouveau Cadre communautaire va-t-il les aider ?

Zinta PODNIECE

Nous avons été ravis de constater que nombre d'États membres travaillaient déjà sur les thèmes du changement démographique et du vieillissement de la force de travail, en développant un certain nombre de stratégies. Tous reconnaissent l'importance du sujet, de fournir des renseignements, de créer des outils ou d'échanger les bonnes

pratiques. En Autriche, par exemple, l'Inspection du travail a développé des outils spécifiques. Quand les inspecteurs se rendent dans une entreprise, ils évaluent son profil et sont alors capables d'expliquer à l'employeur les potentielles répercussions.

Je voudrais également évoquer un projet de grande envergure du Parlement européen qui va permettre d'examiner des stratégies, des processus et des pratiques au niveau de chaque État membre et de leurs entreprises. Il sera possible d'évaluer ce qui fonctionne ou non, mais aussi de mettre en exergue les préalables et les obstacles au succès dans ce domaine. La volonté est de préparer de nouvelles actions et de rédiger d'éventuelles nouvelles lois.

Pour ce qui est des troubles musculosquelettiques, à l'heure actuelle, trois directives - sur la manutention des charges, le travail sur écran et les vibrations - sont pertinentes. L'évaluation en cours vise à examiner toutes les directives afin de vérifier comment elles peuvent être améliorées et optimisées. Il faudra toutefois attendre 2016 pour être fixés à ce sujet. Nous comptons également des guides ou des informations sur les bonnes pratiques, nous créons des outils et nous menons des campagnes de sensibilisation. Toutes ces actions sont mises en place simultanément. Ce n'est pas parce que le travail législatif est absent que rien n'est réalisé dans le domaine.

Régis de CLOSETS

Ces textes sont largement pensés par des scientifiques. Quelles sont vos attentes sur l'identification et la prévention des risques émergents ?

Laurent VOGEL

Je pense qu'il est essentiel d'adopter une approche opérationnelle et de mettre en place des structures de prévention. Il n'est pas bénéfique d'attendre des réponses à l'ensemble des doutes de la communauté scientifique pour mettre en œuvre des démarches préventives. Par exemple, nous savons que les perturbateurs endocriniens constituent un problème sérieux. Les données scientifiques sont aujourd'hui suffisantes pour nous inciter à agir, notamment en réduisant le nombre de travailleurs exposés. Il est donc important d'établir des règles de base. Par ailleurs, il est absurde de considérer que les textes législatifs transposent la totalité des débats scientifiques. Ils doivent être opérationnels et définir un cadre adéquat pour la prévention. Ce sujet n'est pas considéré dans le Cadre stratégique. Fixer des règles de base peut passer par un principe de substitution afin de remplacer des produits dangereux par d'autres qui le sont moins. En somme, nous n'avons pas nécessairement besoin de mettre en place une législation sophistiquée, mais surtout de textes clairs pouvant servir de cadre à l'action. Or le processus est totalement

bloqué depuis 2004. Ajoutons à cela qu'il faut améliorer la situation des services de prévention. En Europe, la plupart d'entre eux fonctionnent mal.

Régis de CLOSETS

William Cockburn, les mesures qui viennent d'être évoquées sont-elles intégrées dans votre programme pluriannuel, notamment en ce qui concerne l'approche opérationnelle ?

William COCKBURN

Comme l'explique à juste titre Laurent Vogel, la législation ne peut pas être le reflet de tous les aspects scientifiques. Une approche préventive doit effectivement être mise en place. À l'Agence, nous disposons d'un Observatoire des risques et nous prévoyons aussi d'examiner les défis futurs. Des risques tels que les perturbateurs endocriniens, les risques psychosociaux ou biologiques ont été identifiés dès 2004. Le constat n'est pas si différent depuis lors.

Plus récemment, nous avons mis en place une approche centrée sur un secteur d'activités précis. Le pronostic prend en compte différents scénarios construits à partir des répercussions sur la santé. Nous évoquons les développements technologiques au cours d'ateliers. Nous avons pu constater, par exemple, que des phénomènes similaires étaient relevés dans les domaines de l'éolien et de la pétrochimie. Toutefois, les ressources du premier secteur ne sont pas à la hauteur de celles du second. Il faut également former les personnels qui installent des panneaux solaires aux risques spécifiques liés à ces matériels.

Notre prochain diagnostic sera consacré aux dangers liés aux TIC. L'un des éléments importants du Cadre stratégique est la collecte et l'évaluation des données en matière de maladies professionnelles et d'accidents du travail qui représentent un grand défi.

Régis de CLOSETS

Matthias Fritz, Eurostat travaille sur la collecte de ces données, lesquelles font l'objet de débats et de critiques, notamment en ce qui concerne leur harmonisation. La collecte de données relatives aux maladies professionnelles a été interrompue, compte tenu des vives réserves sur leur fiabilité. Un projet est en cours pour 2019 ?

Matthias FRITZ

La collecte des données sur les maladies professionnelles a effectivement été arrêtée en 2009, à la demande des États membres qui participent régulièrement à nos groupes de travail et avaient relevé un nombre trop important de divergences. En effet, les maladies sont reconnues différemment en fonction des pays et il est particulièrement compliqué de comparer les données publiées.

Depuis 2009, nous nous sommes notamment interrogés sur la problématique de la comparabilité. Nous nous sommes tournés vers tous les États membres et vingt d'entre eux nous ont répondu. Nous avons souligné des techniques de collectes de données divergentes, notamment sur les critères de sévérité des maladies, sur les catégories des maladies invalidantes, permanentes ou temporaires. Afin de diminuer la complexité de la question, nous cherchons à nous concentrer sur une plus petite liste de maladies professionnelles, au lieu des 150 maladies professionnelles et agents causaux de la liste européenne des maladies professionnelles dressée en 2003, comme au départ. Cette liste est une simple recommandation européenne, qui n'est donc pas obligatoire pour les États membres. Nous nous sommes réunis le mois dernier au Luxembourg avec des experts et des médecins pour élaborer des critères afin de définir une liste des maladies professionnelles reconnues comparables à l'échelle de l'Europe. Les problèmes de santé liés au travail sont un tout autre sujet.

Régis de CLOSETS

Je voudrais également aborder le sujet des données relatives aux accidents du travail. Bien évidemment, le système d'indemnisation et les politiques ne sont pas similaires dans tous les pays. Nous pouvons aussi relever des différences dans les déclarations.

Matthias FRITZ

Deux éléments doivent être mis en perspective. Des informations, telles que les circonstances de l'accident, sont renseignées. Ces dispositifs sont en place depuis de nombreuses années. Cependant, dans un certain nombre de pays, nous constatons de réels manques en termes de signalement des accidents. Par exemple, en Roumanie ou en Bulgarie, on constate que 10 fois moins d'accidents que la moyenne européenne pour 1 000 travailleurs sont signalés.

Il est toujours possible de chercher de nouvelles sources d'information. Les Enquêtes sur les forces de travail dans l'UE permettent de dresser un tableau représentatif de la réalité du terrain. Certes, ces enquêtes peuvent être critiquées, notamment d'un point de vue méthodologique. Mais en nous appuyant sur les données des assurances et des différentes inspections du travail, nous pouvons nous prêter à un exercice de comparaison probant. En plus, les données sur les accidents mortels, qui impliquent notamment les autorités, sont plus fiables que celles sur les accidents moins graves. Bien évidemment, le contexte spécifique de chaque pays peut être pris en compte.

Aujourd'hui, nous devons nous accorder sur les accidents non mortels. Les chiffres peuvent être très différents d'un État membre à l'autre. En Roumanie et en

Bulgarie, par exemple, il y a moins d'accidents non mortels signalés. Ces éléments représentent des hypothèses de travail. Nous recueillons des statistiques et nous ne sommes pas présents sur le terrain. Nous pouvons toutefois envisager de mettre en place des études indépendantes.

Par ailleurs, quelques aspects statistiques peuvent être la conséquence de modifications législatives, comme ce fut le cas au Royaume-Uni quand le délai pour signaler un accident est passé de quatre à sept jours. Certains pays appliquent des coefficients de correction pour atteindre la meilleure image possible de la réalité.

Régis de CLOSETS

Pensez-vous qu'une nouvelle dynamique de collaboration entre la Commission et les différents organismes que vous représentez doit être mise en place ?

William COCKBURN

Je suis absolument convaincu que telle est la base même de notre Cadre stratégique, qui préconise la collaboration. L'Agence de Bilbao est la seule parmi la quarantaine de structures similaires qui demande aux ministères de l'Emploi des États membres de désigner un "point focal" qui sera notre relais. Notre structure, il est vrai, ne réunit que 60 personnes, alors que l'ECHA sur les produits chimiques, basée à Helsinki, en compte 400. En conséquence, nous nous appuyons sur ces points focaux dans les pays et les autorités nationales pour réaliser nos missions. Nous demandons également de l'aide aux instituts de recherche en santé et sécurité au travail nationaux. Quand l'enquête ESENER a été diffusée, nous étions satisfaits, puisqu'elle a été réalisée au même moment que celle que nous avons menée sur les maladies professionnelles et les accidents du travail. Il est intéressant de pouvoir combiner les deux séries de données afin d'en comparer les perspectives. Nous pouvons ainsi mettre en place des synergies et soutenir les activités de la Commission.

Régis de CLOSETS

Laurent Vogel, Franck Gambelli, nous savons que le dialogue social européen est important. Quelles améliorations souhaitez-vous dans ce domaine ?

Laurent VOGEL

Une fois qu'un accord est trouvé, il faut tout d'abord que la Commission respecte les règles et applique le traité. Si les signataires demandent que le texte soit mis en œuvre sous la forme d'une directive, il faut le faire. Ensuite se pose la question de l'application concrète. Il nous est demandé beaucoup. La plupart du temps, nous sommes poliment écoutés sur les procédures. Or ces sujets ne nous intéressent pas réellement. Nous voudrions que les

discussions portent sur des mesures concrètes, telles que les modalités de développement des services de prévention. Aujourd'hui, nous pouvons légitimement nous demander si les politiques européennes ne représentent pas un obstacle à la prévention. Par exemple, REFIT est utilisé dans certains pays pour casser les structures préventives, entraînant ainsi des reculs sur la question. Ce constat est à notre sens dramatique. Nous nous demandons donc à quel point l'Europe devient un frein aux systèmes de prévention nationaux. Nous exhortons la Commission à davantage de respect sur la substance des accords et la possibilité de disposer d'accords concrets.

Franck GAMBELLI

L'outil de concertation institutionnelle est aujourd'hui le Comité consultatif pour la sécurité et la santé sur le lieu de travail de Luxembourg, qui fonctionne, malgré ce qui vient d'être affirmé. Je partage toutefois en partie les propos de Laurent Vogel. Nous avons besoin, à certains moments, d'un niveau de concertation beaucoup plus politique et pas uniquement technique sur les procédures et la forme. Quand la Commission a consulté sur ce nouveau Cadre stratégique, elle a mis son projet en ligne. Ce type de concertation est évidemment dilué. Nous pensons que les partenaires sociaux ont une spécificité dans le champ social. Nous ne pouvons donc pas être totalement noyés parmi les parties prenantes. Par ailleurs, la Commission ne se restreint pas à la Direction Générale de l'Emploi. Or nous ne sommes plus présents dans d'autres domaines, comme celui de la normalisation. Concernant la santé au travail, d'autres Directions devraient probablement revoir leur politique et accepter un dialogue institutionnel avec les partenaires sociaux, ce qui n'est plus le cas. La situation géographique n'est pas indifférente à cette réalité. Le Cadre stratégique semble intégrer un travail transversal entre les Directions, ce qui peut constituer une opportunité pour améliorer les procédures de concertation avec les partenaires sociaux.

DÉBAT AVEC LA SALLE

De la salle

Les partenaires sociaux soulignent une absence de lien entre la politique et le terrain. De toute évidence, il est urgent de mettre l'accent sur le travail réel. Dans cette optique, des outils doivent être mis à notre disposition. Ma question va donc à la représentante de la Commission : quels outils pensez-vous utiliser pour mettre en place des retours d'expériences, mais aussi pour gérer l'amélioration continue ?

Zinta PODNIECE

Tout d'abord, nous ne pouvons pas interroger toutes les

entreprises. Nous nous appuyons donc souvent sur les agences qui travaillent directement avec celles-ci. Nous utilisons leurs données, comme les questionnaires envoyés aux entreprises de moins de cinq salariés. Nous avons donc aujourd'hui une idée du mode d'application de ces lois et des besoins spécifiques de ces structures. Nous essayons d'établir un contact avec les intermédiaires qui sont en relation directe avec ces petites entreprises. Des études de cas sont également menées afin de vérifier si ces petites entreprises sont en mesure de mettre en application les différentes lois et, éventuellement, si elles souhaitent obtenir du soutien. Une fois que nous disposons des réponses, nous aurons une vision plus claire de la situation. Il est vrai qu'il n'est pas facile pour nous de connaître la réalité de chaque entreprise. Ces enquêtes nous permettront de contrecarrer ces déficiences.

Je voudrais évoquer un autre aspect du Cadre stratégique. Nous avons identifié des instruments au niveau européen qui peuvent être utilisés par les États membres, notamment le Fonds social européen qui touche les aspects relatifs à la santé et la sécurité au travail. Les entreprises peuvent donc en disposer pour ces questions spécifiques. Nous l'avons par exemple utilisé en Bulgarie pour développer les outils d'évaluation en ligne des risques (OIRA) sur certaines activités.

De la salle

Le cabinet que je représente travaille sur les questions de santé et de sécurité au travail dans les entreprises, notamment au niveau européen. Je rejoins l'appel aux actions concrètes et opérationnelles qui a été formulé par certains intervenants. À ce sujet, une étude de l'Agence de Bilbao avait identifié, en parallèle de la législation qui représente un moteur d'actions pour les entreprises, un jeu entre les partenaires sociaux afin de créer un lien avec le terrain. Nous retrouvons dans ce cadre les comités d'entreprise européens ainsi que les comités sectoriels de dialogue social. À partir de vos expériences respectives, quels sont les acquis et quelles sont les perspectives d'ici à 2020 ?

Laurent VOGEL

En termes d'acquis, la situation est assez inégale selon les secteurs d'activité et les entreprises. Dans certaines branches, comme la coiffure, le bâtiment ou la filière bois, le dialogue social considère les questions de santé et de sécurité au travail comme une priorité. J'ai eu la chance de participer à des débats sectoriels, les discussions entre des personnes de différents pays sont souvent riches. Au-delà des écarts culturels, des priorités communes sont souvent repérées, ce qui est très positif. Le constat est similaire pour les comités d'entreprise européens (CEE). Je ne pourrais pas vous fournir ici de statistiques précises, mais il est à noter qu'aujourd'hui, seule une minorité de

CEE mène un travail permanent en santé et sécurité. Certains le font très bien, tandis que d'autres rencontrent davantage de difficultés. Reste que ce dialogue est essentiel pour faire avancer les situations.

Régis de CLOSETS

Zinta PODNIECE, comment intégrez-vous ces travaux dans vos réflexions ?

Zinta PODNIECE

Le dialogue social existe à différents niveaux et revêt différentes formes. La situation n'est évidemment pas homogène à ce sujet. Il est important de développer une réelle implication de toutes les parties. Avec le Comité consultatif de Luxembourg nous avons, par exemple, créé un groupe de travail tripartite qui se concentre sur différents sujets. Nous constatons un véritable engagement des participants, par exemple sur la question des champs électromagnétiques. Le travail réalisé avec les employeurs, les travailleurs et les pouvoirs publics a porté ses fruits et nous avons obtenu des résultats pertinents pour les pays membres et les entreprises. Comme vous l'avez dit, nous pouvons repérer des priorités contradictoires. Il est donc prépondérant d'être tous très actifs et de profiter de chaque occasion pour plaider en faveur de la santé et de la sécurité au travail.

De la salle

J'évoquerai le secteur maritime, le domaine le plus accidentogène en Europe et dans le monde. Les marins pêcheurs sont constitués en TPE, mais nous retrouvons aussi des groupes de dimension internationale réunissant plus de 20 000 salariés. Les trois plus grands armateurs mondiaux sont européens. Notre domaine est très en retard en ce qui concerne la prévention des risques. La situation est réellement catastrophique à ce sujet. Les pêcheurs, lorsqu'ils en ont connaissance, n'ont pas les moyens d'utiliser les outils qui leur sont fournis, sachant que les informations sont souvent insuffisamment diffusées. Quant aux grandes entreprises, si les politiques de santé et de sécurité au travail étaient prises en compte, des emplois européens pourraient être supprimés et remplacés par de la main-d'œuvre extérieure, moins coûteuse et moins exigeante sur ces sujets. Des employés communautaires, auparavant salariés chez des armateurs européens, constatent la création d'agences supplémentaires à Singapour ou en Chine. En définitive, les marins communautaires sont salariés dans ces pays, alors même qu'ils travaillent sur des navires européens.

William COCKBURN

Effectivement, nous avons enregistré quelques pro-

blèmes dans ce secteur. Quelques pratiques innovantes cherchent à mieux diffuser les messages sur la SST aux pêcheurs, en passant notamment par leurs familles. Nous avons aussi formulé une offre au comité maritime pour le dialogue social afin de développer un outil OIRA spécifique.

Les travailleurs migrants constituent une autre population vulnérable. Nous travaillons avec les pays voisins de l'Union européenne pour faire face à cette situation. Mais notre action se concentre principalement sur des problématiques internes à l'Europe. Dans certains États membres, les salariés d'environ un quart des entreprises ne comprennent pas la langue de travail. Nous touchons à des problèmes de communication, mais aussi de segmentation du travail. Différents facteurs de risques se conjuguent. Les populations sont rendues vulnérables parce qu'elles ne comprennent pas les règles en vigueur. Il ne faut pas non plus oublier la précarité de ces emplois.

Laurent VOGEL

Malheureusement, les personnes chargées de négocier un accord mondial sur la marine marchande au niveau de la Commission européenne n'intègrent jamais le respect des droits sociaux et des conventions de l'Organisation internationale du travail, qui devraient pourtant constituer le dénominateur commun pour qu'un navire puisse mener des activités internationales. Nous touchons à des désaccords entre directions, celles s'occupant des questions propres à la marine marchande ayant une approche strictement libérale du sujet. Ce qui est vrai pour les questions de SST l'est aussi pour une série d'autres aspects. Il est important que l'Europe n'accepte aucun accord commercial qui ne soit associé à des clauses sociales. Ces éléments doivent figurer dans des référentiels internationaux, comme les conventions de l'Organisation internationale du travail sur lesquelles tout le monde peut s'accorder.

De la salle

Un travail est actuellement mené pour l'encadrement des travailleurs détachés. Il semblerait que les aspects relatifs à la concurrence déloyale soient uniquement concernés. Pour ma part, je n'ai relevé aucun élément concernant la prévention. Je me tourne vers le représentant d'Eurostat. À ma connaissance, les accidents concernant ces travailleurs spécifiques ne sont pas intégrés dans les données françaises. Dans la mesure où ce mode de travail deviendrait de moins en moins marginal, comment serez-vous en mesure d'attester de la pertinence des indicateurs sur cette question ?

Matthias FRITZ

Concernant les statistiques européennes relatives aux accidents du travail, nos collectes de données varient selon les nationalités. Par exemple, une entreprise d'un

pays qui notifie un accident doit aussi mentionner la nationalité de la victime. Nous ne pourrions évidemment pas disposer des informations sur les personnes travaillant sur le marché noir. Enfin, je ne sais pas comment fonctionne exactement le système français d'assurance.

Laurent VOGEL

La question ne concerne pas les travailleurs illégaux, mais les travailleurs détachés qui ne relèvent pas de la sécurité sociale du pays d'accueil. La variable de nationalité ne joue que pour des immigrés fixés dans un État. Par exemple, un travailleur étranger détaché en France reste affilié à la sécurité sociale de son pays. Il ne figurera donc pas dans les statistiques d'accidents du travail françaises. Nous pouvons parfaitement considérer qu'ils sont situés dans un angle mort.

Matthias FRITZ

Si la personne est détachée d'un autre pays de l'UE et qu'elle reste couverte par les autres systèmes de santé, il pourrait être possible de disposer de l'information des autres pays. Nous sommes confrontés à un autre problème lorsque le travailleur est détaché dans un pays extracommunautaire.

De la salle

Comment la prévention peut-elle s'accorder aux questions de concurrence déloyale ? Le jeu des différentes Directions générales n'est pas clair à ce sujet. Qui est responsable du projet d'encadrement des détachements ? Même si un consensus franco-allemand semble se dessiner, la question des charges sociales n'est pas réglée. En somme, comment les dimensions SST et droits sociaux seront-elles prises en compte dans l'encadrement du travail détaché ?

Laurent VOGEL

Malheureusement, les solutions ne sont pas en place. L'une d'entre elles, qui s'oppose à la jurisprudence actuelle de la Cour de Justice communautaire, passe par un contrôle opéré par le secteur, dans le pays d'accueil du travailleur détaché. Il faut donc mettre en place des services de prévention sectorielle qui puissent intervenir par rapport aux travailleurs détachés. Bien évidemment, il est nécessaire, dans ce cadre, que les entreprises de rattachement cotisent aux caisses sectorielles. Or la jurisprudence de la Cour de Justice communautaire va à l'encontre d'une telle proposition. Par exemple, il faudrait que l'OPPBT soit en mesure d'encadrer l'ensemble des travailleurs détachés.

De la salle

Je travaille dans l'industrie automobile. Des liens existent-ils avec l'Organisation internationale du travail pour

les mises à niveau en matière de SST, mais aussi entre les différentes agences européennes et les autres organismes internationaux du même type ?

William COCKBURN

Un chapitre du Cadre stratégique montre qu'il est nécessaire de coopérer au niveau international. Je laisserai Zinta Podniece en parler. Concernant les agences, nous avons dressé le constat d'un nécessaire renforcement des relations avec l'OIT. Nous travaillons par ailleurs en étroite collaboration avec la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail de Dublin, ainsi qu'avec l'Agence européenne sur les produits chimiques afin de mettre en cohérence les réglementations en matière de SST. Nous échangeons enfin avec les diverses agences qui travaillent sur les droits des travailleurs.

Régis de CLOSETS

Zinta Podniece, pouvez-vous nous éclairer sur la coopération avec d'autres organisations internationales ?

Zinta PODNIECE

L'un des objectifs majeurs du Cadre stratégique vise à améliorer la collaboration avec les organisations internationales et les pays tiers, en particulier l'OIT et l'OCDE avec lesquelles nous abordons des sujets de santé et de sécurité au travail. Nous devons aussi travailler en étroite collaboration avec le G20. En effet, le dernier sommet de Melbourne s'est spécifiquement centré sur les questions de santé et de sécurité au travail. Nous avons donc la possibilité d'influencer les pays et les organisations en dehors de l'Union européenne. Je pense que notre système est de bonne qualité. Nous pourrions constituer un exemple pour d'autres États.

Régis de CLOSETS

Nous évoquerons certainement ces sujets cet après-midi. Je remercie tous les intervenants de notre table ronde et les participants dans la salle pour leurs questions. ●

Les répercussions de cette impulsion communautaire en France, vues par...

INTERVENANTE

- **Bénédicte LEGRAND-JUNG**, Sous-Directrice des Conditions de travail, de la Santé et de la Sécurité au Travail, Direction Générale du Travail, France

Régis de CLOSETS

Bénédicte Legrand-Jung, en tant que porteur d'une stratégie nationale, comment percevez-vous l'influence, la nécessité et les limites de ce cadre européen ? Les orientations du Plan santé au travail 2015-2019 en France ont récemment été validées par le ministère. Dans quelle mesure convergent-elles avec le Cadre stratégique communautaire ?

Bénédicte LEGRAND-JUNG

Nous pouvons tout d'abord souligner une convergence calendaire, puisqu'en France, nous élaborons actuellement le prochain Plan santé au travail, le précédent étant arrivé à son terme en 2014 et ayant été évalué. Ce chantier est le signe d'une évolution de la gouvernance sur ces questions spécifiques de SST, puisqu'au sein du Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT), les partenaires sociaux ont proposé des orientations au ministre chargé du travail à titre de bases pour ce futur plan. Ces propositions ont été reprises, dans la mesure où elles ont fait l'objet d'un consensus des partenaires sociaux.

Le Cadre stratégique identifie trois défis principaux : l'attention portée à l'application effective des règles, notamment dans les PME et les TPE, et leur accompagnement dans l'évaluation et la prévention des risques ; la gestion des risques émergents ; et le vieillissement. Dans les orientations politiques françaises, qui sont fortes, nous affirmons la place de la prévention dans la construction de tout le système de santé et de sécurité au travail. Elle doit primer sur un système de réparation ; historiquement, le droit du travail s'est construit sur des problématiques de réparation. Par ailleurs, nous voulons porter un regard sur le travail comme facteur de santé. Il nous a semblé important de répéter et d'affirmer cette vision. En outre, nous envisageons la santé au travail comme un facteur de compétitivité économique. Dans les orientations des partenaires sociaux, nous retrouvons également une volonté de mettre en place une approche plus transversale des risques afin de traiter des questions du maintien de l'emploi en lien avec le vieillissement, la prévention de l'usure ou de la désinsertion professionnelle. Ces enjeux supposent une démarche de décloisonnement. En effet, les risques sont multifactoriels, avec des interactions avec des expositions environnementales ou personnelles.

Dans le détail, nous relevons plusieurs convergences entre les orientations du PST et le Cadre stratégique. L'une d'elles, qui est primordiale, concerne l'effectivité de la prévention des risques, notamment dans les PME et les TPE. Différents chantiers sont en cours de réflexion, sur la formation, le développement de la culture de prévention, l'outillage, la simplification et l'adaptation des lois, ce dernier point ayant été soutenu par les partenaires sociaux. Nous avons convenu, dans ce cadre, de mettre en place un processus d'examen des principaux sujets complexes et en décalage avec les pratiques réelles. Nous allons aussi réfléchir aux normes : les points qui relèvent de la réglementation, du dialogue social, des recommandations de la CNAMTS. Ces éléments font certainement écho à ce qui se déroule au niveau européen, à savoir jusqu'où vont les directives et les autres leviers.

Un autre sujet de convergence porte sur la question du maintien en emploi, en corrélation avec le vieillissement de la population active. Elle constitue un axe important du Cadre stratégique européen et des orientations des partenaires sociaux au niveau national français. Nombre de réflexions sont en cours à ce sujet en France, notamment en termes de prévention de l'usure professionnelle et de la pénibilité.

Au même titre que le Cadre stratégique, nous traitons également les questions propres à l'approche des risques. Les partenaires sociaux ont souhaité identifier et prioriser un certain nombre de risques à prévenir, notamment les chutes de hauteur et de plain-pied, qui sont les plus impactantes en termes de sinistralité, les risques chimiques, les risques psychosociaux, ceux liés aux nanomatériaux et enfin, les risques cardiovasculaires ou les addictions. Ces dernières thématiques nous situent à l'interface des questions de santé publique. L'idée est donc de mettre en place une démarche plus volontairement transversale.

Une question prépondérante renvoie par ailleurs à l'effectivité de l'application de la réglementation, notamment en mettant en avant les systèmes d'inspection du travail et en cherchant à les moderniser.

Enfin, bien que la thématique se pose de manière différente entre l'Europe et la France, nous menons aussi au niveau national un chantier d'harmonisation des données, sachant que les éléments de sinistralité ne sont pas toujours homogènes entre les différents régimes, notamment

les secteurs privés et publics, et que les données épidémiologiques peuvent émaner de plusieurs sources.

Régis de CLOSETS

De toute évidence, la convergence est effective entre la stratégie européenne et les ambitions nationales. Toutefois, les TPE semblent se situer à la marge de ce système. Comment vous adressez-vous à ces structures afin de les intégrer au dispositif ? Il est en de même pour une part des travailleurs précaires.

Bénédicte LEGRAND-JUNG

Je ne saurais apporter une réponse univoque à cette question difficile à laquelle sont confrontés les préventeurs. Il y a probablement une palette complète d'actions à mener. Bien évidemment, la réglementation doit tout d'abord être applicable dans ces entreprises. Ensuite, nous devons disposer d'un réseau d'intervenants dont la priorité serait de cibler ces entreprises, afin de leur offrir un appui viable. Je pense, notamment, aux services de santé au travail qui constituent le réseau principal d'acteurs en direction des salariés des PME et des TPE notamment. Ces réseaux doivent adapter la nature de leurs interventions à ces publics précis. Des outils doivent être développés dans ce cadre. Les branches peuvent constituer un levier d'action important. Nous avons, par exemple, conclu un certain nombre de conventions de partenariat avec des branches, qui comptent beaucoup de PME et TPE, comme les garages. Ce travail doit être utile pour concevoir les actions d'information et de sensibilisation les plus adaptées à la réalité du terrain.

Régis de CLOSETS

Dans le champ d'application des directives européennes, notamment la directive-cadre, il existe un nombre important de préventeurs autour des salariés et des entreprises. En somme, le système devient particulièrement horizontal et technicien. Or la France s'appuie sur une culture du consensus social et du partenariat. Mettre en place ces directives européennes ne nous pousse-t-il pas à désavouer ces acquis, pour une culture plus anglo-saxonne de la prévention ?

Bénédicte LEGRAND-JUNG

Concernant les acteurs, il est vrai qu'en France les réseaux sont nombreux : sécurité sociale, services de santé au travail, État, opérateurs spécifiques sur des secteurs particuliers... La convergence de ces réseaux constitue l'un des enjeux de première importance. Toutefois, nombre d'actions ont été menées en la matière. Par exemple, la contractualisation entre les services de santé au travail, l'État et les CARSAT permet aujourd'hui de définir des priorités communes, de répartir les responsabilités et

d'articuler les actions, pour finalement construire des programmes communs. Par ailleurs, si les salariés compétents en SST dans les entreprises peuvent apparaître comme une obligation communautaire ou bureaucratique, il n'empêche que leur présence, y compris dans les petites entreprises, tient de l'évidence, d'autant que la réglementation en la matière n'est pas vraiment restrictive. Il en est de même pour le principe d'évaluation des risques, qui est simplement posé. Le but est d'installer cette évaluation au cœur de la démarche de prévention des entreprises.

Régis de CLOSETS

Le "pilote" n'est pas toujours clairement défini...

Bénédicte LEGRAND-JUNG

Aujourd'hui, le rôle des partenaires sociaux est très important, et voulu par le ministre du Travail. Ils font partie des volontés fortes du ministère du travail. Ils participent ainsi étroitement aux orientations de la politique de santé et de sécurité au travail, au plan national et régional. Il convient aussi de rappeler qu'ils sont intégrés aux systèmes de gouvernance des services de santé au travail, de la sécurité sociale et du COCT. Je ne pense donc pas que nous puissions parler d'un système basculant vers une vision technicienne d'experts.

Régis de CLOSETS

Pendant longtemps, les États se sont tournés vers l'Europe aussitôt que des problèmes se présentaient, notamment pour lui rejeter la faute. Aujourd'hui, quelles grandes avancées apportées par la réglementation pouvez-vous souligner ? Par ailleurs, est-il nécessaire de différencier la place de l'Europe et celle des États ?

Bénédicte LEGRAND-JUNG

Il est important de rappeler que le champ de la santé et de la sécurité au travail a été très développé au niveau communautaire et très structurant pour le droit national de nombre d'États. La directive-cadre de 1989 continue de poser les principes généraux de la prévention ou de l'évaluation des risques.

Par ailleurs, la mise en place du marché unique a nécessité des directives, dont certaines sont économiques, qui ont eu un réel impact dans le domaine de la SST. C'est notamment le cas pour les directives sur les machines ou sur les équipements de protection individuelle. Nous disposons également de 24 directives sectorielles qui fixent un cadre minimum. Ainsi, il est évident que la réglementation communautaire a beaucoup apporté, sachant que la France est parfois allée plus loin dans le cadre de son débat politique national.

Le champ européen de la santé et de la sécurité au travail est confronté à l'élargissement, ce qui est certaine-

ment le cas de l'ensemble des politiques sociales de l'Union européenne. Nous touchons à un enjeu important d'harmonisation et de mise en œuvre effective de l'acquis communautaire sur la totalité du territoire européen. À ce sujet, il est essentiel d'accompagner les nouveaux États membres.

En outre, nous pouvons légitimement nous demander s'il faut aujourd'hui continuer à développer le cadre européen. Nous pensons qu'une homogénéisation doit préalablement intervenir afin que les entreprises puissent faire face à des enjeux sanitaires et économiques de premier ordre. La France joue ainsi un rôle important dans le renforcement et l'harmonisation du cadre existant sur les risques chimiques, les perturbateurs endocriniens. D'un point de vue réglementaire, il est utile de se demander si les textes doivent être plus sectoriels ou laisser davantage de place aux outils et au dialogue social ou si les objectifs doivent s'occuper des résultats ou des moyens. Par exemple, l'expression "troubles musculosquelettiques" ne figure pas en tant que tel dans le Code du travail, alors qu'ils constituent à ce jour l'un des premiers objectifs de la politique de prévention. Il est en de même pour les risques psychosociaux.

Enfin, l'Union européenne joue un rôle sur les orientations stratégiques ou sur la mutualisation des bonnes pratiques et des outils. À ce titre, une Europe mieux organisée permettra de gagner en influence sur la normalisation internationale (ISO).

Régis de CLOSETS

Vous positionnez donc l'Europe comme un acteur des débats et des expertises, et non plus uniquement comme un producteur de réglementations. De toute évidence, les situations évoluent à ce sujet.

Bénédicte LEGRAND-JUNG

Un acquis important est en place. Sa mise en œuvre doit être effective dans l'ensemble de l'Union européenne. Une réflexion doit désormais être menée sur la nature des risques.

Régis de CLOSETS

J'aimerais que nous évoquions votre mission de relais en France de l'EU-OSHA, la DGT étant le point focal français. Dans quelle mesure peinez-vous à faire suivre les campagnes de l'Agence de Bilbao, qui ne sont pas forcément accompagnées dans l'Hexagone, par rapport aux autres États membres ?

Bénédicte LEGRAND-JUNG

Ces campagnes sont néanmoins assez bien relayées. Chaque année, nous organisons un événement important, que nous déclinons en régions, dans le cadre de la cam-

pagne annuelle de l'Agence de Bilbao. Cette année, nous traitons des risques psychosociaux. La région constitue un espace d'échanges essentiel. Nous devons également prendre en compte l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, mais aussi les priorités assignées à l'Inspection du travail. Je pense toutefois que la France s'investit pour relayer ces campagnes dans les meilleures conditions.

DÉBAT AVEC LA SALLE

De la salle

Je travaille à la Représentation de la Sécurité sociale française auprès de l'Union européenne. Nous sommes installés à Bruxelles. Les débats européens ont fait ressortir la directive TMS, qui était inscrite dans le premier agenda de la Commission avant d'être retirée. Certains eurodéputés réclament également une législation sur les risques psychosociaux ou le stress. Quelle est la position de la France sur ces questions ? Plaidez-vous pour plus d'harmonisation dans le domaine ou préférez-vous d'autres solutions ?

Bénédicte LEGRAND-JUNG

Les mots "TMS" ou "risques psychosociaux" ne sont pas inscrits dans le Code du travail. Ces deux sujets sont toutefois des priorités effectives du Plan santé au travail français et de l'ensemble des acteurs de prévention. Nous devons donc examiner dans le détail ce qui doit faire l'objet d'une réglementation et ce qui ne le nécessite pas. En effet, ces thématiques relèvent plutôt du dialogue social et d'outils d'accompagnement des entreprises ou de recommandations, permettant ainsi de nous adapter aux métiers et aux différentes pratiques.

Il est important d'étudier le contenu potentiel d'une directive sur les risques psychosociaux. La réglementation européenne parle d'une évaluation et d'une protection des risques physiques et mentaux. Le terme "mental" a été ajouté dans la réglementation française à l'occasion de la loi de modernisation sociale de 2002 et la mention de cette notion a induit une différence. Nous pouvons aujourd'hui observer le chemin parcouru dans le domaine des risques psychosociaux, notamment grâce à la diffusion de recommandations ou de guides.

Il est par ailleurs difficile de réglementer totalement le contexte des TMS. Toutefois, nous devons construire une assise réglementaire pour traiter ces questions, sachant qu'elles sont inscrites dans les principes généraux de la loi nationale.

De la salle

Vous expliquez que les TMS ne sont pas inscrits dans le

Code du travail. Cependant, la manutention manuelle y figure. De même, vous affirmez que les RPS n'apparaissent pas, alors que les harcèlements moral et sexuel y sont mentionnés. Par ailleurs, nous avons largement évoqué la Commission européenne, mais assez peu les accords européens. En matière de santé mentale, deux d'entre eux ont été déclinés au niveau français. Aujourd'hui, un accord étendu s'impose aux entreprises.

Bénédicte LEGRAND-JUNG

Vous avez tout à fait raison de mentionner ces deux points. Les manutentions manuelles figurent effectivement dans le Code du travail. Le harcèlement est toutefois différent des RPS. Par ailleurs, vous citez à juste titre les accords européens, qui ont été déclinés dans le cadre d'accords nationaux interprofessionnels et, ainsi, ont été étendus. Toutefois, l'origine de la norme n'est pas tout à fait la même qu'une directive ou une loi. Le processus d'élaboration diffère quelque peu. Reste que ce corpus est effectivement contraignant.

De la salle

Concernant les orientations du PST3, vous avez expliqué qu'une conduite addictive sur le lieu de travail peut créer un risque. Or, il est prouvé depuis plusieurs années que le travail peut entraîner des conduites addictives qui, elles-mêmes, vont générer des risques. Je voudrais par ailleurs vous interroger sur l'orientation stratégique fondamentale, qui tend à faire de la prévention primaire une priorité mais aussi à développer la connaissance des situations de travail réelles, ce qui est une bonne chose, mais vous ne détaillez pas ces points quant à votre plan d'action.

Bénédicte LEGRAND-JUNG

Le document des partenaires sociaux mentionne ces

points. Il renvoie à des échanges qui se sont tenus par le passé. Il cherche à affirmer que les politiques, les outils d'accompagnement et la réglementation doivent être conçus à partir de situations de travail réelles. Dans cette optique, nous disposons d'outils et d'acteurs de référence afin de construire un diagnostic à ce sujet. Nous parlons d'un objectif pour construire les moyens de prévention et les réglementations le cas échéant.

De la salle

Je suis médecin du travail et j'aimerais rebondir sur ce sujet du travail réel. Nous avons pris l'habitude de techniciser la démarche et de construire des documents uniques. À ce sujet, les médecins du travail n'ont pas toujours eu des pratiques exemplaires. Je pense toutefois que si nous développons une clinique du travail, nous pourrions analyser les charges grâce aux retours des opérateurs. Nous pourrions ainsi mieux appréhender le travail réel.

Bénédicte LEGRAND-JUNG

Nous touchons à l'enjeu de l'expression sur le lieu de travail, qui est clairement explicité dans l'accord interprofessionnel sur la qualité de vie au travail. L'idée est de ne pas disposer uniquement d'une vision technicisée des problématiques de travail, que ce soit au sein des entreprises ou des organismes de prévention. La volonté est bien que ces réflexions soient en mesure d'alimenter toute la chaîne du travail.

De la salle

Sur les RPS, la seule façon d'approcher le travail réel est d'interroger les salariés et de dresser des diagnostics collectifs. ●

Table ronde : les approches stratégiques et outils développés dans les États membres et au-delà pour faire face aux défis de demain

INTERVENANTS

- **Jennifer WOLF HOREJSH**, Directeur exécutif, Association internationale des régies et commissions des accidents du travail (IAIABC)
- **Walter EICHENDORF**, Directeur général adjoint, Assurance sociale des accidents du travail et maladies professionnelles (DGUV), Allemagne
- **Angela JANOWITZ**, Chef du Département d'Ergonomie et de Santé au travail, Commission pour la sécurité et santé au travail et la normalisation (KAN), Allemagne
- **Georges LISCHETTI**, Ingénieur conseil régional, Caisse d'assurance retraite et santé au travail (CARSAT) Alsace-Moselle, France
- **Kevin MYERS**, Directeur général adjoint, Health and Safety Executive (HSE), Grande-Bretagne - Président de l'Association internationale de l'inspection du travail (IALI)
- **Patricia MURRAY**, Psychologue du travail, Autorité pour la santé et la sécurité (HSA), Irlande
- **Stéphane PIMBERT**, Directeur Général, Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS), France
- **Daniel PODGÓRSKI**, Directeur Général adjoint, Institut central pour la protection au travail - Institut national de recherche (CIOP-PIB), Pologne

Régis de CLOSETS

Cet après-midi, nous allons voir comment les différents acteurs font face aux défis à venir en matière de santé et sécurité au travail à travers trois grands aspects : bâtir ensemble une culture de prévention durable ; identifier et anticiper les risques émergents ; fédérer les acteurs de prévention sur le terrain. Nous verrons notamment comment le travail en réseau et la réglementation communautaire peuvent améliorer les différentes collaborations.

Je vous propose tout d'abord de nous rendre de l'autre côté de l'Atlantique. Nous accueillons en effet pour la première fois un intervenant des États-Unis. Jennifer Wolf Horejsh est directrice exécutive de l'IAIABC, une institution centenaire créée par sept agences fédérales américaines d'indemnisation pour partager leurs expériences. La volonté de ce réseau était de mettre en relation les très nombreux systèmes d'indemnisation en vigueur en Amérique du Nord. Avant de présenter l'IAIABC, pouvez-vous nous présenter le système d'indemnisation en place aux États-Unis ?

Jennifer WOLF HOREJSH

Le système américain, qui est infranational, est très différent des dispositifs en place en Europe. Les États sont responsables de la politique en matière de santé et de sécurité au travail, qui ne dépend donc pas d'un programme national. Par ailleurs, seuls quatre États ont mis en place un modèle public. Ailleurs, le système est

concurrentiel. Aux États-Unis, les systèmes en place dans chaque État ne ressemblent à aucun autre. Des différences importantes peuvent apparaître, notamment en termes de montants des prestations. Par exemple, une anecdote a fait couler beaucoup d'encre récemment. Si vous perdez un œil dans l'Alabama, vous êtes indemnisés à hauteur de 27 000 dollars. Si cet accident intervient en Pennsylvanie, l'indemnisation s'élève à environ 250 000 dollars. L'accès et la prestation en matière de soins médicaux varient également. Ce qui est considéré comme un accident de travail dans un État ne l'est pas forcément dans un autre. Nous constatons aussi d'importants écarts en termes de couverture des maladies professionnelles et cela est d'autant plus vrai en ce qui concerne les maladies psychiques. Dans certains États, aucune prestation n'est prévue à cet effet, dans d'autres une prestation est versée uniquement dans le cadre d'incidents violents survenus sur le lieu de travail. Les demandes d'indemnisation autour des maladies professionnelles engendrent énormément de différents et de conflits. Nous essayons toutefois de mettre en place des présomptions par métier, comme la reconnaissance du cancer des poumons en tant que maladie professionnelle chez les pompiers.

Régis de CLOSETS

Des États cherchent-ils à attirer des travailleurs en insistant sur des conditions plus favorables ?

Jennifer WOLF HOREJSH

Ce point est tout à fait juste et pertinent. Nous venons de publier une série d'articles et de diffuser des entretiens à la radio publique nationale qui font la lumière sur ces grandes différences. En général, les travailleurs n'en ont pas conscience. Ils connaissent mal leur système d'indemnisation jusqu'à ce qu'ils en aient besoin. Cette situation n'est d'ailleurs pas favorable. Certaines PME ne sont pas nécessairement mieux renseignées que les travailleurs. Les grandes entreprises, elles, sont parfaitement au courant des différences entre les systèmes et intègrent ces données à leur gestion. Nous espérons néanmoins que notre travail autour des reportages que nous avons diffusés a porté ses fruits.

Régis de CLOSETS

Quelles sont les principales menaces auxquelles sont confrontées les grandes agences d'indemnisation américaines ?

Jennifer WOLF HOREJSH

Chaque agence est confrontée annuellement à des défis particuliers. Des questions sont toutefois communes au niveau national, comme la prestation des soins médicaux. Le coût est le plus élevé du monde industriel, mais les résultats ne sont pas nécessairement meilleurs. Un important mouvement vise donc à transformer ce système, et notamment le financement des soins. Ces questions peuvent avoir un impact sur l'indemnisation des travailleurs accidentés. Améliorer les résultats permettrait aux salariés de reprendre le travail plus rapidement.

Un autre débat porte sur le nombre de lois en vigueur aux États-Unis. Nous comptabilisons 51 lois différentes sur l'indemnisation des travailleurs accidentés, le district de Columbia disposant d'un système propre. En outre, au Texas, il existe un régime d'indemnisation, mais qui n'est pas obligatoire ; c'est le seul État. En somme, une entreprise texane peut choisir de ne pas cotiser pour une couverture de ce type, ce qui la rend responsable en cas d'accident. Par exemple, si un employé accidenté ne bénéficie pas de couverture, il peut intenter un procès à l'employeur. Le taux d'incidence est toutefois très faible.

Le débat porte évidemment sur les contraintes liées à une telle multiplication des procédures, notamment pour les entreprises. Les grandes entreprises veulent construire un nouveau système où chacune pourrait créer son propre niveau d'indemnisation, créant alors un système alternatif au régime d'indemnisation actuel.

Par ailleurs, le débat de ce matin a porté sur la fiabilité des données, afin de construire des statistiques et de se prêter à des comparaisons entre les États. Je pense qu'en Europe, qui réunit plusieurs langues, le problème est d'autant plus complexe. Reste que nous ressentons le besoin

d'aller vers une plus grande comparabilité afin de déceler les différences entre les États.

Régis de CLOSETS

En Europe, nous essayons de lier indemnisation, prévention et réhabilitation. Ce débat existe-t-il aux États-Unis ? Des initiatives sont-elles en ce sens ?

Jennifer WOLF HOREJSH

Ce débat sur la prévention est très important aux États-Unis. Certains dirigeants industriels traitent de ce sujet afin de lier la prévention, l'indemnisation et la reprise du travail. Toutefois, seuls quelques États se trouvent à l'avant-garde en matière de stratégies et de programmes de prévention. Dans certains États, changer la réglementation n'est pas suffisant ; il faut aussi s'attaquer aux comportements et aux mentalités. Par exemple, le Montana, qui a mis en place un processus très robuste de négociation avec les partenaires sociaux, est particulièrement en avance sur ces sujets. Ensemble, patronat et syndicats mènent des campagnes de sensibilisation sur des thématiques de prévention.

À l'heure actuelle, nous cherchons à convaincre et sensibiliser les différents acteurs sur ces questions. L'un de nos membres va rédiger un livre blanc pour démontrer que la reprise du travail constitue un enjeu majeur. En somme, nous tentons de modifier le paradigme américain.

Aujourd'hui, je pense que les esprits sont plus ouverts. Des leaders américains, très novateurs, voudraient mettre en place cette transition et souhaitent que le régime d'indemnisation soit plus orienté vers le retour au travail.

Régis de CLOSETS

Quelle perception les Américains ont-ils du système européen ?

Jennifer WOLF HOREJSH

Les Américains connaissent mal les programmes en matière de SST en Europe. Je pense qu'ils y perdent car nous avons beaucoup à en apprendre. Les progrès accomplis en Europe sont plus importants qu'aux États-Unis.

QUESTIONS DE LA SALLE

De la salle

Je voudrais vous interroger sur les normes ISO. Nous travaillons beaucoup sur le système de management de la santé au travail, sujet sur lequel le monde anglo-saxon, et notamment les États-Unis, est à la pointe. Nous savons aussi que les États-Unis ont très peu développé une culture de prévention. Quel est votre avis sur les normes ISO, dont la plupart sont d'origine américaine ?

Jennifer WOLF HOREJSH

Ma connaissance est assez limitée en la matière. Je sais toutefois que ces normes sont appréciées dans certaines organisations, où elles peuvent être considérées comme des atouts. En général, les entreprises sont très fières de les mettre en application.

De la salle

Vous n'avez pas précisé de quelle partie des États-Unis vous venez. Ma question concerne la reprise du travail. Vous avez en effet lié ce sujet au système d'indemnisation. Pouvez-vous développer ce point ?

Jennifer WOLF HOREJSH

Je viens de Madison, dans le Wisconsin. La reprise du travail est un sujet sur lequel nous nous concentrons particulièrement aux États-Unis. Le lien est d'abord établi avec les assureurs privés. Il est de leur responsabilité d'impliquer la personne accidentée et son employeur. Aujourd'hui, les entreprises cherchent à développer des stratégies encourageant la reprise du travail au lieu de favoriser un arrêt de travail jusqu'au complet rétablissement. Nous cherchons donc à réintégrer la personne dans la force de travail.

Régis de CLOSETS

Des gestionnaires traitent-ils ces cas ?

Jennifer WOLF HOREJSH

Des responsables, présents chez les assureurs, doivent aider les travailleurs accidentés à comprendre le système, à connaître leurs droits, le niveau des prestations médicales auxquelles ils ont droit et à maîtriser les sujets liés à la reprise du travail.

De la salle

Vous avez dit que les systèmes d'assurance avaient beaucoup à apprendre de l'Europe. Pourriez-vous préciser sur quels points par exemple ?

Jennifer WOLF HOREJSH

J'ai noté d'abord la relation très importante entre prévention et indemnisation. Je pense que nous devons aussi tirer un certain nombre d'enseignements sur les questions relatives à la reprise du travail. Nous devons nous diriger à la fois vers les individus, mais aussi vers le système et la politique générale. Les États-Unis doivent encore apprendre à mettre l'accent sur la prévention et la réinsertion.

Régis de CLOSETS

Je pense que la situation a changé aux États-Unis suite à l'Obama Care. Comment ces éléments ont-ils modifié la position des assureurs qui indemnisent les travailleurs ?

Jennifer WOLF HOREJSH

Si votre assurance ne veut pas vous indemniser, votre caisse maladie se tournera vers votre employeur. Une loi a été votée pour que la santé devienne abordable. Il s'agit de modifier le modèle quant à l'accès à un certain nombre de spécialistes. Les personnes craignaient auparavant que les médecins prescrivent de nombreux examens et médicaments. Désormais, la prestation est étudiée en priorité afin de garantir le meilleur résultat médical possible.

Régis de CLOSETS

Nous allons maintenant engager notre deuxième table ronde, avec des exemples d'actions pour mettre en place une culture de prévention durable, pour lutter contre les risques émergents et pour coordonner les préventeurs sur le terrain par des stratégies nationales que vont vous présenter nos invités de la table ronde.

Nous allons commencer en essayant de comprendre comment les politiques nationales déployées aujourd'hui participent à instaurer une culture de sécurité et de prévention durable au sein des entreprises. Il ne s'agit plus uniquement de promouvoir les actions et dispositifs, mais d'inciter à leur appropriation et à leur ancrage durable dans le monde du travail, très changeant.

Walter Eichendorf, la structure que vous dirigez, la DGUV, implique 75 millions de personnes et 3,9 millions d'entreprises, que ce soit dans des missions de prévention, de réhabilitation ou d'indemnisation des victimes. Vous conduisez de nombreuses actions, notamment autour d'un cap défini en 2008 et intitulé "Vision Zéro", qui tend à réduire le plus possible le nombre de décès au travail. Votre mot d'ordre est que "la vie n'est pas négociable". En quoi était-il essentiel de bâtir une stratégie sur un tel propos et sur une aussi longue durée ?

Walter EICHENDORF

Pour réussir au niveau de la prévention, il ne faut pas uniquement se fier à la loi. Elle est certes importante, mais elle ne permet pas à elle seule d'instaurer la mise en place d'actions de prévention. La "Vision Zéro" est une stratégie fondamentale qui tend à ne pas accepter les accidents mortels ou graves. Cette démarche est tout à fait naturelle dans nombre de pays du monde. Nous ne pouvons permettre qu'une simple erreur au travail conduise à un décès. Nous pensons donc que cette "Vision Zéro" est un droit fondamental de l'Homme. C'est pourquoi nous mettons en place cette stratégie depuis plusieurs années. Nous pensons qu'il est essentiel de disposer d'une démarche installée sur le long terme, qu'il est important de maintenir un cap.

Cette stratégie vise la responsabilisation des employeurs qui ne doivent pas uniquement respecter la loi, mais entreprendre davantage et aller au-delà des disposi-

tions légales pour prévenir les accidents mortels.

Aussi parlons-nous de retours sur investissement en termes de prévention. De nombreuses études existent sur ce sujet, notamment celle réalisée par l'Association internationale de la sécurité sociale (AISS) qui a analysé plus de 400 entreprises dans plus d'une vingtaine de pays. Cette étude montre un retour sur investissement de 2,2. De notre côté, nous avons réalisé une brochure en nous basant sur certains groupes cibles et nos résultats sont similaires : le retour sur investissement s'échelonne de 1,6 à 2,5. Ces chiffres sont considérables, y compris d'un point de vue financier.

Régis de CLOSETS

Comment avez-vous conçu la dernière campagne de sensibilisation sur cette "Vision Zéro" ?

Walter EICHENDORF

Il nous a fallu identifier le message que nous souhaitons transmettre, qui vise avant tout la culture de prévention. Sans elle, nous ne pourrions mettre en place la "Vision Zéro". Pour atteindre employeurs et travailleurs, il est par ailleurs nécessaire de disposer d'un message clair, et de mener des campagnes. Les campagnes durent généralement trois ans.

Régis de CLOSETS

Vos campagnes pour la sécurité routière s'inspirent également de cette notion de vision zéro.

Walter EICHENDORF

Il est effectivement difficile de distinguer la sécurité routière de la sécurité au travail, car la plupart des accidents de la route se déroulent sur le temps de travail. Ils impliquent, par exemple, les routiers, les chauffeurs de taxi ou tout salarié qui se rend sur son lieu de travail. Nous pensons donc que ces deux questions sont fondamentalement liées.

Régis de CLOSETS

Vous avez présenté lors du XX^e Congrès mondial sur la sécurité et la santé au travail qui s'est tenu en août dernier à Francfort, les résultats de votre vision zéro. Est-il essentiel pour vous d'exposer cette stratégie à d'autres pays ?

Walter EICHENDORF

Absolument. Je pense qu'en termes de prévention, une solution existe toujours quelque part dans le monde. Il suffit de la trouver. Elle est peut-être développée en Australie, en Nouvelle-Zélande ou à Singapour. Il est rare qu'un problème n'ait été rencontré nulle part ailleurs et que des solutions n'aient été développées. Ces réunions sont donc très importantes pour nous.

Régis de CLOSETS

L'un des sujets dans le cadre des accords transatlantiques UE/USA en cours de négociation réside dans la possibilité d'ouvrir le marché des assurances aux acteurs privés. Quelles sont les préoccupations que suscite pour vous ce sujet ?

Walter EICHENDORF

Nous sommes en faveur d'accords commerciaux pour régir les échanges entre les pays. Il faut toutefois faire en sorte qu'ils ne mettent pas à mal les accords nationaux existants, notamment en ce qui concerne la possibilité pour les assureurs américains d'arriver en Europe, et de profiter du système de sécurité sociale des États membres. Nous ne pouvons donc pas autoriser ce type de situation. Le TTIP est un accord de libre-échange. Il faut nous prémunir pour qu'il ne porte pas atteinte aux systèmes de sécurité sociale en place dans de nombreux pays européens. Si ce dispositif s'adapte parfaitement à l'industrie automobile, il n'en va pas de même en matière de santé et sécurité au travail.

Régis de CLOSETS

Angela Janowitz, en Allemagne, la volonté a été de mettre en place une structure spécifique, la KAN, qui rassemble les partenaires sociaux et fédère les expertises autour des questions de normalisation en santé sécurité au travail. Pourquoi cette volonté ?

Angela JANOWITZ

La normalisation est le fruit de consensus. Or les parties prenantes sont très différentes. L'Allemagne a donc décidé de mettre en place un comité rassemblant l'ensemble des parties prenantes en matière de SST dans le secteur de la normalisation, pour avoir plus de poids.

Sur la question de la culture de prévention, la normalisation est, à notre sens, essentielle. Nous disposons en effet d'une hiérarchie de mesures techniques, spécifiques, organisationnelles... Par exemple, lorsque vous devez abattre un arbre et que vous disposez d'une scie très sécurisée qui respecte les dispositions d'une norme, vous avez déjà franchi une étape importante en matière de sécurité. C'est dans cette optique que nous investissons beaucoup d'énergie dans la normalisation pour contribuer à inculquer une culture de la sécurité.

En outre, les employeurs et les salariés qui utilisent les produits disposent d'un certain savoir et d'une expérience qui doivent nourrir le processus de consultation des comités. La Commission européenne a exigé, en particulier dans le cadre de la directive machines et concernant les travailleurs postés, que l'employeur et ses salariés puissent participer à la normalisation. Vous n'êtes pas sans savoir que l'Allemagne souhaite tout réglementer ! Nous

avons donc mis en place la KAN qui réunit l'ensemble des parties prenantes en SST : les employeurs, les caisses obligatoires d'assurance, l'État, les salariés et l'organisme national de normalisation.

En définitive, nous sommes convaincus que la normalisation est l'un des éléments importants de la sécurité au travail. Nous tentons de faire entendre la voix de la SST en Allemagne, mais nous constatons aussi qu'il est important de travailler en collaboration avec d'autres pays, comme au sein du réseau Euroshnet.

Régis de CLOSETS

La KAN a produit une trentaine d'avis l'année dernière sur des sujets très variés et des scientifiques collaborent également à vos travaux. Elle apporte donc une approche innovante, sur les équipements ou les matériaux, mais aussi sur la gestion ou la qualification. Quel est l'intérêt de la normalisation dans ces domaines, mais aussi quelles sont ses limites ?

Angela JANOWITZ

C'est une excellente question. Nous avons pu constater ce matin que de nombreux systèmes se développent en parallèle. Nous ne sommes d'ailleurs pas nécessairement conscients de cette réalité. Par le passé, nous parlions de la "sécurité du produit". La Nouvelle approche adoptée en 1985 et confirmée en 2008 rend concrètes les exigences de sécurité définies dans les directives. À notre époque, les services ont un impact prépondérant sur les économies et nous devons, par exemple, prendre en compte les personnes handicapées, les populations vieillissantes ou de nouveaux flux migratoires. En conséquence, les normes liées à ces économies se développent dans un certain nombre de domaines. Les modifications progressives de l'économie influent sur l'approche de la normalisation et celle-ci peut fournir des éléments tangibles. Si nous n'investissons pas de compétences dans ces domaines, ce travail sera réalisé par des organismes de normalisation ou par des producteurs qui ont des intérêts économiques. Nous devons donc faire face à cette évolution. Si nous n'essayons pas d'influer sur ces éléments, deux mondes vivront en parallèle.

Régis de CLOSETS

Nous nous dirigeons vers des systèmes de plus en plus innovants. Par ailleurs, de nouvelles normes pourraient intervenir à la suite des accords transatlantiques en cours de négociation. Quelles sont vos inquiétudes à ce sujet ? Un compromis pourrait-il permettre une harmonisation des normes en vigueur aux États-Unis, en Chine ou en Europe ?

Angela JANOWITZ

Comme Walter Eichendorf, nous sommes favorables aux

accords entre les différentes régions du monde. Il est naturel que les grands blocs géographiques tentent de parvenir à des accords. Toutefois des problèmes se posent lorsque nous évoquons la reconnaissance mutuelle des normes. Prenons l'exemple des masques respiratoires, pour lesquels des différences existent entre la France et les États-Unis. Aux USA, plus de 200 comités de normalisation produisent des normes. Ainsi, vous pouvez choisir la norme que vous voulez pour produire votre masque avant de le mettre sur le marché. L'employeur est responsable de son produit et il doit disposer d'un certain nombre de connaissances. C'est à lui de les vérifier. En Europe, la directive sur les équipements de protection s'impose, et des tests sont réalisés par des tiers pour vérifier la conformité du produit aux exigences définies par la directive. Quand il achète ses masques, l'employeur est donc certain de leur fiabilité. S'il devait acheter un produit fabriqué sur le territoire américain, il ne saurait pas qu'il est tenu de le vérifier. En somme, il est difficile de tout concilier.

Régis de CLOSETS

Quelle serait la situation, puisque les deux normes existent ?

Angela JANOWITZ

La création d'une norme ISO par exemple serait évidemment la meilleure. Il faut une base commune avant de pouvoir vendre les produits dans les différentes régions du monde.

Régis de CLOSETS

Kevin Myers, vous dirigez le HSE, l'organisme de tutelle des inspecteurs du travail en Grande-Bretagne, qui travaillent sur les secteurs jugés à risques. Les activités de proximité sont, elles, suivies par des inspecteurs d'autorités locales, qui peuvent mettre en place des inspections plus globales, notamment en intégrant des questions d'hygiène. En 2011, votre structure a subi de sérieuses coupes budgétaires, un tiers des effectifs d'inspecteurs du travail ayant alors été supprimé. En quoi ces événements vous ont-ils poussé à aborder autrement votre mission, peut-être en favorisant la prévention par rapport au contrôle ?

Kevin MYERS

Pour vous répondre, il faudrait commencer par corriger l'hypothèse de base de votre question. En effet, la réduction de 40 % de notre budget sur une période de trois à quatre ans, demandée par le gouvernement de coalition, ne nous a pas poussés à révoquer une partie de nos effectifs du jour au lendemain. Nous avons essayé de protéger nos ressources de terrain. Nous n'avons pas réduit de manière aussi drastique le nombre de nos inspecteurs.

La philosophie britannique est d'essayer de changer le

comportement des personnes qui créent des risques. Nous avons mis en place cette politique il y a environ 40 ans, lorsque nous avons totalement modifié notre action en matière de SST. La première responsabilité, en matière de contrôle des risques, n'incombe pas à l'État, qui doit définir des règles, mais bien à ceux qui créent des risques.

Nous considérons la réglementation comme l'un des moyens disponibles. Toutefois, le plus important c'est l'objectif, une meilleure gestion des risques. Nous avons différentes façons d'influer sur les divers acteurs afin de développer davantage la prévention. Nous n'avons pas, finalement, de recette miracle. Nous proposons simplement des solutions en fonction des scénarios. Si nous parlons, par exemple, de multinationales, l'argument du retour sur investissement est plus facilement compris. Ce n'est pas le cas pour une PME, même dans le domaine le plus risqué du BTP. Il est vraiment important de changer les comportements, et dans ce domaine, nous pouvons apporter un nombre très important de réponses différentes.

Régis de CLOSETS

La mission de vos inspecteurs évolue et il leur est davantage demandé de travailler sur la prévention, tout en continuant les contrôles. Il est peut-être difficile d'assurer ces deux fonctions en même temps.

Kevin MYERS

Je ne crois pas que la prévention et le contrôle s'opposent fondamentalement. Il s'agit, je le répète, de changer le comportement humain. Une maxime explique que certaines personnes changent parce qu'elles ont vu la lumière et d'autres parce qu'elles ont senti la chaleur. Les salariés du HSE doivent travailler pour que les personnes voient la lumière ou, à défaut, ressentent la chaleur. Pour filer la métaphore, je pense qu'il est préférable de montrer la lumière plutôt que de faire craindre la chaleur. Nous travaillons beaucoup en ce sens.

Nous avons parlé des PME comme d'une entité homogène, ce qui est totalement inapproprié. Des stratégies différentes s'imposent, selon les comportements. Nous évoluons donc avec les associations professionnelles et dans des comités tripartites, avec des représentants des employeurs et des syndicats. Nous essayons d'avoir moins de législation, mais aussi plus de normes rédigées par les personnes qui gèrent les risques. Il est alors beaucoup plus facile de les responsabiliser que si elles provenaient directement des instances de Bruxelles. Il est essentiel d'appréhender que la prévention est directement liée à l'influence sur le comportement. C'est une conversation entre adultes et non une relation parents/enfants.

Régis de CLOSETS

Patricia Murray, vous travaillez sur les comportements

individualisés. Vous avez conduit des travaux très intéressants avec la HSA sur les liens entre prise de risque et comportement. Vous vous êtes alors inspirée de la sécurité routière et vous avez pu constater que le profil des individus pouvait générer plus ou moins de prises de risques. Vous avez aussi expliqué que les lois ne prenaient pas encore en compte les individus, en fonction de ces données spécifiques. Vous affirmez devoir passer d'une logique de "You must do it" à une autre orientée vers un "Please do it". À quoi ces travaux ont-ils abouti ? En quoi peuvent-ils conduire à des actions permettant d'influer sur les comportements ?

Patricia MURRAY

Je travaille dans une structure irlandaise, équivalente au HSE britannique. Chaque culture nationale n'est pas égale devant le respect des règles. Et comme les Français, les Irlandais ne sont pas voués à respecter les règles ! Nous avons mené une enquête auprès des inspecteurs du travail qui a mis en évidence un relatif sens de la contradiction.

En ce qui concerne les risques, nous avons mené une étude sur les chantiers de construction il y a quatre ou cinq ans, où les travailleurs évoluent dans des environnements dangereux, parfois avec des équipements lourds. Nous leur avons demandé d'évaluer les risques, comme le travail en hauteur, les charges à porter ou la présence de matériels électriques et nous avons pu constater que les jeunes avaient une faible perception du risque, contrairement aux travailleurs les plus âgés ou aux femmes. Il faut se demander pourquoi ce groupe de personnes prend davantage de risques ou pourquoi il n'est pas réceptif aux discours de sécurité. La réponse est qu'il ne perçoit pas le danger. Le problème réside bien dans la perception du danger.

Régis de CLOSETS

Quelles sont les limites, sur le terrain, de cette approche ?

Patricia MURRAY

Les limites sont souvent de nature financière. Nous n'avons pas suffisamment de ressources pour mettre en place de telles actions. Nous devons donc travailler en collaboration avec d'autres acteurs. Nous avons, l'année dernière, organisé une rencontre avec des agriculteurs car nous avons pu constater qu'ils respectaient les règles et l'expérience des "anciens".

De la salle (Laurent VOGEL)

Je suis inquiet de constater que la question de l'organisation du travail semble disparaître de ce genre d'approche. Il est indéniable que certains individus prennent

plus de risques que d'autres. Toutefois, ce sujet n'est pas primordial sur le lieu de travail. Nous en revenons, dans ce cas, à des théories de psychologie du travail des années vingt ou trente, dont le but était d'établir les groupes de travail avec un profil de risques plus ou moins élevé. D'autres déterminants ont été perdus de vue, comme l'organisation du travail ou les réflexions sur les équipements. Ces derniers éléments ne dépendent pas de la personnalité de chacun.

Patricia MURRAY

Nos études ne se limitent évidemment pas à ces éléments. Nous cherchons en priorité à nous assurer que les employeurs et les travailleurs respectent leurs obligations. Je suis psychologue de formation. Je pense donc qu'il est important d'étudier le comportement humain, individuellement et collectivement. Nous pouvons ainsi vérifier si les salariés sont correctement managés ou si les messages sont normalement délivrés. Dans certains cas, les salariés sont critiqués, alors que ce sont les employeurs qui sont en cause. Ce type d'approche permet par exemple de relever des défauts dans les formations. Nous pouvons alors renforcer notre message auprès des employeurs.

De la salle

Ma question porte sur le Royaume-Uni et l'Irlande. Quelles mesures prenez-vous lorsqu'un comportement à risque est constaté dans un groupe ? En effet, bien que nous ayons relevé des comportements à risques chez les jeunes au volant, la sécurité routière n'a pas spécialement été améliorée.

Kevin MYERS

Je ne suis pas tout à fait d'accord avec l'hypothèse initiale de votre question. Au Royaume-Uni, les normes en matière d'accidents au travail ou sur les routes se sont considérablement améliorées. Nous disposons maintenant d'un certain nombre de lois pour lutter contre l'ébriété au volant par exemple. Moins de personnes conduisent aujourd'hui la nuit dans cet état.

Ce qui nous rapproche des actions menées en Irlande, c'est notre volonté commune de changer une culture. Dans ce contexte, nous devons nous attaquer aux comportements, ce qui nous oblige à revenir à la psyché de chacun et trouver le bon message. Des arguments peuvent être très écoutés. Il est important de mettre en place un discours commun entre les générations.

De la salle

Des théories comportementalistes peuvent s'avérer dangereuses et aller très loin. Lors des études sur les risques psychosociaux, des questionnaires tentent d'isoler des populations considérées dites sensibles. Pour éviter

de parler de l'organisation du travail, des groupes sont mis de côté, comme les familles monoparentales ou même les homosexuels. Il faut faire attention aux pratiques en la matière qui peuvent aller très loin. Les syndicats sont toujours très sensibles à ces problématiques. Cibler le comportement des personnes peut constituer une réelle dérive.

Régis de CLOSETS

Walter Eichendorf, pouvez-vous nous donner votre avis sur ces questions de comportements ? Quelle est la position de la DGUV ?

Walter EICHENDORF

Nous essayons clairement de changer les comportements. Nous passons par des campagnes de sensibilisation. Nous ne sommes jamais allés très loin sur la voie que vous avez décrite. Nous tentons de sensibiliser la population et de tenir compte d'un certain nombre de facteurs, tels que la langue par exemple. Nous n'entrons jamais dans le domaine de l'intime, de questions personnelles.

De la salle

Ma question s'adresse à tous les intervenants. Concernant la prise de conscience du risque, le changement de comportement et la culture de prévention, qu'entendez-vous en direction des très jeunes ? Une forme éducative de vos actions est-elle prévue ?

Régis de CLOSETS

Georges Lischetti pourrait répondre à cette question, puisque des travaux menés à la CARSAT Alsace-Moselle consistaient à montrer que la culture de prévention devait commencer très tôt et que vous avez tenté d'intégrer des référentiels de santé et de sécurité au travail dès la formation initiale, au niveau des études techniques et de l'enseignement supérieur.

Georges LISCHETTI

Avant de répondre à votre question, je me prêterai à quelques rappels historiques. Nous avons dressé le constat, à la fin des années 1990, que les jeunes qui occupaient leur premier emploi avaient en moyenne 2,6 fois plus d'accidents du travail que les autres salariés, et ce à activité équivalente. Nous nous sommes ensuite rendu compte que, dans les référentiels de l'époque, les enseignements de santé et de sécurité au travail apparaissaient peu. Nous transmettions des savoirs et des savoir-faire, quelquefois des savoir-être, mais jamais sur ces sujets précis. Troisième constat fait lors d'un déplacement en Irlande en 1996 : un de nos collègues a observé qu'une partie des stages des apprentis agricoles était consacrée à la santé et la sécurité au travail. Il a donc décidé de trans-

poser ce concept en France, qui est devenu Synergie.

À partir de ces constats, nous avons essayé, à la fin des années 1990, d'intégrer la santé et la sécurité au travail (SST) dans les parcours professionnels des stagiaires. Nous partions du principe que les jeunes intégrant des entreprises devaient, au-delà de l'apprentissage technique, disposer d'un regard sur ces sujets. Nous avons donc développé un outil alors baptisé Synergie. D'autres CARSAT l'ont ensuite repris et il est aujourd'hui devenu un produit national, placé sous l'égide de l'INRS.

Nous nous sommes ensuite penchés sur les référentiels de formation. Nous avons commencé par les CAP (certificat d'aptitude professionnelle) et les BEP (brevet d'études professionnelles), avant de travailler sur les Bac professionnels et les BTS (brevet de technicien supérieur). Nous visons désormais l'intégration de la SST dans les référentiels de formation des écoles d'ingénieurs et de management. Nous espérons, à terme, intégrer ceux des universités. L'idée est donc de placer la SST au cœur de l'apprentissage et, si possible, des diplômes. Dans cette optique, nous avons contacté les commissions de l'Éducation nationale permettant de reprendre régulièrement les référentiels de formation. Nous avons mené une démarche de lobbying, avec l'INRS et d'autres CARSAT.

À l'heure actuelle, nous avons étendu le concept à l'accueil du nouveau. La branche AT/MP considère que le nouveau est une personne qui est en parcours vers l'emploi, quel que soit son âge. En changeant, par exemple, de parcours professionnel, vous êtes confronté à de nouveaux risques. Cet accueil en santé et sécurité au travail devrait être, selon nos vœux, réalisé par un tuteur formé sur ces sujets à partir d'un référentiel national. Nos résultats sont probants. Par exemple, les jeunes diplômés de Bac Pro disposent tous de l'équivalent du certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES). Dans les métiers de l'électricité, beaucoup ont aujourd'hui l'équivalent de l'habilitation électrique.

De la salle

Ce sont des diplômés. Concrètement, pouvez-vous constater une amélioration de la santé et de la sécurité ?

Georges LISCHETTI

Vous touchez un point particulièrement sensible : l'évaluation. Le constat initial portait sur 2,6 fois plus d'accidents de travail pour les jeunes employés. Lorsque nous avons repris cette comptabilisation, elle s'élevait à 1,9 fois. Certes, ce progrès n'est pas mirobolant, mais je veux rester optimiste et croire que cette amélioration est la conséquence de l'action que nous menons. Nous ne pouvons pas, évidemment, tout prouver. Je pense toutefois que ce concept ne peut aller que dans un sens favorable. Sur le terrain, nous pouvons constater tous les jours que les com-

portements des jeunes ont changé. Je ne prendrai qu'un exemple pour illustrer mon propos. Il y a 20 ou 30 ans, un menuisier qui avait encore tous ses doigts n'était pas un bon professionnel. Les jeunes qui sortent maintenant des filières professionnelles sont fiers de montrer leurs mains et leurs dix doigts.

De la salle

Je profite de la présence d'un représentant de la CARSAT Alsace-Moselle pour revenir sur le sujet des travailleurs détachés, abordé ce matin. Nous aimerions des précisions sur ce sujet.

Georges LISCHETTI

Le sujet des travailleurs détachés est important en Alsace-Moselle, comme dans les autres régions limitrophes. Il peut toutefois être scindé en deux parties. Nous avons ce matin évoqué le droit communautaire, mais très peu son impact sur la réglementation française et, donc, sur le travail que nous réalisons chaque jour en tant que préventeur. La plupart des directives européennes dans le champ de la santé et de la sécurité au travail sont considérées comme sociales. Selon l'application de l'article 118-A, il me semble que les directives sociales sont à transposition en droit national a minima. En somme, nous ne pouvons pas faire moins bien, mais nous pouvons faire mieux.

Nous sommes situés à quelques encablures de nos voisins allemands et nous ne disposons pas de la même réglementation sur des risques identiques. Je prends un exemple concret : les poussières de bois. La directive européenne fixe un minimum à 5 mg/m³. La France a appliqué un seuil à 1 mg/m³, alors que l'Allemagne a choisi 3 mg/m³. Il est difficile d'expliquer à un menuisier strasbourgeois que la réglementation est plus stricte pour lui que pour un concurrent installé de l'autre côté du Rhin, mais qui n'est éloigné que de quelques centaines de mètres. Par ailleurs, les réglementations européennes entraînent forcément des écarts et des exploitations de travailleurs au sein même de l'Europe. Par exemple, nous ne pouvons pas agir dans le cas de travailleurs embauchés par des entreprises luxembourgeoises, qui reviennent sur le territoire français.

De la salle

Nous connaissons le nombre de travailleurs détachés dans le secteur, par exemple, du BTP, sachant que des pays interdisent aux travailleurs temporaires d'intervenir dans ce domaine. Il est essentiel d'harmoniser les situations. Ne devons-nous pas interdire le travail détaché dans des branches à fort taux de sinistralité ?

Georges LISCHETTI

Je ne peux pas répondre à cette question précise. J'essaie, en ce qui me concerne, de diriger un service de

prévention, en prenant en compte les moyens offerts par la législation française. Ces sujets, qui sont très intéressants, me dépassent largement.

Régis de CLOSETS

Daniel Podgórski, vous dirigez le CIOP, l'organisme de recherche public polonais en santé et sécurité au travail. Vous conduisez des travaux de recherche, de certification et de formation. Environ 70 % de votre mission consiste à accompagner la stratégie nationale en matière de recherche et de développement. Vous menez aussi des travaux auprès d'entreprises et de fédérations professionnelles pour les aider à développer des solutions innovantes. Pour intégrer une culture de prévention, vous avez un certain nombre d'outils et de solutions qui peuvent paraître futuristes, notamment parce qu'ils se fondent sur des technologies avancées. Vous avez, par exemple, travaillé sur des formations en réalité 3D ou sur des équipements en réalité augmentée. Vous les implantez ensuite dans des secteurs de l'industrie lourde, très présents en Pologne, alors qu'ils n'y sont pas forcément habitués. Quel intérêt avez-vous trouvé dans l'emploi de ces technologies de pointe ? En quoi permettent-elles d'instaurer une réelle culture de la sécurité ?

Daniel PODGÓRSKI

Des projets similaires existent dans d'autres pays. Nous n'avons pas de stratégie nationale sur la SST, mais nous disposons d'un programme d'amélioration, dans lequel figure une composante recherche, aux côtés d'actions plus classiques comme des campagnes de sensibilisation, le développement de modules de formation, l'organisation de cours ou la diffusion d'informations. En somme, les solutions innovantes ne concernent qu'une partie du programme. Nous pensons toutefois que recourir aux technologies de pointe permet d'améliorer la santé et la sécurité au travail. En Pologne, nous mettons l'accent sur l'innovation et nous essayons aussi de rattraper le retard que nous accusons par rapport aux économies plus développées. Et les fonds publics sont véritablement orientés vers des projets innovants. Étant en concurrence avec d'autres instituts de recherche polonais, cela nous oblige à proposer des projets innovants afin d'obtenir des financements. Derrière cette vision pragmatique, nos volontés sont plus profondes. Nous cherchons avant tout à mettre en place des outils plus efficaces. Nous sommes persuadés que l'utilisation de ces technologies nous le permet. Nous croyons également que nous nous rapprochons de la prochaine révolution industrielle et que les solutions technologiques nous permettront de mettre en place les contrôles à l'avenir. Il est donc important d'envisager aujourd'hui ces solutions.

Régis de CLOSETS

Pouvez-vous citer quelques exemples.

Daniel PODGÓRSKI

L'exemple le plus représentatif est un système fondé sur la technologie de réalité virtuelle développé pour former les mineurs - en Pologne, nous avons encore beaucoup de mines de charbon - aux risques liés au méthane, très présent et extrêmement dangereux. Nous avons collaboré avec la plus grande industrie minière de Pologne sur cette solution. Nous avons aussi mis en place des combinaisons de protection contre le froid, qui réchauffent le corps. L'idée était simple, mais il n'a pas été aisé de la développer. Autre exemple : en utilisant un système de réalité augmentée, nous développons un type de masque pour les soudeurs qui donne des informations en temps réel sur les risques encourus, comme l'exposition aux champs électromagnétiques. Le système est également équipé d'un détecteur thermique qui analyse la qualité de la soudure effectuée. Le travailleur est donc informé de la qualité de son travail.

Régis de CLOSETS

Vous effectuez des recherches, mais mettez aussi l'accent sur l'application de ces solutions, dans des industries lourdes. Quelles difficultés rencontrez-vous ?

Daniel PODGÓRSKI

Nous cherchons effectivement à résoudre un certain nombre de problèmes. Au sein de ce projet de recherche, nous avons mis en place un certain nombre de règlements. Nous essayons tout d'abord de faire directement participer les utilisateurs de ces solutions. Nous formons un consortium avec ces partenaires dès la première étape. L'agence nationale de financement nous oblige d'ailleurs à fonctionner de la sorte, et cela améliore la mise en œuvre. Nous mettons également en place des campagnes classiques de sensibilisation.

Régis de CLOSETS

Stéphane Pimbert, vous avez aussi développé un outil de réalité virtuelle pour la conception de lieux de travail, qui a connu un important succès auprès de certains secteurs de l'artisanat. Comment ces solutions peuvent-elles constituer des facteurs de mise en œuvre d'une culture de sécurité et de prévention ?

Stéphane PIMBERT

L'INRS dispose de quatre grands moyens d'action, qui vont des études et recherches à l'assistance ou à l'information. L'objectif premier est bien la prévention, en faisant en sorte que les salariés et les employés s'approprient les messages ou les outils que nous diffusons. Nous avons

des discussions avec les différents organismes avec lesquels nous travaillons, au cours desquelles nous pouvons évoquer les outils pour mieux toucher les entreprises, et en particulier les PME. Nous avons essayé de développer des outils avec cet objectif de prévention, en nous adaptant à l'évolution des entreprises. Nous avons à l'origine travaillé sur des simulateurs, par exemple sur des chariots élévateurs. Nous avons aussi travaillé sur des démarches ergonomiques avec des mannequins numériques, comme ceux utilisés dans le secteur automobile. Nous avons également développé un outil, appelé MAVImplant, sur la conception des lieux de travail pour les petites entreprises, et notamment des boulangeries-pâtisseries. Les *serious games* peuvent aussi entrer dans le cadre de formations. En somme, nous essayons de toucher les différentes tailles de structures.

Régis de CLOSETS

L'approche de l'INRS est très prospective, en tentant d'anticiper la culture de demain. Vous avez mis en place, en collaboration avec le *think tank* Futuribles, une veille prospective autour de thématiques annuelles afin de vous projeter vers les problèmes de demain et de tenter d'y apporter des réponses dès aujourd'hui. Pouvez-vous nous en dire plus ?

Stéphane PIMBERT

Il s'agissait d'une demande des partenaires sociaux qui composent le Conseil d'administration de l'INRS. Tout en rencontrant quelques difficultés au départ, nous avons tenté de la mettre en place. En effet, nous n'étions alors pas habitués à faire de la prospective avec une méthode particulière. Cette démarche a donc nécessité un peu de temps et des formations.

Le processus s'est ensuite déroulé en quatre grandes phases. Tout d'abord, nous avons choisi un sujet, avant d'identifier des experts extérieurs à l'INRS et de différentes spécialités [techniques, scientifiques, juridiques, financières, sociologiques]. Ensuite, nous avons mené une réflexion sur les variables pouvant intervenir dans les différents sujets. Enfin, nous avons construit quatre scénarios : deux extrêmes et deux intermédiaires. Notre objectif est de montrer une prospective, en prenant en compte ses conséquences en termes de santé et sécurité au travail.

Le premier sujet a traité des robots en 2030, afin d'envisager comment les hommes pourront travailler avec des machines collaboratives à cet horizon. Fin 2014, nous avons travaillé sur les nanoparticules en 2030, notamment dans les PME. Nous nous sommes demandé si nous devrions former différemment les personnels ou si de nouvelles compétences seraient nécessaires. Le troisième exercice portera sur la production en 2040.

Bien évidemment, ces projets ne peuvent pas tout résoudre.

De même, ils ne résument pas l'ensemble des travaux menés par les équipes de l'INRS. Ils nous obligent toutefois à nous projeter, à étudier différentes hypothèses et à en définir les conséquences en santé et sécurité au travail. Ces différents exercices demandent une année de travail pour les groupes réunis. Ils font l'objet d'une restitution.

Régis de CLOSETS

Je voudrais que nous abordions un dernier thème, celui des risques psychosociaux, sur lequel vous travaillez beaucoup Patricia Murray. À l'heure actuelle, nous maîtrisons mieux ces risques, notamment parce que nous sommes en mesure de les nommer. Toutefois, développer une culture de prévention dans ce domaine est encore complexe. Votre travail a consisté à impliquer différents acteurs au sein de l'entreprise, notamment les managers. Avec eux et à partir d'eux, vous avez tenté de mettre en œuvre une réelle culture de la prévention sur ces questions. En quoi est-il important de fonctionner de la sorte, sachant que ces personnes ne sont pas des préventeurs habituels ? Comment les sensibilisez-vous afin de mieux les mobiliser ?

Patricia MURRAY

Les sujets psychosociaux que nous avons identifiés relevaient de pathologies liées au stress, à la violence ou à toutes sortes de pressions tyranniques. Nous avons donc travaillé avec des experts et nous avons développé un code en matière de tyrannie. Si les employeurs ne le respectent pas, il est possible de porter plainte. Ce document prend en compte l'intimidation et le harcèlement. Nous avons établi des normes, au même titre que pour le stress, que nous avons intégrées aux outils en ligne. Ces derniers sont accessibles. Nous avons obtenu des résultats. Nous essayons d'éviter d'apporter un surplus de réglementation. Nous avons organisé des séminaires à destination des managers afin de les former. Nous pensons en effet qu'ils ne gèrent pas forcément bien ces situations. Nous leur donnons un certain nombre d'orientations car nous avons constaté que les managers doivent souvent gérer eux-mêmes ces plaintes.

Régis de CLOSETS

Il est aussi nécessaire de travailler sur l'organisation du travail afin de prévenir ces risques psychosociaux. Comment traitez-vous cette question ?

Patricia MURRAY

Nous avons une politique de mise en application, notamment pour relever des déficiences à ce sujet et proposer aux employeurs de changer leur système.

Régis de CLOSETS

En période de crise, ces choix ne sont pas simples.

Patricia MURRAY

Ce constat est réel. Cependant, la crise ne doit pas être une excuse. En Irlande, nous travaillons avec différentes agences étatiques qui reçoivent des plaintes. Nous tentons d'expliquer à l'employeur qu'il n'est pas possible par exemple, qu'une personne réalise le travail de trois autres. Quand l'employeur reçoit une lettre avec un certain nombre d'arguments et de normes, il essaye de changer son organisation.

De la salle

Je suis assez perplexe. En effet, nous parlons depuis le début de cette table ronde de culture de prévention. Nous avons pu entendre différents points de vue. Quels sont les bons ingrédients pour développer une culture de prévention durable ?

Patricia MURRAY

Mon expérience, qui est certes limitée, m'a appris que le comportement de leader est un aspect très important afin de mettre en place une transition dans l'organisation d'une entreprise. Si un responsable prend en charge ces responsabilités, il est possible de mettre en place une culture efficiente de la prévention, notamment en ce qui concerne les relations humaines. Certains domaines sont régis par nombre de règles ou de codes, mais manquent cruellement de leaders se préoccupant de leurs équipes. Dans ce cas, la prévention ne peut pas se mettre en place.

Kevin MYERS

Notre approche s'est construite à la suite des différents événements autour des Jeux Olympiques. Nous avons alors connu de nombreux problèmes dans le bâtiment, ce secteur étant particulièrement sollicité. En tant que régulateurs, nous avons essayé de travailler avec ce secteur afin d'en améliorer la qualité, et sans nous limiter à la santé et la sécurité. Nous avons effectivement besoin d'encadrement à tous les niveaux. Ceux qui étaient impliqués dans les Jeux Olympiques ont pu voir la différence. Ils ont pris la mesure d'une bonne politique de santé et de sécurité. Avec la performance moyenne du secteur du bâtiment, nous aurions certainement déploré des décès. Nous avons probablement remporté le marché sur ces points. Nous avons réalisé de nombreuses actions durant cette période et nous nous sommes alors rapprochés du scénario idéal de prévention.

Georges LISCHETTI

Le partage tout à fait ces constats. Si nous n'arrivons pas à convaincre un manager ou le chef d'entreprise, nous ne changeons pas la culture. Modifier la culture de façon durable demande toutefois de tout reprendre à la base. Les jeunes qui arrivent sur le marché de l'emploi n'ont pas

encore intégré cette culture de la prévention. Si nous ne nous attaquons pas à cette question, nous ne parviendrons pas à changer durablement la situation. Nous ne pourrions alors mettre en place que des solutions à court terme. La durabilité du changement de culture passe forcément par l'éducation et la formation des jeunes.

De la salle

Ne sommes-nous pas condamnés à faire évoluer la culture de prévention, dans la mesure où le travail change énormément ? La frontière entre la vie professionnelle et la vie privée est de plus en plus ténue. Le statut de l'emploi lui-même est en train d'être modifié. De plus en plus de salariés sont aussi des employeurs.

Régis de CLOSETS

Nos intervenants sont visiblement d'accord avec cette remarque.

De la salle

Il est effectivement important de mettre en place une culture de prévention. Toutefois, nous sommes aujourd'hui dans un monde globalisé, où les règles de prévention ne peuvent relever uniquement de notre responsabilité. Dans ce contexte, comment pouvons-nous construire des standards afin que cette notion concerne chacun ?

Angela JANOWITZ

La normalisation est également mondialisée, ce qui crée des opportunités tout en conservant des limites. Nous travaillons aujourd'hui sur une norme ISO sur le management de la SST. Nous nous demandons régulièrement si une norme internationale constitue une opportunité ou un risque. Beaucoup d'entreprises ont déjà mis en place des normes. Voulons-nous évoluer vers une normalisation à cette échelle ? Si la réponse est positive, nous devons y consacrer de l'énergie. Le risque est en effet que nous n'ayons plus d'influence sur ces normes. En définitive, nous devons participer à leur élaboration. Cette normalisation interviendra, avec ou sans nous.

Stéphane PIMBERT

Au niveau des organismes de prévention, notre volonté est de mettre en place des actions de coordination. À travers la structure PEROSH, qui regroupe treize organismes en Europe, nous avons lancé des projets communs et constitué des groupes de travail en conséquence, que ce soit sur le vieillissement, les nanoparticules, les risques biologiques ou chimiques. Nous cherchons à travailler en collaboration, à voir ce qui fonctionne ou pas et nous voulons partager nos expériences avec nos voisins européens. Nous nous rendons souvent compte que les problématiques ne sont pas nationales. Nous nous interrogeons

aussi sur les modalités de diffusion de nos informations. Nous nous réunissons formellement une fois par an pour échanger, et une à deux réunions bilatérales ou multilatérales sont organisées chaque année pour avoir ce retour d'expériences. En France, nous disposons des retours d'expériences grâce aux CARSAT.

Georges LISCHETTI

Il convient aussi d'évoquer l'Association internationale

de sécurité sociale (AISS), une structure mondiale à laquelle certaines CARSAT et l'INRS participent. Elle constitue également un lieu d'échange des bonnes pratiques. Elle ne pourra certes pas régler tous les problèmes liés à la mondialisation. Elle permet toutefois de rencontrer des personnes hors de la sphère européenne au travers de réunions formelles ou de congrès internationaux. Nous y réalisons notamment du benchmarking. ●

Conclusion

INTERVENANTE

- **Marine JEANTET**, Directrice des Risques professionnels, Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS), France

Régis de CLOSETS

Marine Jeantet, vous avez récemment pris vos fonctions à la tête de la Direction des risques professionnels. Quels commentaires pouvez-vous apporter sur les débats de cet après-midi ?

Marine JEANTET

J'ai pris mes fonctions à la Direction des risques professionnels de la CNAMTS il y a deux mois. Par le passé, j'ai travaillé sur la partie "maladies" et la gestion du système de santé, qui constituent des sujets connexes à la santé au travail. J'ai toujours été très intéressée par les aspects internationaux et européens, notamment les échanges avec les autres pays. En effet, je pense que nous sommes toujours plus intelligents à plusieurs. L'Europe profite d'une culture commune, notamment en matière de protection sociale et de solidarité. Nous constatons des habitudes d'échanges bien implantées. Il est probable que nous devrions nous diriger vers davantage d'intégration de ces travaux. Nous avons énormément de richesses à échanger, même si nous avons nos différences.

La Direction des risques professionnels a déjà lancé des travaux en ce sens, notamment par deux importants projets de coopération afin de construire de nouveaux services. Par exemple, nous avons lancé un service d'accompagnement des victimes d'accidents du travail très graves. Nous prenons en charge ces personnes juste après l'accident afin de les aider dans leur parcours de soins, mais aussi dans la réinsertion professionnelle. Nous nous sommes beaucoup inspirés des modèles allemand et suisse. Nous avons aussi réfléchi à la réforme de notre système de tarification. Sur ce sujet, nous avons étudié les pratiques de nos voisins européens afin d'éventuellement nous en inspirer. En tant qu'assureurs, nous devons évidemment inciter les personnes à la prévention.

Je voulais remercier EUROGIP d'organiser ces échanges, qui sont riches en enseignements. Je ne connaissais pas vraiment l'impact du droit communautaire sur notre législation en santé-sécurité au travail et je constate qu'un grand nombre de travaux et de directives ont été réalisés dans le domaine. J'ai bien entendu aussi les interrogations sur les modalités d'actions de l'Europe qui doit, pour certains d'entre vous, dépasser le cadre de la production de règles afin de mieux prendre en compte le terrain. De toute

évidence, les attentes sont vives sur ce domaine précis. Nous devons certainement réfléchir ensemble à ces sujets et la Commission pourrait accroître son rôle d'animateur.

Le Cadre stratégique de la Commission tend à construire des objectifs communs, ce qui représente la première marche vers la cohérence et l'harmonisation, d'autant que la Commission regroupe tous les acteurs concernés par les questions de SST. À ce sujet, des convergences existent entre ce Cadre stratégique et les dispositifs en vigueur au niveau français, notamment la Convention d'objectifs et de gestion (COG) qui est signée entre l'État et l'assurance maladie risques professionnels. Mettre en place des actions destinées aux TPE est pour nous une question essentielle. Il s'agit d'ailleurs d'un des objectifs que nous devons atteindre dans les quatre années à venir. Il est particulièrement difficile de toucher ces structures. Or des risques importants y sont repérés. Il est aussi compliqué d'y diffuser la culture de la prévention des risques que nous avons largement évoquée aujourd'hui. Nous avons choisi, en ce qui nous concerne, de nous fixer sur quatre métiers qui concentrent le plus de risques : les maçons, les garagistes, les restaurateurs et les transports routiers de marchandises. Je pense que les outils numériques doivent effectivement être intégrés à nos réflexions afin de proposer des modalités innovantes d'actions et de diffusion de cette culture.

Nous cherchons aussi à traiter les maladies liées au travail, notamment les troubles musculosquelettiques qui constituent la première cause de maladie professionnelle. Nous avons choisi de développer une action innovante. Nous avons ciblé 8 000 entreprises, qui représentent seulement 0,4 % des structures que nous assurons, mais qui réunissent à elles seules 35 % des cas de troubles musculosquelettiques reconnus comme maladies professionnelles. Nous leur proposons une démarche volontaire d'adhésion et de gestion de leurs risques internes. Cette démarche prend du temps et peut être sensible, puisque nous touchons à des questions de management, d'organisation du travail. L'approche est soutenue par les partenaires sociaux. Nous devons toutefois avancer en termes méthodologiques afin de mieux accompagner les entreprises.

Nous devons aussi traiter le sujet important des can-

chers professionnels. À ce titre, nous nous inscrivons dans une action de prévention au long cours. Un plan a été mis en place entre 2009 et 2012 et nous avons réussi à soustraire 68 000 salariés exposés, ce qui est énorme. Il est probable que nous n'avons pas assez communiqué sur cette action. Nous devrions prochainement éditer une publication internationale pour tenter de valoriser ces travaux et les faire connaître.

Nous avons choisi aussi dans le cadre de la COG de nous centrer sur quatre expositions précises : les fumées de soudage dans les chaudronneries, le penta-éthylène pour les pressings, les émissions de moteurs diesels dans les centres de contrôle technique et le styrène en plasturgie.

Par ailleurs, les risques psychosociaux restent des sujets sensibles. Nous devons sans doute les reprendre, à condition de bien borner les différents sujets. En tant que médecin, je connais le dossier. Si nous définissons correctement les diverses thématiques, notamment en termes de symptômes médicaux, je pense que nous serons en mesure de proposer des actions. Un travail d'évaluation et de standardisation de la description des symptômes doit être réalisé avant de parvenir à des éléments concrets. Nous avons néanmoins développé des actions. Par exemple, nous proposons une offre de consulting en région pour les entreprises afin de travailler sur l'organisation du travail, l'écoute et le management. Nous avons réalisé un tri dans cette offre afin d'orienter les entreprises vers les bons interlocuteurs.

Je voudrais enfin aborder le sujet de l'adaptation des postes de travail au vieillissement de la population. Tous les pays européens et occidentaux sont concernés par cette thématique. Nous sommes en effet confrontés à une transition démographique importante, avec une augmentation des maladies chroniques. Nos fonctionnements et méthodes de travail devront nécessairement être adaptés. Nous menons une action expérimentale avec l'ANACT dans cinq régions où nous essayons d'aider les entreprises à réaliser un diagnostic précis, avant de mettre en place un plan d'actions adapté, "cousu main". Ce dispositif ne saurait toutefois être suffisant. Je pense que nous devons encore travailler sur ce dossier, qui n'en est qu'à ses débuts. Les risques purement liés au travail sont importants, mais l'adaptation du travail à l'état de santé des personnes est aussi un autre point.

En ce qui concerne la culture de la prévention, nous pouvons évidemment sensibiliser les jeunes. J'ai bien entendu aussi l'importance du rôle des leaders. Il me semble également que nous devons développer l'idée de démontrer socialement et économiquement à une entreprise tout l'intérêt qu'elle a à agir dans ce domaine. Je sais que nous ne l'avons pas assez fait en France. Cela est vrai aussi pour nos propres actions. Si nous parvenons à démontrer à une entreprise que l'on peut réconcilier les cultures de la prévention et de la performance, peut-être en s'inspirant de ce qui est fait dans les autres pays, ce serait vraiment intéressant. ●



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.

L'Europe et la santé-sécurité au travail : quels acquis ? quelles perspectives ?

Actes des DÉBATS D'EUROGIP du 19.03.2015 (Paris)

Réf. Eurogip-108/F

2015 - 38 p. - 21 x 29,7 cm

ISBN 979-10-91290-58-6

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.

