



05/2011

Réf. EUROGIP-63/F



## Aider les **PME** à prévenir les **risques professionnels** : quelles actions en **Europe** ?

Actes des DÉBATS D'EUROGIP  
du 17.03.2011 (Paris)



eurogip

comprendre les risques professionnels en Europe  
understanding occupational risks in Europe



## Aider les PME à prévenir les risques professionnels : quelles actions en Europe ?

### Intervenants

#### Introduction aux Débats

- Ronald SCHOULLER, Président du Conseil d'Administration, EUROGIP
- Raphaël HAEFLINGER, Directeur, EUROGIP

#### Santé et sécurité au travail dans les PME : quelle réalité sur le terrain ?

- Jean-Denis LIESCH, Président, Mantes Poudrage Industries
- Régine CODRON, Médecin du travail, Association interprofessionnelle des centres médicaux et sociaux de santé au travail (ACMS)
- Patrice BUREAU, Intervenant en prévention des risques professionnels, QCM Consultants
- Guy LERBUT, Directeur, Centre technique international de la propreté (CTIP)

#### Quelle prise en compte de la santé-sécurité au travail dans les PME au niveau de l'Union européenne ?

- Jan JILEK, Juriste, Unité Santé, Sécurité et Hygiène au travail, DG Emploi, Affaires sociales et Inclusion, Commission européenne
- Liliane VOLOZINSKIS, Directrice des Affaires sociales et de la formation professionnelle, Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME)

#### Projet de "meilleure réglementation" : quel impact sur la santé-sécurité au travail dans les PME ?

- Domenico CAMPOGRANDE, Directeur des affaires sociales, Fédération de l'industrie européenne de la construction (FIEC)
- Rolf GEHRING, Conseiller en santé, sécurité et formation professionnelle, Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois (FETBB)
- Riccardo VIAGGI, Secrétaire général, Confédération européenne des artisans et des PME de la construction (EBC)

#### Des exemples d'aides et d'outils destinés aux PME pour maîtriser leurs risques professionnels

- Tim TREGENZA, Network Manager, Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA)
- Paul MEYERS, Ingénieur, Association d'assurance accident (AAA), Luxembourg
- Andrzej STEPNIKOWSKI, Deputy Director, Department for vocational training and social policy, Związek Rzemiosła Polskiego (ZRP), Pologne
- François FOUGEROUZE, Ingénieur conseil régional expert pour les incitations financières à la prévention, Direction des risques professionnels, Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS), France
- Dominique DRESSLER, Responsable des relations internationales, Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA), Autriche
- Claudio MERCURI, Directeur de la Prévention pour les entreprises privées, Istituto Nazionale Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro (INAIL), Italie

#### Conclusion des Débats

- Stéphane PIMBERT, Directeur général, Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS), France

Débats animés par Régis de CLOSETS, journaliste

## Introduction aux Débats

### Ronald SCHOULLER

Mesdames, Messieurs,

En ma qualité de Président du Conseil d'administration d'EUROGIP, je suis heureux de vous accueillir pour cette 9<sup>e</sup> édition des Débats d'EUROGIP.

Cette conférence était initialement prévue le 14 octobre 2010. Malheureusement, nous avons été contraints, en raison d'importants mouvements sociaux dans les transports, de la reporter à aujourd'hui. Je tiens d'ailleurs à remercier les intervenants qui ont majoritairement répondu à notre appel et accepté la date de report des Débats malgré des agendas chargés.

Merci également à vous qui avez été très nombreux à maintenir votre inscription.

Certains participants sont maintenant des habitués de ces rencontres et nous leur en sommes très reconnaissants. Ils contribuent à faire des Débats d'EUROGIP un rendez-vous annuel consacré à la prévention des risques professionnels en Europe.

Pour ceux qui participent pour la première fois à cette rencontre, je voudrais dire quelques mots sur EUROGIP, qu'ils ne connaissent peut-être pas ou pas assez.

EUROGIP est un organisme français, et non européen comme son nom pourrait le laisser croire. Il a été créé en 1991, sous la forme d'un groupement d'intérêt public (GIP) entre la Caisse nationale de l'assurance-maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) et l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS).

Son Conseil d'administration paritaire est constitué de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs.

Les activités d'EUROGIP se concentrent sur les aspects européens de l'assurance et de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Dans ce cadre, EUROGIP :

- réalise des enquêtes comparatives sur les risques professionnels en Europe (risques psychosociaux, reconnaissance des maladies professionnelles, indemnisation l'incapacité permanente, etc.) ;
- publie des lettres d'informations électroniques gratuites, des rapports d'enquête ou des notes thématiques mises en lignes sur son site Internet ;
- coordonne un réseau d'experts de la Branche "accidents du travail - maladies professionnelles" de la Sécurité sociale qui participent à l'élaboration des normes européennes et internationales sur la santé et la sécurité au travail ;
- pilote ou participe à des projets d'intérêt communautaire, généralement financés par la Commission européenne. À titre d'exemple, EUROGIP a élaboré un guide sur

les travaux en hauteur dans le cadre de l'évaluation de l'application de la directive "chantiers temporaires et mobiles" ;

- assure, par délégation des ministères du Travail et de l'Agriculture, le secrétariat des coordinations des organismes notifiés français pour la certification des équipements de protection individuelle et des machines. En vertu d'un contrat conclu avec la Commission européenne, EUROGIP assure également le secrétariat technique de la coordination européenne "machines".

Je vous invite à consulter notre site [www.eurogip.fr](http://www.eurogip.fr). Vous en saurez davantage sur nos activités et vous pourrez télécharger nos publications sur les risques professionnels en Europe.

Il reste une activité dont je n'ai pas encore parlé : les Débats d'EUROGIP. Ces rencontres visent à favoriser à l'échelle européenne les échanges d'informations et d'expériences sur un sujet d'actualité. L'objectif poursuivi au sein de la branche AT/MP est d'apporter, grâce aux interventions de nos collègues des autres pays, un éclairage européen sur un sujet qui fait débat au plan national.

Pourquoi avons-nous choisi, en 2011, le thème de la prévention des risques professionnels dans les PME ?

M. HAEFLINGER, Directeur d'EUROGIP, reviendra plus en détail sur les raisons économiques et sociales de ce choix, mais il faut savoir que les PME représentent plus de 99 % des entreprises employant plus de 67 % des travailleurs de l'UE dans le secteur privé. En même temps, elles enregistrent une sinistralité beaucoup plus élevée que les grandes entreprises. L'étude des aides apportées aux PME s'impose donc.

La matinée sera consacrée à la problématique "sécurité et santé au travail dans les PME".

Lors d'une première table ronde, des acteurs français nous feront part de leur expérience : un chef d'entreprise de traitement de surface, M. LIESCH ; un intervenant en prévention des risques professionnels spécialiste des PME du secteur alimentaire, M. BUREAU ; un médecin du travail d'une association interentreprises, Mme CODRON ; un représentant d'une organisation professionnelle du secteur de la propreté, M. LERBUT.

La seconde table ronde nous donnera les premiers éléments de réponse sur la prise en compte au niveau communautaire de la sécurité et la santé au travail dans les PME. M. JILEK, représentant de la Commission européenne et Mme VOLOZINSKIS de l'Union européenne de l'artisanat et des PME (UEAPME), évoqueront notamment la Stratégie communautaire pour la sécurité et la santé au travail 2007-2012, qui cible en particulier les PME.

Des partenaires sociaux européens du secteur de la construction, particulièrement accidentogène, débattront



ensuite du projet communautaire visant à simplifier et à adapter la législation applicable aux PME. Cette table ronde réunira, M. CAMPOGRANDE de la Fédération de l'industrie européenne de la construction, M. GEHRING de la Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois, et M. VIAGGI de l'European Builders Confederation.

L'après-midi sera consacré aux aides et outils mis en place dans différents pays européens. En introduction, M. TREGENZA, de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, présentera les conclusions d'un rapport sur le thème "Sécurité et santé au travail : les performances économiques des PME".

En ce qui concerne les outils mis en place, nous irons :

- M. MEYERS de l'Association d'assurance accident au Luxembourg présentera un projet de management à la sécurité pour les PME ;
- M. STEPNIKOWSKI exposera les avantages d'une association fructueuse l'Association polonaise de l'artisanat qu'il représente et l'Inspection du travail.

### Raphaël HAEFLINGER

Bonjour à tous, merci de votre présence à ces Débats. Sans empiéter sur le temps consacré à nos invités, je voudrais, en guise d'introduction, vous présenter quelques données sur les PME en Europe. Ces éléments montrent l'importance économique et sociale des PME en Europe et leur vulnérabilité en matière de santé et sécurité au travail.

Avant tout, que recouvre exactement la notion de "PME" en Europe ? Une recommandation de la Commission européenne de 2003 définit les PME à partir de deux critères, social et financier, cumulatifs (voir tableau ci-dessous).

Une PME emploie au plus 250 salariés et affiche un chiffre d'affaires annuel qui ne dépasse pas 50 M€ ou un bilan qui n'excède pas 43 M€.

Dans ces limites, on compte trois catégories d'entreprises : les micro, les petites et les moyennes entreprises. Derrière la terminologie de PME, il existe donc des réalités différentes, une large palette de structures et d'organisations. Les outils de prévention doivent donc être adaptés à leur taille et à leur réalité de terrain.

Ces entreprises occupent une place économique et sociale considérable à l'échelle européenne. Les PME totalisent près de 20 millions d'entreprises et représentent 99,8 %

Une deuxième partie de la table ronde sera consacrée aux aides, notamment financières, mises à disposition des PME dans trois pays - Autriche, France et Italie - présentées respectivement par Mme DRESSLER de l'AUVA, M. FOUGEROUZE de la CNAMTS et M. MERCURI de l'Institut national d'assurance contre les accidents.

Enfin, M. PIMBERT, Directeur général de l'Institut national de recherche en sécurité, conclura les Débats en soulignant les expériences particulièrement intéressantes au regard de la situation française.

Tout au long de la journée, vous aurez l'occasion de poser des questions aux intervenants afin de prendre part aux Débats, qui seront animés par le journaliste M. Régis de CLOSETS.

Je cède la parole à Raphaël HAEFLINGER, pour un aperçu des caractéristiques économiques et sociales des PME européennes.

Je vous souhaite une très bonne journée

de l'ensemble des entreprises. À elles seules, les micro-entreprises (de 0 à 9 salariés) représentent 91 % des PME européennes.

Les PME emploient 95 millions de personnes, soit les deux tiers des salariés européens du secteur privé.

Selon Eurostat, une PME européenne occupe en moyenne 4,3 personnes (2005). Ce chiffre varie fortement d'un État membre à l'autre : 12 personnes en moyenne par PME en Slovaquie, mais moins de 3 en Grèce. Ces disparités font que les angles de prévention doivent être adaptés à cette réalité.

En termes de densité de PME pour 1 000 habitants, alors que la moyenne pour l'UE-27 se situe à 39, les écarts sont importants entre les pays. Les plus fortes densités de PME ont été observées en République tchèque (86 PME pour 1 000 habitants), au Portugal (80,5) et en Grèce (75).

#### Définition européenne des petites et moyennes entreprises (PME)

Au niveau européen sont considérées comme PME les entreprises qui réunissent les deux critères suivants :

PME	Nombre de salariés	Chiffre d'affaires	ou	Bilan
		≤ 250	≤ 50 millions €	ou
- Moyennes entreprises	50 à 249	≤ 50 millions €	ou	≤ 43 millions €
- Petites entreprises	10 à 49	≤ 10 millions €	ou	≤ 10 millions €
- Micro-entreprises	0 à 9	≤ 2 millions €	ou	≤ 2 millions €

À l'inverse, la Roumanie et la Slovaquie ont enregistré les plus faibles densités (respectivement 18,9 et 7,7 PME pour 1 000 habitants).

Au-delà de ces données, il faut souligner également la prédominance des PME dans certains secteurs d'activité. Mis à part le secteur des transports et communication et celui de la production et distribution d'énergie, toutes les autres branches d'activité sont majoritairement composées de PME, particulièrement celles réputées pour être accidentogènes. C'est le cas par exemple de la construction où 88 % des emplois sont concentrés dans les PME. La part de l'emploi dans les PME est également très forte pour les hôtels et restaurants. Compte tenu de ces caractéristiques, cette catégorie d'entreprise constitue de plus en plus une priorité de prévention aux niveaux européen et national surtout lorsqu'on observe la sinistralité dans ces entreprises.

Sur ces points, nous disposons des données harmonisées 2007 publiées par Eurostat concernant l'UE 15, soit des chiffres minorés par rapport à la réalité actuelle de l'UE-27. Par ailleurs, ils ne comptabilisent que les accidents du travail, et non les maladies professionnelles, les accidents de trajet et les accidents induisant moins de 3 jours d'arrêt de travail.

Plusieurs constats peuvent être faits : les PME concentrent 82 % des accidents de travail et 90 % des accidents mortels en Europe. Le groupe des petites et moyennes entreprises (hors micro-entreprises) enregistre la moitié des sinistres en Europe alors qu'il ne représente "que" 37% de la population active et 9 % du total des entreprises.

Les micro-entreprises seraient moins accidentogènes, mais les accidents mortels y sont plus fréquents. De fait, on peut voir un phénomène de sous-déclaration des accidents sans gravité dans les TPE. En revanche, les accidents graves sont obligatoirement déclarés et correspondent à un taux de sinistralité réel.

Cette forte sinistralité résulte de nombreux facteurs.

Si l'on recense les raisons de la vulnérabilité des PME en matière de santé-sécurité au travail, les différents pays identifient généralement :

- l'impossibilité de réaliser une prévention individualisée en raison du nombre de structures, des secteurs d'activités concernés et de la diversité des risques rencontrés au sein d'une même entreprise ;
- le manque de ressources, surtout pour les micro-

entreprises, tant en matière financière que sur le plan de l'information adaptée. Dans ces structures où l'organisation est informelle, il n'y a pas de délégué à la sécurité, le chef d'entreprise concentre l'ensemble des fonctions et doit faire des arbitrages : les questions de santé et de sécurité au travail ne sont pas toujours prioritaires ;

- des lacunes dans l'application de la réglementation santé-sécurité au travail et notamment dans l'obligation d'évaluer les risques. L'obligation d'un document écrit est souvent perçue comme une lourdeur administrative particulièrement dans les petites structures.

Enfin, il ne faut pas négliger un élément important, celui de la réalité statistique des sinistres qui ne favorise pas la prise de conscience du risque dans une petite entreprise.

À la différence des grandes entreprises, un sinistre reste un événement statistiquement rare à l'échelle d'une PME. De plus, les cotisations d'assurance y sont le plus souvent collectives, et non pas assises sur la sinistralité de l'entreprise. La perception du risque, de ses conséquences et son intégration comme un élément à part entière de gestion est beaucoup moins évidente que dans les entreprises d'une certaine taille.

C'est la raison pour laquelle des pistes spécifiques d'amélioration, adaptées aux PME, sont fréquemment proposées :

- développer la formation et le conseil, à condition qu'ils soient adaptés aux réalités de terrain, que les formations soit locales ;
- promouvoir l'accessibilité de l'information, par métier, sans jargon de préventeur ;
- utiliser des intermédiaires comme relais des branches professionnelles, des fédérations d'entreprises, le voisinage entre grandes et petites entreprises, par le biais des clauses des contrats de sous-traitance, les banques et assurances, par le biais de leurs contrats ;
- mettre en place des systèmes d'incitations financières, que ce soit une incitation positive ou négative en cas de sinistralité, particuliers aux PME, qui soient simples et faciles d'accès.

Voilà en quelques mots les éléments choisis pour lancer le sujet qui nous réunit aujourd'hui.

Je remercie l'ensemble des intervenants pour leur présence et souhaite à tous des échanges fructueux. ●

## Santé et sécurité au travail dans les PME : quelle réalité sur le terrain ?

### Régis de CLOSETS

Bonjour à tous.

Ces Débats se présentent comme un périple, qui va de la réalité de terrain des PME au centre de décision communautaire, en passant par l'Autriche et l'Italie, ainsi que de secteur en secteur d'activités.

De fait, la prévention est un sujet préoccupant, d'autant que le contexte de crise économique restreint la marge de manœuvre des chefs de petites entreprises, ainsi que les moyens d'intervention des acteurs de la prévention.

Un certain type d'actions (accompagnement, assistantat, adaptation de modèles de grandes entreprises...) montre aujourd'hui ses limites par rapport à la réalité des accidents du travail et maladies professionnelles qui existe dans les PME ; il faut développer une nouvelle forme d'approche plus ciblée et plus ouverte sur une culture pérenne de prévention.

Penchons-nous d'abord sur la réalité de terrain, vue de France, mais correspondant à celle de nombreux pays européens.

Nous examinerons trois questions : Quelle perception du risque professionnel au niveau des PME ? Comment les chefs d'entreprises tirent-ils profit des systèmes de prévention qui existent autour d'eux ? Quels types d'actions à partir du terrain peuvent être conduits ?

Mes invités pour cette première table ronde sont :

- Régine CODRON, médecin du travail de l'Association interprofessionnelle des centres médicaux et sociaux de santé au travail (ACMS). Vous travaillez en Seine-et-Marne, à côté de Torcy/Marne-la-Vallée ;

- Jean-Denis LIESCH, Président de Mantes Poudrage Industries (Yvelines), entreprise d'une centaine de salariés sur 5 sites ; nous verrons comment vous avez travaillé à la prise en compte des risques professionnels.

- Guy LERBUT, Directeur du Centre technique international de la propreté (CTIP), en relation avec environ 2 000 PME de ce secteur, très précaire et marqué par un fort turnover.

- Patrice BUREAU, gérant fondateur du cabinet QCM Consultants, spécialisé dans l'accompagnement du risque professionnel dans les métiers de l'alimentation.

Commençons avec vous M. BUREAU pour comprendre comment se fait cette prise en compte du risque professionnel dans les PME.

Le secteur alimentaire a depuis longtemps adopté une culture du risque, associée au produit, mais pas forcément à l'environnement de travail. Quel est le panorama de la sinistralité dans ce domaine ?

### Patrice BUREAU

Dans ce secteur, contrairement à celui de la construction par exemple, la sinistralité est moins voyante. Il est touché par

la "bobologie", le développement de troubles musculo-squelettiques (TMS), d'épidémies silencieuses qui se développent tout au long d'une carrière. Dans ce monde où les TPE sont très nombreuses, les arrêts de travail sont souvent inférieurs à 3 jours et échappent à une grande partie des statistiques.

### Régis de CLOSETS

Ce sont des pizzerias, des boucheries, des abattoirs...

### Patrice BUREAU

Oui, le secteur couvre toutes sortes d'activités, de la récolte du grain à la distribution aux consommateurs, commerçants, artisans et industries de transformation.

### Régis de CLOSETS

Quels éléments ont été déterminants dans le basculement de la gestion du risque produit à la gestion du risque de l'environnement de travail ?

### Patrice BUREAU

Au terme de la maîtrise sanitaire du produit, la gestion du poste de travail et du salarié est naturellement recherchée. Plus le salarié est confortablement installé, dans des conditions de travail satisfaisantes, et plus son attention au produit est soutenue. Fabriquer un bon produit passe aussi par l'aménagement de bonnes conditions de travail.

Ces métiers ont, en outre, de grandes difficultés à recruter de bons professionnels et plus l'entreprise compte un petit nombre de salariés, plus ses salariés sont précieux. Les chefs d'entreprise tentent donc de ménager de bonnes conditions pour limiter le turnover, sécuriser les postes et produire de manière efficace.

### Régis de CLOSETS

La difficulté de la prise en compte repose en partie sur des habitudes culturelles. On imagine souvent le patron de PME comme peu concerné par le risque, dont la prévention lui demande trop de temps et de moyens. Cette image est-elle vraie dans votre secteur ?

### Patrice BUREAU

Le salarié est précieux et, contrairement aux idées reçues, les chefs d'entreprises sont attentifs à leurs salariés, qui leur sont nécessaires pour bien produire. Cette attention est en outre accrue par la dimension familiale de la plupart des PME.

### Régis de CLOSETS

Y a-t-il aussi des réticences du côté du personnel ? Vous parlez tout à l'heure de "bobologie", et je me demande s'il est encore très répandu de recourir à des adages du type : "Quand on se fait mal, c'est le métier qui rentre".

### Patrice BUREAU

Effectivement, je tiens cette phrase de mon grand-père et de mon père, artisans, et elle s'entend encore fréquemment dans les métiers alimentaires : "un bon boucher a une phalange en moins"...

De fait, tant que la coupure ne fait pas vraiment mal, on est dans le domaine du presque accident, et il n'y a pas de déclaration. Le rôle du préventeur dans ce domaine est de tenter de monter des cahiers d'infirmerie incitant les salariés à signaler une simple coupure et le secteur de l'entreprise dans lequel cela s'est passé. Cela permet d'identifier les outils problématiques, le poste incriminé ou une manière de faire induisant un risque.

Par exemple, dans une usine de surgelés, les salariés se coupaient toutes les semaines en ouvrant les sacs. En remplaçant le couteau par un outil contondant uniquement pour les sacs plastiques, nous avons pu très simplement supprimer ce risque.

Il faut rappeler que cette bobologie induit pour l'entreprise toute une série de coûts indirects (arrêt de 10 à 15 minutes, pansement, gant) qui finissent par peser dans le budget.

### Régis de CLOSETS

Cette attitude est-elle spécifiquement masculine ?

### Patrice BUREAU

Il existe peu de différence entre les hommes et les femmes sur ce point, mais les réticences s'expriment différemment. Certes les hommes font plus facilement les "durs". Mais les femmes manifestent un attachement à un poste de travail, quand bien même la rotation sur différents postes réduit l'apparition de TMS. Les rotations de postes ont ainsi été très dures à imposer dans une entreprise ; de même l'allongement du temps de pause a été refusé par les salariées, qui préféraient partir plus tôt le soir.

### Régis de CLOSETS

Régine CODRON, vous suivez une soixantaine d'entreprises en Seine-et-Marne, vous voyez ces salariés en visites médicales, mais consacrez aussi un tiers de votre temps à l'accompagnement des chefs d'entreprise. L'image d'un patron de PME réticent à aborder les questions de santé-sécurité au travail est-elle fautive ?

### Régine CODRON

Dans mon secteur, elle est fautive, même s'il faut parfois vaincre une résistance initiale. Le sujet, abordé sous l'angle du travail et de l'absentéisme, laisse rarement les chefs d'entreprise insensibles, dans la mesure où le message n'est ni compliqué ni difficile à mettre en œuvre.

C'est pourquoi je préconise une politique du petit pas, commençant par la prise de conscience. Les médecins du travail disposent à cet égard d'un outil, la fiche entreprise,

qui permet d'évaluer les risques avec l'employeur, de définir des indicateurs en recensant les précédents accidents du travail, d'amorcer une discussion et de déterminer en concertation un premier plan d'actions.

Des équipes d'assistants techniques à la prévention des risques professionnels secondent les médecins du travail sur le plan de la santé-sécurité au travail. Cela permet d'étendre le nombre d'entreprises rencontrées, de les aider à établir un document unique.

La prise de conscience passe aussi par la diffusion de chiffres, d'exemples, de mesures concrètes qui donnent une vision réaliste du risque.

### Régis de CLOSETS

Que diriez-vous du risque psychosocial que vous décelez en rendez-vous ? La prise en compte et la mesure de ce type de risque restent tout de même nébuleuses dans les PME.

### Régine CODRON

Le risque psychosocial est une catégorie fourre-tout. Pour ma part, je cherche à appréhender les problèmes en termes de contraintes techniques et organisationnelles. La consultation permet quant à elle d'appréhender le ressenti des salariés. Ainsi, les femmes subissent-elles des contraintes personnelles assez fortes et leur résistance au changement dans l'exemple cité tout à l'heure par M. BUREAU peut être le moyen de préserver un environnement de travail amical et confortable, qui est une adaptation du travail réel au travail prescrit. La peur de perdre ce collectif, qui pourrait ne pas se recréer ailleurs, est le principal motif de leurs réticences.

Il n'existe pas de solution unique, il faut se placer au plus près des réalités du travail dans l'entreprise pour proposer des solutions sur mesure.

### Régis de CLOSETS

Guy LERBUT, je rappelle quelques réalités du secteur du nettoyage : TPE très majoritaires, 66 % des salariés sont des femmes, 74 % travaillent à temps partiel, 45 % ont plusieurs employeurs... Comment la prise de conscience du risque est-elle possible quand on ne travaille pas en site propre, et que les employés vont et viennent ?

### Guy LERBUT

Une précision d'abord sur la précarité du secteur : certes le temps partiel est fréquent, mais 85 % des salariés sont en CDI. Lorsque les salariés changent d'employeur, le nouvel employeur reprend les termes de l'ancien contrat de travail. La problématique du temps partiel repose sur le contrat commercial entre l'entreprise utilisatrice et l'employeur, qui définit des plages horaires réduites le matin et le soir.

À ce propos, une action est actuellement menée pour favoriser le travail en journée. Un kit "travail en journée" est



fourni aux entreprises clientes et aux entreprises de propreté pour tenter de faire évoluer les pratiques vers des plages horaires plus importantes et en journée.

Une étude menée dans le département du Cher a montré que sur le risque psychosocial, le facteur principal était la manière dont les salariés étaient considérés par les clients et non pas par leur hiérarchie. La modification des plages horaires semble une solution intéressante de ce point de vue.

Même si cette évolution est acceptée par les patrons de PME, cela revient à modifier les contrats et à changer l'organisation des passages, ce qui demande du temps.

Quant aux salariés, qui sont principalement des femmes, le décalage des horaires de travail vers les heures de journée est bénéfique pour leur vie de famille. Pour les entreprises clientes, il apparaît que le passage des entreprises de nettoyage en journée est relativement peu gênant. Notre action se concentre d'ailleurs sur la sensibilisation des entreprises clientes, qui sont prescripteurs dans le domaine.

### Régis de CLOSETS

Jean-Denis LIESCH, donnez-nous votre point de vue de chef d'entreprise.

Vous travaillez dans une entreprise, créée il y a plus de 20 ans, dans le domaine de la peinture industrielle sur de gros ouvrages (escaliers du Petit Palais, mobilier urbain, stations de métro, etc.). Les salariés ne travaillent pas in situ, ce qui les confronte à des problèmes de transports, d'accrochage, de manutention qui ne sont pas sans risque. Le risque chimique lié aux peintures est finalement le mieux maîtrisé.

### Jean-Denis LIESCH

Nous travaillons en atelier parce que certaines commandes, notamment pour des ouvrages du patrimoine, ne peuvent être faites in situ pour des raisons de délai, de finesse d'intervention, etc. Ainsi, les supports de vitraux par exemple doivent être traités en atmosphère surveillée ; les escaliers du Petit Palais ont pu être livrés "prêts à l'emploi", sans les restrictions d'usage qu'aurait entraîné un traitement classique.

Certaines pièces pèsent plusieurs tonnes et doivent être peintes sur toutes leurs faces. La difficulté réside dans le fait que la plupart des pièces sont uniques et nécessitent une gamme sécuritaire sur mesure. Seuls des professionnels aguerris peuvent intervenir sur ce type de travaux.

### Régis de CLOSETS

Que diriez-vous de l'image du patron de PME qui n'a pas le temps de s'occuper des questions de sécurité ?

### Jean-Denis LIESCH

Elle est fautive. Nous faisons des pièces uniques et travaillons en amont. Nous nous déplaçons sur le site pour

mesurer la possibilité de réaliser la pièce et de la mettre en place dans de bonnes conditions, sans risques pour les hommes et pour le matériel.

### Régis de CLOSETS

Comment gère-t-on l'arsenal réglementaire dans ce cas ?

### Jean-Denis LIESCH

C'est tout d'abord une raison que je peux évoquer lorsque des clients me demandent un travail trop spécifique ou trop compliqué.

C'est aussi un argument pour construire une bonne méthode de travail. Un travail bien construit en amont permet aussi d'apporter des améliorations utiles par la suite.

La préparation d'un chantier a permis par exemple de modifier la commande du client, parce que l'importance des pièces empêchait leur transport par voie routière.

### Régis de CLOSETS

Il vous faut donc vous imposer à la fois comme expert technique et comme expert sécurité.

### Jean-Denis LIESCH

Il faut surtout s'imposer comme un partenaire.

### Régis de CLOSETS

Pensez-vous que le document unique est facile à mettre en place ? Il est vrai que votre entreprise est tout de même une grosse PME.

### Jean-Denis LIESCH

Quand nous avons entamé le travail sur le document unique, nous étions moins nombreux. Ce travail a d'abord été perçu comme un *pensum*.

Par la suite, j'ai sollicité et obtenu l'aide de la Caisse régionale d'assurance maladie (CRAM) et d'autres partenaires. La critique a été constructive et nous sommes parvenus à un document satisfaisant.

Ensuite, l'entreprise s'est développée et il est apparu nécessaire d'embaucher un salarié référent en matière de santé-sécurité au travail.

Le besoin d'appréhender les changements réglementaires a imposé la création de ce poste. Le monde des peintures industrielles est soumis à une forte réglementation, notamment en ce qui concerne l'utilisation des solvants. Certes, notre activité est principalement centrée sur le poudrage, mais il était nécessaire de suivre l'évolution réglementaire dans notre domaine. Le changement des colorants nous a posé d'importants problèmes en termes de résultats.

### Régis de CLOSETS

Je m'adresse à votre responsable Sécurité, qui est présente dans la salle. Etes-vous perçue dans cette PME comme "l'empêcheuse de tourner en rond" ?

### Pascaline LIESCH

Dans un premier temps, j'ai effectivement été perçue comme la personne qui exercerait une surveillance de tous les instants, sur tous les gestes. La première année a été difficile, d'autant plus que je suis une femme dans un milieu masculin, et que je suis jeune. J'ai été très attentive à ma façon d'aborder les sujets, pour ne pas me placer en donneuse de leçons, mais à l'écoute des salariés et de leurs méthodes de travail. Par un important travail de communication, nous avons initié une prise de conscience des risques, d'autant plus réels que l'entreprise travaille sur des pièces de plusieurs tonnes. Il ne s'agit donc plus d'éviter les "bobos" !

### Régis de CLOSETS

Quel est l'aspect le plus difficile de votre poste ?

### Pascaline LIESCH

Il s'agit de personnes travaillant pour la plupart depuis 25 ou 30 ans ; ils ont des habitudes de travail, des "coups de main" personnels, et il est très difficile de leur faire entendre que ces méthodes ne sont pas les plus adaptées, qu'ils peuvent ou doivent les modifier sans perdre leurs compétences. Il faut trouver le bon angle d'approche pour les inciter au changement.

### Régis de CLOSETS

Patrice BUREAU, vous êtes en quelque sorte un expert qualité externalisé. Quel est votre angle d'attaque ?

### Patrice BUREAU

Il faut, quand on arrive dans une entreprise, parvenir à faire prendre conscience au salarié que le geste qu'il répète depuis 20 ans peut être modifié et que cela apportera une amélioration de ses conditions de travail et de sa contribution à l'entreprise. Il faut donc trouver le bon biais. L'observation est un préalable indispensable, et l'écoute est nécessaire avant de proposer des solutions.

Le respect du savoir-faire est important, et doit être pris en compte dans l'ordonnance. Il faut inciter les salariés à faire l'essai et à dresser un bilan à une semaine ou une quinzaine. En effet, il est inévitable que le changement fasse perdre du temps au départ, mais le salarié constate souvent au bout de quelques jours une amélioration, la disparition d'une fatigue ou d'une douleur.

### Régis de CLOSETS

En quoi la démarche est-elle spécifique au sein d'une PME ? Faut-il se concentrer sur des cycles courts, des plans d'actions simples et sans ambition démesurée ?

### Patrice BUREAU

Régine CODRON parlait tout à l'heure de démarche à petit pas. Dans les PME, il faut prouver rapidement l'existence d'un retour sur investissement de la démarche sécurité, en

termes de bénéfice au travail. Il faut donc commencer par des mesures simples et pragmatiques, de petits changements qui induisent un effet optimal.

### Régine CODRON

Je suis d'autant plus d'accord avec cette idée d'une avancée dans le dialogue qu'en tant que médecin du travail, j'instaure un dialogue particulier avec les salariés et qu'il est facile de les convaincre dans ce cadre du bénéfice de changer certaines habitudes. Le médecin n'est pas dans le jugement de valeur du geste professionnel, mais dans une démarche de solution des problèmes quotidiens auxquels le salarié est confronté. Le salarié devient ainsi acteur de sa santé et de sa sécurité au travail.

Cela se vérifie aussi pour le chef d'entreprise. Le retour sur investissement se fait très vite. Face à un employeur rétif, je me contente de le questionner sur la position de son écran d'ordinateur, sur l'intensité de son éclairage et de lui donner quelques conseils pour améliorer son confort au travail. Dès lors, son intérêt est éveillé et je peux passer à un registre plus général au niveau de son entreprise et de ses salariés.

### Régis de CLOSETS

Vous avez mis en place un guide pratique d'aide au document unique, qui permet aux patrons de PME d'aborder celui-ci avec de bons conseils.

### Régine CODRON

Oui, en effet, le document unique leur paraît souvent une somme insurmontable de temps, d'effort et d'investissements.

### Patrice BUREAU

Je me rappelle les premières réactions des patrons au moment de la parution du décret relatif au document unique. Ils ont pris contact avec leurs fédérations professionnelles pour connaître le n° CERFA du formulaire à remplir. Leur enthousiasme est tombé lorsque nous leur avons expliqué qu'il ne s'agissait pas d'un simple formulaire, mais d'un document à rédiger de toutes pièces. Le travail devait être réalisé par le chef d'entreprise, au sein même de son entreprise, avec ses salariés.

### Guy LERBUT

Il faut tout de même souligner que les jeunes chefs d'entreprises sont plus sensibles aux problématiques de santé et sécurité au travail que leurs aînés.

Quant au guide, nous avons réfléchi à son opportunité, et au niveau de détail qu'il fallait atteindre. Nous voulions éviter le risque de reprise mot à mot. Nous avons donc décrit la démarche et donné des exemples concernant des activités à risque, mais aussi l'activité classique au travers des gestes et postures.

### Régis de CLOSETS

Vous avez également mis en place d'autres systèmes d'accompagnement des PME, qui démontrent l'utilité du document unique s'il entre dans une démarche plus globale.

### Guy LERBUT

Je rappelle que la fréquence des accidents du travail diminue année après année, alors que les maladies professionnelles progressent de 25 % par an, principalement en ce qui concerne les troubles musculo-squelettiques (TMS).

La première initiative part d'un constat : dans notre profession, 69 % des agents n'ont aucun diplôme. Il s'agit d'une profession d'insertion, de socialisation.

Dans cet esprit, le certificat de qualification professionnelle (CQP) a remporté un vif succès. 1 000 certificats ont été accordés en 2010, nous espérons atteindre le double en 2011. Pour beaucoup d'agents en service, c'est leur premier diplôme, leur premier signe de reconnaissance extérieure. C'est un facteur important et efficace de réduction du risque psychosocial.

Le certificat comporte un important module sur la prévention du risque (profitant des travaux de l'INRS) et sur la manière de se regarder travailler et de s'auto-corriger.

La deuxième initiative recouvre une action collective sur la prévention des TMS réalisée par la fédération. Le projet est en fin de phase expérimentale. Il s'adresse aux PME.

Dans le secteur de la propreté, il existe 20 000 entreprises dont 69 % comptent moins de 10 salariés. Il s'agit donc de toucher les chefs d'entreprise et de les positionner sur ces problématiques. Puis, il faut identifier au sein de l'entreprise un référent sécurité, qui sera le dirigeant dans les TPE.

Ensuite, un plan d'actions est mis en œuvre sur l'ensemble des risques, la création du document unique, la veille sécurité.

Dans un second temps, l'action s'adresse aux agents de service. L'INRS offre un appui pédagogique pour développer les compétences des salariés. En parallèle de leur premier diplôme, les agents préparent un diplôme de secouriste, qui les valorise parce qu'ils peuvent être utiles à d'autres.

En phase expérimentale, des entreprises ont été sollicitées dans 3 régions, de manière à constituer des groupes de 6 TPE. Cela permet de vérifier la possibilité de former les salariés sur des demi-journées.

### Régis de CLOSETS

Il est intéressant de vous entendre dire que les salariés apprennent à se regarder travailler. Par ailleurs, la démarche associe le chef d'entreprise, la personne référente et les agents de service eux-mêmes. Le document unique se trouve donc inclus dans une démarche plus globale. Nous voyons en outre que cette expérience est largement partagée.

### Guy LERBUT

En effet, l'expérimentation a été mise en place et finan-

cée par le FEP mais elle a impliqué de nombreux acteurs : les Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) des trois régions pilotes ; l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) pour le soutien pédagogique ; l'Institut national de l'hygiène et du nettoyage industriel (INHNI) pour la formation ; la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) du Centre était membre du comité de pilotage ; l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) a participé au financement de l'expérimentation ; les services de santé au travail ont été associés au comité de pilotage.

### Régis de CLOSETS

Régine CODRON, vous projetez de créer une sorte de club des référents sécurité, dans lequel ils pourraient échanger sur leurs expériences et trouver des moyens de poursuivre leur mission.

Quels sont les moyens pour mutualiser les outils et les méthodes dont disposent les acteurs de prévention ?

### Régine CODRON

Quand on est en difficulté de ressources, il faut optimiser tous les réseaux disponibles, en interne comme en externe. Pour notre part, nous nous sommes efforcés de mettre en place en interne une équipe pluridisciplinaire pilotée par le médecin, accompagné par des assistantes sociales, des intervenants en risques professionnels, des ergonomes, des psychosociologues, des ingénieurs de sécurité, des techniciens et des assistantes techniques en santé au travail, formées récemment. Cette équipe pluridisciplinaire accroît la présence des préventeurs au sein de l'entreprise. En effet, la visite médicale est souvent riche d'enseignements pour le médecin de prévention, mais il ne peut pas toujours procéder immédiatement à une visite de poste. Les assistantes peuvent préparer le travail, repérer les difficultés et optimiser l'intervention du médecin sur le terrain.

Les techniciens en risques professionnels sont formés à la sensibilisation au document unique. Ils proposent des outils méthodologiques pour aider les entreprises à préparer ce document. Si l'entreprise doit s'approprier la démarche, nous l'accompagnons et créons une synergie entre la fiche d'entreprise du médecin et le document unique qui peut s'en inspirer.

L'autre réseau à solliciter est extérieur : il s'agit des branches professionnelles. Cela permet de mutualiser les expériences des différents médecins de prévention en fonction des branches professionnelles dans lesquelles ils interviennent. La mise en place de référentiels par profession simplifie le travail : nous avons ainsi conduit une étude sur la réparation automobile, sur les métiers du funéraire, sur les aides à la personne, etc. Nous élaborons des documents, des outils de sensibilisation, d'information.

### Régis de CLOSETS

Ces démarches méthodologiques sont rendues nécessaires par le moindre nombre de médecins de prévention.

### Régine CODRON

Effectivement, puisque nous sommes moins nombreux, nous avons besoin de nous appuyer sur des outils méthodologiques solides et efficaces.

### Débat avec la salle :

#### Bernard SALENGRO, administrateur EUROGIP, représentant CFE-CGC

J'ai été très intéressé par les interventions des invités et admiratifs des outils et méthodes mis en place. Je m'avoue rassuré sur la prévention dans les PME. Je soumetts à M. BUREAU un cas concret : que feriez-vous en constatant dans une entreprise de nombreux cas de pathologies de l'épaule ? Prendriez-vous contact avec votre fédération syndicale pour faciliter la déclaration de ces pathologies, ou tenteriez-vous de mettre en place une solution technique visant à réduire le nombre de ces pathologies ?

### Patrice BUREAU

Dans cet exemple et chaque fois que l'on détecte ce genre d'anomalie, il est important de ne pas rester seul et d'associer tous les acteurs. Cela dépend de la taille de l'entreprise : s'il existe un CHSCT, on agira en premier lieu par le biais de cette instance ; à défaut, c'est avec le chef d'entre-

prise que nous aborderons le problème.

Par ailleurs, la médecine de prévention, les services de santé au travail doivent être associés, de même que les préventeurs de la Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT), des ergonomes peuvent participer à la définition de solutions.

La détection de pathologies ne peut simplement se solder par l'arrêt d'un produit ou d'un process. Il s'agit de trouver une solution pragmatique, et non une solution préfabriquée issue de la bibliographie, de la recherche (l'INRS est à cet égard une ressource inestimable).

Chaque solution doit être adaptée aux spécificités de l'entreprise, à ses ressources internes, etc. Les solutions ne sont jamais parfaitement satisfaisantes. Il faut toujours tendre à une amélioration.

### Guy LERBUT

Pour illustrer cette idée de solution pragmatique, nous apprenons aux agents - et je vous invite à le faire ! - à essuyer une table sans risque, en prenant appui sur leur main libre tandis qu'ils essuient de l'autre. L'apprentissage de ce geste simple évite aux agents de service des torsions du dos néfastes et est en prise directe avec leur pratique professionnelle quotidienne.

### Régis de CLOSETS

Je remercie les intervenants de nous avoir fait partager leurs expériences, leurs solutions, leur pragmatisme. ●

## Quelle prise en compte de la santé-sécurité au travail dans les PME au niveau de l'Union européenne ?

### Régis de CLOSETS

Nous allons maintenant consacrer nos débats à la législation européenne en matière de santé et sécurité au travail qui est développée depuis de nombreuses années. Outre la directive cadre de 1989, la Commission européenne a élaboré 19 directives spécifiques et les PME sont un axe prioritaire de la Stratégie communautaire 2007-2012 pour la santé et la sécurité au travail.

La Commission est à l'origine des démarches d'évaluation des risques, qui s'est traduite en droit français par l'obligation de rédiger le "document unique" (DU).

Beaucoup tendent pourtant à trouver que les directives européennes sont trop contraignantes, difficiles à mettre en application. Les tentatives de simplification ont donné lieu à nombre de discussions.

Commençons par la présentation de Jan JILEK, juriste à l'unité Santé, Sécurité et Hygiène au travail de la Direction Générale Emploi, Affaires sociales et Inclusion de la Commission européenne.

### Jan JILEK

C'est un grand plaisir pour moi d'être ici avec vous pour les Débats d'EUROGIP, qui sont cette année comme toujours consacrés à des sujets d'actualité.

La question de la santé et de la sécurité dans les PME est importante parce que ces entreprises sont en général plus affectées que les grandes par ces problèmes.

M. HAEFLINGER a livré ce matin une présentation très claire des données existantes. Je rappelle un chiffre clé : le taux d'accidents mortels dans les PME de moins de 50 salariés est près de deux fois supérieur à celui constaté dans les grandes entreprises (Eurostat).

La dimension humaine tragique des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT/MP) se double d'une dimension économique. Les AT/MP génèrent des coûts pour les entreprises qui ne sont pas tous indemnisés par les assurances et qui, de plus, portent atteinte à la productivité des PME et à leur compétitivité.

La Commission européenne est consciente des problèmes de santé et sécurité propres aux PME. Dans la Stratégie 2007-2012 pour la santé et la sécurité au travail, elle a tenté d'identifier les raisons de ces difficultés et de proposer des solutions et instruments visant à améliorer la situation.

La prise de conscience concernant les PME est indéniable, puisque celles-ci sont citées 27 fois sur les 26 pages de ce document, en lien avec des actions à mener.

L'une des raisons identifiées aux problèmes spécifiques des PME est la mauvaise application des directives européennes, transposées par des règles nationales.

Concernant les PME, un rapport d'application de la direc-

tive cadre 89/391, réalisé en 2004 par la Commission, montrait des lacunes quant à l'application des dispositions, notamment relatives à :

- l'évaluation des risques ;
- la documentation des risques ;
- le recours aux services de prévention et aux actions préventives en général ;
- l'information, la consultation et la participation des travailleurs.

Dans ce contexte, la Commission a pour objectif de soutenir les PME dans l'application et la mise en œuvre des directives européennes et de la législation en général.

Pour les États membres, cela se traduit par des tâches d'amélioration de l'application de la législation : il nous semble en effet évident qu'un meilleur respect des dispositions légales contribuerait à la réduction des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Les actions au niveau national concernent l'amélioration de l'accès à l'information que les PME peuvent comprendre et appliquer immédiatement : comment mettre en œuvre l'évaluation des risques, comment améliorer l'accès à un service de prévention de qualité et à un prix abordable, comment promouvoir le rôle des inspecteurs du travail tant sur le plan des actions coercitives que sur le plan de l'éducation sur le terrain ; quelles incitations économiques mettre en place.

La Commission européenne s'attache, pour sa part, à promouvoir une meilleure application de la législation dans les PME. Elle édite des guides pratiques, non contraignants, sur la bonne application des directives. Certains guides ont été élaborés en collaboration avec EUROGIP, notamment celui concernant les travaux en hauteur. D'autres guides traitent par exemple du bruit, des vibrations, des agents chimiques...

D'autres actions de sensibilisation visant à fournir de l'information et à diffuser les bonnes pratiques sur un sujet sont menées par la Commission ou par l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) de Bilbao. Ces actions diffèrent chaque année. Les campagnes du Comité des hauts représentants pour l'inspection du travail (SLIC) constituent également un vecteur d'informations intéressantes.

L'EU-OSHA développe également d'autres outils comme l'OIRAT (*on-line interactive risk assessment tool*) pour encourager de façon efficace les PME à réaliser une évaluation des risques en ligne.

Une meilleure application de la législation pourrait être induite par une simplification du cadre législatif existant, tant au niveau national qu'eurogip.

L'Union européenne est compétente en matière législative relative à la santé et la sécurité au travail, prévue à

l'art. 153 du Traité. Cela confère au Parlement et au Conseil la possibilité d'adopter des prescriptions minimales pour la protection de la santé et la sécurité des travailleurs. Sur la base de cet article, l'Union européenne a voté la directive cadre, qui comporte les prescriptions les plus importantes en matière de prévention et de protection. Elle a été complétée par 19 directives spécifiques, traitant de risques particuliers : agents chimiques, biologiques ou physiques, manutention manuelle des charges, amiante, lieux de travail en général, équipement de protection individuelle, lieux de travail spécifiques (bateaux de pêche, chantiers, mines d'extraction...), ou certaines catégories de travailleurs (femmes enceintes...), etc.

Ces textes forment un système cohérent : la directive cadre est un *ex generalis* s'appliquant aux directives particulières. Ils dressent un socle de prescriptions minimales : les États membres sont libres d'adopter des règlements plus stricts concernant la santé et la sécurité des travailleurs.

La structure des différentes directives est intangible et comporte des prescriptions incontournables : l'employeur a une responsabilité concernant la santé et la sécurité des travailleurs ; il doit procéder à l'évaluation des risques ; il a des obligations d'information, de formation, de consultation et de participation de ses travailleurs ; des principes et des mesures de prévention doivent être respectés.

Ce cadre réglementaire est donc, à mes yeux de juriste, cohérent, clair et assez simple. L'art. 53 du Traité impose en outre à la Commission d'éviter de prendre des prescriptions minimales qui imposeraient des charges financières, administratives et juridiques qui contrarieraient la création ou le développement des PME.

La Commission européenne tente de simplifier ce cadre par un travail de codification des directives. Les directives ont en effet été amendées plusieurs fois. La directive de base et tous ses amendements sont supprimés et remplacés par une directive dite de codification. Sont réalisées à ce jour les directives de codification sur le bruit, les dispositions concernant les vibrations, les agents chimiques, les agents biologiques et cancérigènes, l'amiante et les équipements de travail.

La Commission poursuit son effort de simplification sur d'autres textes, notamment la directive 2007/30/CE. En effet, elle a l'obligation de faire des rapports d'application recensant les problèmes d'application de la législation dans les États membres. Les États devaient auparavant fournir tous les 5 ans un rapport d'application pour chacune des 27 directives, soit plus de 500 rapports. La Directive 2007/30 demande désormais un rapport unique par État membre, dont la structure a été simplifiée et rationalisée.

La Commission réalise en outre une évaluation d'impact s'intéressant particulièrement aux PME, afin d'éviter que toute nouvelle disposition législative n'impose aux PME des charges trop importantes.

La Commission élabore un projet de méthodologie com-

mune d'élaboration des directives en matière de santé et de sécurité au travail. Cela devrait permettre d'évaluer l'efficacité des différentes directives à l'horizon 2015.

D'autres initiatives tendent à l'allègement de la législation : programme pour la réduction des charges administratives, groupe de haut niveau des parties prenantes indépendantes sur les charges administratives, présidé par M. STOLBER, et dont le but est la réduction de 25 % des charges administratives...

La Commission européenne acquiert une certaine expérience par le contrôle de l'application, et il apparaît comme une nécessité absolue que les États membres se dotent également d'un cadre réglementaire simple et cohérent.

La codification au niveau européen devrait être l'occasion pour les États membres de rationaliser à leur tour leur législation, ce qui est rarement le cas. Pour la transposition d'une seule directive européenne, les États membres prennent jusqu'à 70 actes législatifs ! La sécurité juridique se trouve ainsi compromise, dans la mesure où un chef d'entreprise ne peut matériellement pas connaître l'ensemble des dispositions applicables à son activité.

Les États membres peuvent prendre en compte les besoins spécifiques des PME, puisque les directives européennes lient les États membres sur les objectifs et non sur les moyens. La flexibilité des directives est donc comprise dans leur généralité même. De plus, certaines dispositions de directives sont dotées d'une flexibilité concernant spécifiquement les PME comme celle portant sur l'obligation de documentation des risques.

Les PME se plaignent de la charge bureaucratique que représente le document d'évaluation des risques. Pourtant, la directive cadre, dans son art. 9-2, contient suffisamment de flexibilité pour permettre aux États membres d'adapter le cadre réglementaire aux PME : les États membres définissent en effet les obligations de documentation des risques en fonction de la taille et de la nature d'activité des entreprises.

Or la plupart des États membres n'ont pas fait de distinction entre les TPE-PME et les grandes entreprises. Au contraire, certains ont transcrit cette obligation de documentation de façon très détaillée, très complexe, plus stricte que les prescriptions minimales de la directive.

J'encourage donc les États membres à prendre en compte les besoins des PME au moment de la transposition des directives européennes, afin de ne pas alourdir les charges qui pèsent sur elles tout en respectant l'objectif de protection et de prévention poursuivi par ces directives.

### Régis de CLOSETS

Merci Jan JILEK. Je donne la parole à Liliane VOLOZINSKIS, de l'Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME), qui va nous livrer son approche de la législation européenne.

## Liliane VOLOZINSKIS

Merci. C'est un vrai plaisir pour moi d'intervenir dans mon pays d'origine, et en français, ce qui m'arrive de plus en plus rarement !

L'Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME) est l'organisation d'employeurs au niveau européen qui représente l'ensemble des organisations professionnelles et des organisations de branches de l'artisanat et des PME dans les 27 pays de l'UE et dans les pays candidats.

Pour la France, nous représentons la Confédération générale du patronat des petites et moyennes entreprises (CGPME), l'Union professionnelle artisanale et l'Assemblée permanente des Chambres de métiers et de l'artisanat (APCMA). J'ai également le plaisir de représenter mon collègue polonais Andrzej STEPNIKOWSKI, ici présent, représentant de l'Association des chambres de l'artisanat en Pologne.

Nous sommes également partenaire social au niveau européen, à côté de l'industrie, des employeurs publics ; nous sommes donc actifs dans le dialogue social européen avec la Confédération européenne des syndicats comme partenaire.

Nous apprécions beaucoup les Débats lancés par EURO-GIP sur le sujet de la santé et de la sécurité au travail dans les PME au niveau européen qui arrivent à point nommé car la Commission européenne va entamer l'évaluation de la Stratégie 2007-2012 et préparer la Stratégie 2013-2020. Sur la base de cette évaluation, qui est un moment très important au niveau stratégique, il sera possible d'apporter des améliorations à la stratégie à venir, notamment par rapport à la cible des PME.

La santé et la sécurité au travail sont très importantes pour les chefs d'entreprises, et plus particulièrement ceux de PME. Ils engagent leur responsabilité légale en matière de risque, leur productivité, leur compétitivité, leur capacité d'innovation. La santé et la sécurité au travail recouvrent en outre une dimension éthique importante par la protection de la personne.

La Stratégie communautaire 2007-2012 va dans la bonne direction. Elle a dégagé les problèmes cruciaux, en insistant moins sur la création de nouvelles législations que sur la mise en œuvre véritable des textes existants dans toutes les entreprises et sur la simplification du cadre législatif. Cette action a notamment été promue par des outils non contraignants (guides de bonnes pratiques, outils adaptés à la réalité des PME, tailor-made tools).

Certes, le groupe des PME est clairement identifié, mais une grande différence persiste entre une entreprise de 250 salariés et une petite structure de 4 à 5 salariés. Or, si 99 % des entreprises en Europe sont des PME, 92 % d'entre elles sont des TPE (moins de 10 salariés). Le tissu économique européen est donc formé de très petites entreprises. La moyenne européenne se situe entre 4 et 5 salariés par

entreprise. Cela donne une idée plus claire des problèmes auxquels il faut faire face dans le domaine de la santé et de la sécurité.

Seconde avancée positive, le renforcement de la culture de prévention et de la formation, tant des salariés que des jeunes, futurs salariés et futurs responsables de la santé-sécurité au travail dans l'entreprise.

Nous considérons particulièrement satisfaisant le signal politique fort donné en faveur de la réduction de 25 % des accidents, signifiant un effort important à fournir.

Certes, il persiste un problème de comparabilité des statistiques au niveau européen, en dépit des efforts d'Eurostat, et un problème de sous-déclaration des AT/MP.

En contrepoint, la Commission clame sa volonté de ne pas alourdir les charges pesant sur les PME, tout en prenant mieux en compte leurs besoins spécifiques, mais en pratique, cette volonté n'est pas toujours fructueuse. Par exemple, l'effort de simplification du cadre législatif conduit actuellement la Commission à traiter des troubles musculo-squelettiques en simplifiant deux directives existantes, sur les écrans de visualisation et sur la manutention de charges lourdes. La Commission entend procéder à une "simplification" en traitant ces aspects dans le cadre de l'ergonomie et des troubles musculo-squelettiques. Or les propositions actuellement sur la table vont exactement dans le sens inverse en créant une complexification pour les PME et un alourdissement de leurs charges.

En ce qui concerne le rôle des partenaires sociaux européens, lesquels occupent une grande place dans la stratégie actuelle, nous avons pris notre part de responsabilité et négocié deux accords européens autonomes qui traitent, l'un des nouveaux risques psychosociaux avec le stress au travail - nous avons établi un rapport conjoint (qui n'existe malheureusement qu'en anglais), tandis que la Commission européenne vient de publier le sien - et l'autre sur la violence et le harcèlement au travail.

Nous demandons à nos membres nationaux, quand nous signons des accords autonomes, de les mettre en œuvre conformément aux pratiques nationales. C'est l'intérêt de l'accord autonome, qui laisse une large marge de manœuvre au niveau national pour transposer l'accord de la manière la plus appropriée possible par rapport aux réalités du pays. Les accords autonomes sont rédigés de manière très différente d'une directive : ils fixent des lignes directrices avec une obligation de mise en œuvre mais pas de solution unique imposée.

Dans cette optique, que souhaiterions-nous voir dans la prochaine Stratégie communautaire pour ce qui est des PME ?

Nous souhaiterions y trouver plus de qualité et moins de quantité, avec un effort approfondi de simplification et d'appropriation de la législation européenne au niveau du terrain.

L'information doit être comprise pour être mise en œuvre ; le dialogue dans l'entreprise doit être ouvert entre le

chef d'entreprise et ses salariés.

Actuellement, l'approche est trop descendante, et il n'y a pas assez d'écoute des acteurs de terrain par les acteurs européens. Nous avons donc besoin des acteurs de terrain, des organisations intermédiaires, des organisations nationales pour relayer les informations au niveau européen et notamment auprès de la Commission européenne, qui a le droit unique d'initiative en matière législative au niveau européen.

Par ailleurs, nous demandons à la Commission européenne la mise en œuvre des principes du Small Business Act, et de "penser aux petits d'abord", décision communautaire mettant en avant la dimension des PME, et demandant que toute nouvelle directive prenne prioritairement en compte les petites entreprises.

Encore récemment, toutes les initiatives législatives européennes restent conçues pour les grandes entreprises et selon leur modèle.

Dans un second temps seulement, on considère la difficulté d'adaptation aux PME et on imagine des exemptions,

des mesures spécifiques. Nous refusons cette logique. Nous demandons la prise en compte des spécificités des PME dès la conception des textes, et tentons de faire entrer cette logique dans le travail législatif européen à l'avenir.

Il s'agit de penser petit en priorité (think small first) et d'appliquer le principe de proportionnalité des charges et obligations. Enfin, les études d'impact doivent être approfondies et prendre en compte les réalités des PME. Cela n'est pas encore fait. Nous avons été interrogés pour l'étude d'impact de la future directive sur les TMS, il est évident que la dimension des PME est peu ou mal prise en compte.

Sur l'aspect financier, les fonds structurels européens pourraient jouer un rôle important qui se limite pour l'instant à la portion congrue et reste réservé à certaines régions uniquement.

### Régis de CLOSETS

Merci Liliane VOLOZINSKIS. Vous avez respecté une grande égalité de parole, ce qui prouve le caractère policé des débats au niveau européen. ●



## Projet de "meilleure réglementation": quel impact sur la santé-sécurité au travail dans les PME ?

### Régis de CLOSETS

Des mesures se mettent en place, un état d'esprit de concertation se crée autour des thèmes "Think small first" et "Bottom up". Ces thèmes doivent infuser dans le cadre réglementaire européen pour éviter qu'il ne devienne un carcan.

Je vous propose d'explorer un secteur, celui de la construction, bien représenté au niveau européen dans le cadre des très petites, petites et moyennes entreprises. Concerné par près de la moitié des accidents du travail à l'échelle européenne, ce secteur joue une partie de son image de marque et de son attractivité sur le thème des accidents et de leur prévention.

Les intervenants de cette table ronde sont :

- Domenico CAMPOGRANDE, Directeur des Affaires sociales de la Fédération de l'industrie européenne de la construction (FIEC) ;
- Rolf GEHRING, Conseiller en santé, sécurité et formation professionnelle pour la Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois (FETBB) ;
- Riccardo VIAGGI, Secrétaire général de l'European Builders Confederation (EBC).

Nous évoquerons ensemble trois aspects : les raisons d'une difficile application du cadre réglementaire européen sur le terrain, particulièrement au sein des PME ; le rôle adjuvant des initiatives des acteurs sociaux, des préventeurs et des guides de bonnes pratiques pour la mise en œuvre de la réglementation ; la nécessité d'une meilleure concertation en amont, au niveau de la réflexion et de la conception des textes européens.

M. CAMPOGRANDE, vous êtes en prise avec les deux versants du problème, assistant à l'élaboration des textes et étant en contact au sein de votre Fédération avec les difficultés des entreprises à appliquer les réglementations. Comment pouvez-vous identifier clairement les causes de ces difficultés de terrain ?

### Domenico CAMPOGRANDE

Merci tout d'abord de votre invitation à ces Débats d'EUROGIP.

Notre rôle d'organisation patronale au niveau européen se joue en amont, lors de la préparation des textes législatifs de la Commission européenne. Par la suite, nous avons connaissance par le biais de nos affiliés de la manière dont ces textes sont appliqués.

Le premier élément à mettre en avant est la quantité et la complexité des textes.

En effet, comme M. JILEK l'a exposé, il existe une directive cadre, une vingtaine de directives spécifiques. Certes, la Commission a eu raison de mettre au point ces directives spécifiques, car il aurait été impossible de rassembler en un

seul texte des éléments hétérogènes. Mais du point de vue de l'entreprise, l'architecture est complexe et une même structure dans le secteur du bâtiment doit tenir compte de la directive cadre, des directives Bruit, Vibrations, Équipement de protection individuelle, etc.

De fait, l'entreprise s'intéresse rarement au cadre européen et se concentre sur l'application des textes de transposition nationaux. Les principaux problèmes qui se font jour sont des problèmes de transposition nationale. Les textes européens, pour leur part, certes sont négociés à 27, mais sont toujours des cadres minimums laissant les États libres de fixer un niveau d'application plus ou moins strict. Notamment, dans le cas plus spécifique des PME, les textes européens ouvrent la possibilité de déroger en fonction de la taille des entreprises. Dans la plupart des cas, les États ne font pas bon usage de ces possibilités.

Par ailleurs, l'exercice de simplification et de codification entrepris par la Commission est appréciable, mais génère d'autres difficultés. Le changement de l'environnement juridique empêche les entreprises d'établir leur activité dans un cadre stable et simple. Il induit des changements législatifs nationaux parfois difficiles à suivre et à respecter. La jurisprudence de la Cour européenne crée un niveau normatif supplémentaire que les PME appréhendent difficilement.

Enfin, le secteur du BTP est concerné par une forte mobilité de la main-d'œuvre, mais aussi par une importante activité transfrontalière. Cela pose donc le problème supplémentaire de la connaissance des variations des cadres législatifs sur la Santé et la sécurité au travail entre États de l'UE. Une bonne formation des salariés ne suffit pas, il faut une connaissance des régimes applicables dans chaque pays.

### Régis de CLOSETS

En lien avec les Débats que nous avons eus ce matin, il est patent que l'évaluation des risques peut être faite sans que pour autant le responsable de la PME sache véritablement rédiger le document imposé par la réglementation. La vertu de l'évaluation des risques est d'induire un acte de responsabilisation du chef d'entreprise, qui se réfugie ensuite dans un acte de délégation pour la rédaction du document. L'effet est donc inverse de celui escompté.

Est-il possible aujourd'hui de travailler sur ces effets néfastes dans le cadre de l'évaluation de la Stratégie communautaire 2007-2012 pour éviter à l'avenir cette dénaturation des textes ?

### Domenico CAMPOGRANDE

Le cadre européen fixe des éléments *a minima*, et il appartient à chaque pays d'en faire une transposition adaptée aux réalités nationales. L'évaluation des risques est clairement le premier pas dans une politique de prévention

des risques professionnels. Il est donc impossible d'exempter les entreprises, fussent-elles petites, de cette obligation. En revanche, Mme VOLOZINSKIS l'a souligné, il faut envisager la mise en place d'outils adaptés à la taille des entreprises et à la nature de l'activité. Il est vrai que les intérêts des PME sont un axe de réflexion qui se solde par de faibles effets en pratique.

### Régis de CLOSETS

Il est intéressant de voir que la législation européenne a son champ d'action, et qu'il reste ensuite le travail de transposition nationale à faire. Comment agir dans le cadre de la Stratégie communautaire : par la simplification d'abord, par la fixation de l'objectif de réduction de 25 % des risques ensuite. Comment voyez-vous les effets de cet objectif au niveau de votre Fédération ? A-t-il les effets vertueux escomptés ?

### Domenico CAMPOGRANDE

Avant de vous répondre, je tiens à ajouter un dernier élément. Dans nos discussions entre partenaires sociaux, ce que nous voulons à tout prix éviter dans l'exercice de simplification, c'est l'établissement d'une législation à deux vitesses.

Certes, les spécificités des PME doivent être prises en compte, mais le niveau de prévention doit être le même quelle que soit la taille de l'entreprise.

Pour répondre à votre question, il est important de fixer des objectifs, mais la valeur de 25 % est quelque peu arbitraire et il est évident que chaque État membre se dirigera vers l'atteinte de cet objectif à une vitesse différente. Dans le BTP, le secteur reste risqué. L'objectif final est de 0 % d'accidents mortels, mais il est évident qu'un travailleur dans le BTP court plus de risque qu'un travailleur du tertiaire. Le secteur est l'un de ceux qui ont le plus d'efforts à fournir, même si la concertation offre des marges de progression importantes.

### Régis de CLOSETS

Même au sein de ce secteur, les risques varient. Comment dès lors appliquer une logique d'objectif ?

### Domenico CAMPOGRANDE

La seule réponse réaliste a été avancée ce matin : il faut adopter une approche pragmatique pour atteindre les objectifs fixés en fonction de la nature de l'activité. Dans certaines entreprises, un travail doit être mené pour réduire significativement les risques.

### Jan JILEK

La Commission européenne invite les États membres à définir leur propre stratégie nationale en vue de remplir les objectifs de la Stratégie communautaire. Cela permet en outre de fixer les priorités nationales en fonction des réalités de terrain.

### Régis de CLOSETS

Sur la question de la charge induite des directives sur les PME, partagez-vous le constat qu'une responsabilité incombe aux États membres dans l'alourdissement du cadre législatif ? Faudrait-il en venir à une harmonisation générale des transpositions ?

### Riccardo VIAGGI

L'harmonisation générale est une piste à explorer, même si les outils réglementaires actuels de l'UE ne s'y prêtent pas. L'harmonisation maximale permettrait d'éviter le "gold-plating", c'est-à-dire l'ajout de couches législatives successives, phénomène qui sévit dans le domaine des relations sociales, entre autres. Toutefois, l'harmonisation maximale est aussi la solution législative la plus éloignée du terrain, qui s'imposerait aux entreprises depuis Bruxelles, sans la moindre adéquation.

Au niveau politique, le gold-plating est une pratique qui mobilise les fédérations et partenaires sociaux, notamment en ce qui concerne la législation sur les TMS.

### Régis de CLOSETS

Dans la logique d'évaluation des risques, les 27 États membres ont fait l'exercice de transposition, avec plus ou moins de gold-plating. Où se situe la France dans la proximité des lois de transposition ?

### Riccardo VIAGGI

Je ne suis pas capable de répondre.

### Élodée CORRIEUX, UPA, suppléante au CA d'EUROGIP

Dans le domaine de la construction, l'État français a donné des valeurs limites d'exposition (poussières de bois, vibrations, etc.) beaucoup plus exigeantes que les seuils européens, voire irréalistes. L'effet néfaste induit est que le chef d'entreprise se désintéresse de ces questions, faute de pouvoir envisager de parvenir à respecter ces exigences.

### Riccardo VIAGGI

Effectivement, la fixation des valeurs limites est l'exemple parfait du gold-plating, puisqu'aucune directive ne fixe de valeurs limites. Ces dernières sont parfois irréalistes, puisque certaines ne sont pas même mesurables.

### Régis de CLOSETS

Rolf GEHRING, je souhaite avoir votre opinion sur la pression que fait peser la législation sur les PME. Quels sont les échos que vous percevez sur cette question ?

### Rolf GEHRING

Merci d'avoir invité les partenaires sociaux à cette conférence, qui est un bon vecteur d'échanges au niveau européen.

Je commencerais par un commentaire sur le “gold-plating”. Dans les différents États membres, on constatait une fourchette d'exposition aux poussières de bois. Les valeurs autorisées par la loi varient de 1 mg en France à 10 mg par exemple en Italie et en Espagne. La limite imposée par l'Union européenne est de 5 mg. Cela force certains pays à baisser leur valeur limite.

Toutefois, des efforts ont été consentis pour y parvenir, tant par des évolutions technologiques que par des stratégies de réduction des risques. Dans le secteur du bois, nous avons ainsi rencontré les organisations représentatives patronales et avons effectué un excellent travail sur ces sujets. Le “gold-plating” peut parfois être nécessaire dans la mesure où la législation européenne ne fait que poser des bases.

Les besoins, les intérêts des PME n'existent pas, le concept européen de PME est très vague, alors même que 99 % des entreprises sont des PME. Nous avons vraiment besoin d'un nouveau concept, horizontalement afin de mieux distinguer les moyennes, petites et très petites entreprises, et verticalement pour établir une meilleure classification. Par exemple, certaines petites entreprises comptent 20 salariés dont tous ont suivi une formation universitaire ; la législation européenne leur est donc facilement compréhensible. En revanche, la réalité technique des choses, les dangers complexes sont difficilement appréhendables. En conséquence, il est nécessaire de mettre au point des stratégies de prévention au titre du principe de précaution. Ces stratégies doivent associer des scientifiques et des médecins.

Pour les PME, nous avons besoin de solutions sur-mesure. Cela permettrait de créer une véritable culture de prévention.

Dernière remarque, le secteur de la construction est un véritable laboratoire en termes de prévention des risques professionnels.

La législation est complexe, mais ne prend pas en compte la totalité de la réalité des situations des entreprises, accidents du travail et maladies professionnelles compris. La maladie est effectivement bien plus difficile à cerner, et par conséquent la législation européenne devrait couvrir tous les aspects possibles. En effet, nous avons besoin de mieux penser à la problématique des risques psychosociaux et de l'ergonomie. Certes, la reconnaissance de la complexité de la situation actuelle s'accroît, plusieurs rapports de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail de Dublin ont été publiés, qui montrent les différents aspects liés aux TMS et au stress au travail. Si nous ne prenons pas en compte ces problèmes, il faudra en payer le prix au niveau des entreprises, mais aussi des assurances et de la société tout entière.

Il existe un ratio de 1/10 entre les décès liés à un accident sur le lieu de travail et les décès liés à une maladie professionnelle. Ce ratio montre bien que les maladies pro-

fessionnelles sont prédominantes dans la mortalité au travail. Nous avons besoin d'objectifs pour réduire cette mortalité.

### Régis de CLOSETS

Nous allons voir comment les acteurs européens, dont vous êtes, peuvent travailler à cette acculturation. M. VIAGGI, vous avez mis en place une démarche d'accompagnement et de valorisation des directives dans différents pays. L'Europe peut donc un être un creuset de bonnes expériences et non pas seulement une fabrique législative. Pouvez-vous nous donner quelques exemples ?

### Riccardo VIAGGI

Effectivement, en tant que représentant de l'artisanat et des PME, nous ne sommes pas une fabrique à directives !

Au contraire, nous cherchons à aider nos fédérations nationales à comprendre les textes et à les mettre en œuvre, surtout par l'échange de bonnes pratiques. Nous mettons en réseau les différentes solutions trouvées dans différents pays.

Cette idée, issue des fédérations européennes, s'est concrétisée sur le projet “Under construction II” en 2009, basé sur des rencontres dans 10 pays européens, pour mettre en réseau les différentes approches en santé-sécurité au travail dans le cadre de la campagne 2008-2009 de l'EU-OSHA sur l'évaluation des risques. Ce projet très important, qui a suscité la publication de rapports en 10 langues sur notre site, a été cofinancé par la Commission européenne sur la ligne “dialogue social européen”. Il a permis de nombreux échanges de bonnes pratiques, d'outils, de cédéroms, etc. Ainsi, existe-t-il en Belgique des listes de tous les produits utilisables, avec leur valeur limite d'exposition. En Espagne, la formation des ouvriers se fait à proximité des chantiers par un bus itinérant. En Italie, des panneaux de signalisation illustrés résolvent le problème de la langue pour les travailleurs étrangers. Cette expertise, partiellement reprise dans les publications, a été capitalisée au niveau de la fédération européenne et des fédérations nationales. C'est un outil important pour augmenter la sensibilisation et l'information sur les sujets de santé-sécurité au travail.

### Régis de CLOSETS

Un autre outil important et largement utilisé est celui du guide de bonnes pratiques. Il en existe de nombreux exemples, sur de nombreux sujets. Vous avez travaillé sur l'un d'eux au niveau européen qui sera traduit et diffusé courant 2011. Quelle est la clé du succès de ces guides ?

### Domenico CAMPOGRANDE

La difficulté lorsque l'on se situe au niveau européen est de ne pas être en contact direct avec les entreprises, mais en contact filtré via les fédérations nationales.

Cela dit, les guides sont effectivement nombreux. Nous avons voulu pour notre part travailler à un outil établi en concertation entre les organisations patronales et de salariés. Cela garantit un outil accepté par les partenaires. Par ailleurs, il s'agit de promouvoir ce guide auprès de nos affiliés pour qu'ils deviennent des relais auprès des entreprises.

La deuxième difficulté est la prise en compte des spécificités nationales. Nous avons tenté de fonder notre travail sur des éléments généraux pouvant ensuite être affinés en fonction des réalités de terrain. Nous espérons que cette méthodologie permettra au guide d'être bien reçu dans toutes les entreprises et de développer une culture de santé et de sécurité au travail.

Nous cherchons aussi à montrer que certaines solutions peuvent être développées sans beaucoup de moyens. Notre guide est construit en deux parties. La première s'adresse à des entreprises qui partent de zéro, elles peuvent y suivre les différentes étapes de mise en place d'une politique cohérente en matière de santé-sécurité au travail. Dans la deuxième partie, nous nous adressons à des entreprises plus avancées pour leur permettre d'améliorer leur démarche.

### Régis de CLOSETS

La voix des salariés est prise en compte dans votre guide. En quoi cela diffère-t-il des autres guides ? Quels sont les points spécifiques que vous abordez dans ce guide ?

### Rolf GEHRING

Comme M. CAMPOGRANDE l'a dit, le guide a été élaboré en concertation. Nous avons reçu l'expertise de nos collègues nationaux, d'acteurs de terrains expérimentés. Nous avons pu rassembler des expériences pratiques et le contenu de notre guide est de ce fait très pragmatique. Pour autant, le fait que nous nous situions au plan européen rend difficile la diffusion sur le terrain, et encore plus aux entreprises. Les comités d'entreprise européens ne se réunissent que deux fois par an et le relais d'informations ne se fait pas toujours très bien une fois de retour dans les entreprises.

Le problème est d'intégrer une culture de prévention au sein même des entreprises, et il faut que les salariés aient voix au chapitre. Ainsi, existe-t-il une possibilité pour le salarié d'avertir sa direction sur un problème de santé-sécurité au travail, mais ce recours est peu connu et par conséquent très peu utilisé ; or il permettrait de diffuser cette culture en impliquant les salariés dans la mise en œuvre des mesures de santé et sécurité. En outre, compte tenu de la complexité des processus de travail, l'implication des salariés dans des activités préventives deviendra indispensable.

La directive cadre pose les principes de base de l'information des salariés, de la possibilité pour eux de faire des propositions en matière de santé-sécurité au travail. Ils doivent en outre pouvoir prendre la parole sur les risques existants. Or il existe de fortes disparités entre les États membres sur ce thème de la participation des salariés à la poli-

tique de prévention. La Commission européenne prévoit également de réviser toutes les directives concernant la participation des salariés.

En ce qui concerne la "culture de prévention", elle devrait commencer dès le plus jeune âge. Les personnes qui ont suivi une formation professionnelle et comprennent leur travail du point de vue technique et pratique ont une meilleure culture de prévention que les travailleurs au noir. Un projet financé par l'UE, ENETOSH, tente de rassembler tous les exemples européens de cours de prévention dans tous les domaines et à tous les niveaux (de la maternelle au niveau professionnel). Plus de 150 cours ont été recensés et figurent sur [www.enetosh.net](http://www.enetosh.net).

### Régis de CLOSETS

Comment faire infuser ce capital de bonnes pratiques dans la conception législative ?

### Liliane VOLOZINSKIS

Il faut saluer le travail réalisé au niveau sectoriel, car c'est réellement à ce niveau que le travail d'acculturation est efficace. J'ai dit tout à l'heure comment notre accord sur le stress a été décliné dans les différentes organisations sectorielles pour l'adapter aux réalités du terrain. On ne peut que s'inspirer de ce travail pour influencer les décideurs européens. Nous sommes - le mot est mal-aimé en France, je le sais - des lobbyistes ; nous pouvons jouer de notre influence pour modifier les textes. Il nous faut donc convaincre la Commission européenne qui élabore les textes, le Parlement et le Conseil qui les amendent et les adoptent. Il nous faut donc leur traduire en termes simples les réactions qui remontent du terrain pour leur faire comprendre comment mieux élaborer les textes.

### Jan JILEK

Lors des nombreux stades de la préparation des textes, les partenaires sociaux sont consultés deux fois sur chaque proposition législative : sur l'intention de légiférer et sur le projet de texte.

Par ailleurs, le Comité consultatif pour la santé et la sécurité au travail est tripartite : il compte des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs. Ce Comité est un lieu pour faire entendre la voix des PME.

Devant le Conseil, les représentants des États membres peuvent encore porter la voix des PME. Tout dépend évidemment de l'efficacité de la représentation.

### Régis de CLOSETS

Parlons maintenant des travaux du groupe STOIBER sur la réduction des charges administratives pesant sur les PME. Il a notamment été proposé d'exempter les TPE de la formalisation écrite de l'évaluation des risques. Les partenaires sociaux de votre secteur avaient pris un engagement com-

mun pour dénoncer la teneur de ces travaux, qui ne sont pas à ce jour appliqués. Qu'est-ce qui vous a le plus choqué dans ce travail ?

### Domenico CAMPOGRANDE

En réalité, les travaux de ce groupe ont été menés sans la moindre concertation avec les partenaires sociaux concernés. Nous avons découvert certaines recommandations dans le rapport. Certes, le groupe n'avait pas d'obligation de concertation, mais cela paraissait toutefois nécessaire.

En fait, au sein de la Commission européenne, il existe différents services qui ne partagent pas nécessairement les mêmes points de vue sur la santé et la sécurité au travail. Notamment la DG Emploi ne partageait pas les vues du groupe STOIBER et craignait une déperdition en termes d'efficacité de prévention.

Certes, nous sommes favorables à la diminution des charges administratives pesant sur les PME, mais la directive cadre européenne définit des responsabilités claires pour les employeurs, et il est donc dans leur intérêt de garder une trace des réalisations en santé-sécurité au travail.

Il me semble que les propositions du groupe STOIBER cela porteraient fortement atteinte aux acquis en matière de santé-sécurité au travail dans notre secteur. Elles déboucheraient sur deux types de salariés : ceux des TPE qui auraient un certain niveau de protection, et ceux des autres entreprises qui en auraient un plus élevé.

Il est évident que dans le secteur de la construction, la directive 92/57/CEE avec ses exigences les plus élevées concernant la coordination des entreprises qui travaillent soit en parallèle, soit en collaboration, a eu un effet positif dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail. L'introduction d'un coordinateur en santé-sécurité au travail représentait un acquis important. Ce niveau de protection serait dégradé si l'on donnait suite aux propositions du groupe STOIBER.

Je rappelle que M. STOIBER a été ministre en Bavière et qu'il s'est rendu sur les chantiers et a déchiré la directive de 1992 devant les employeurs en disant que c'était de la paperasserie administrative. Donc sa nomination à la tête de ce groupe est un choix erroné.

### Régis de CLOSETS

Comment voyez-vous ce travail, quels éléments vous ont choqué et peut-être intéressé ?

### Riccardo VIAGGI

Je suis attristé de voir que le travail de ce groupe est surtout une occasion ratée de réaliser une véritable réduction des charges administratives, en concertation avec les partenaires sociaux ; la méthodologie adoptée est par ailleurs contestable. Cela dit, le sujet ne doit pas être tabou : la réduction des charges doit aussi s'attaquer au domaine de

la santé-sécurité au travail. Il est dommage qu'il n'ait pas été possible de faire remonter une partie de nos remarques au sein de ce groupe d'experts indépendants, bénéficiant de surcroît d'une nomination directe par le président de la Commission BARROSO.

Les propositions du groupe sont d'ores et déjà tombées aux oubliettes et ne seront pas reprises. Les personnes mêmes qui ont participé au travail ne souhaitent pas y donner suite.

Ne ratons pas les futures occasions ; j'espère que l'étude d'impact sur les TMS ne sera pas une autre occasion ratée. Il existe une liste d'options dans l'étude d'impact : la quatrième option est la plus contraignante sur toutes les recommandations ergonomiques. Or la tendance semble pour l'instant de suivre cette ligne 4. On se demande donc quelle est l'utilité de l'étude d'impact si la Commission a déjà pris sa décision politique.

### Jan JILEK

Contrairement à ce qui a été dit, je vous assure que les propositions du groupe STOIBER sont toujours sur la table. Concernant la législation santé-sécurité au travail, le groupe a procédé à un examen approfondi de toute la législation, invitant à une réelle prudence en raison de l'impact direct de toute mesure sur la santé et la sécurité des travailleurs. Seule une recommandation concernait une modification éventuelle de la législation existante : il s'agissait de l'exemption des TPE de la documentation des risques pour les activités à bas risques. Il s'agit d'évaluer l'impact de cette recommandation. Les services de la Commission ont donc lancé une consultation du Comité consultatif pour la santé et la sécurité au travail, qui a mis en évidence l'évaluation des risques comme une étape essentielle de la prévention. Il a en outre établi que le groupe avait considéré le coût de l'opération sans évaluer le bénéfice. Enfin, un questionnaire a été envoyé aux États membres pour savoir comment l'obligation d'évaluation des risques professionnels avait été transposée. Il s'agissait de voir si la spécificité des PME avait été prise en compte. Dans la grande majorité, les États membres n'ont pas allégé les charges de la documentation des risques pour les PME.

Enfin, quant à l'évaluation de la mesure en termes de coûts/bénéfices : un contrat sera signé cette année pour définir la possibilité d'évaluer les coûts réels et distinguer les activités à bas risques et à hauts risques.

### Rolf GEHRING

M. JILEK parlait de la proposition d'exempter certaines entreprises de certaines obligations documentaires. Or l'Allemagne est le seul pays à avoir exclu dans sa transposition de la directive cadre les TPE de l'obligation de documentation des risques. Elle a été menée devant la Cour européenne de justice pour ce manquement ! La proposition mentionnée par M. JILEK indique que la politique de

l'Allemagne a eu des répercussions au niveau européen.

**Débat avec la salle :**

**Christian EXPERT, conseiller suppléant CAT-MP, représentant CFE-CGC**

Je suis ennuyé d'entendre que l'évaluation des risques est une tâche administrative. Si cela était le cas, elle pourrait être déléguée. Or, l'évaluation des risques demande surtout du temps et un regard approfondi de l'activité de l'entreprise.

**Christine KIEFFER, chargée d'études, EUROGIP**

Ma question s'adresse à M. JILEK. À l'occasion de l'éva-

luation de l'application des différentes directives santé-sécurité au travail dans les États membres, la Commission a-t-elle pu identifier des pays plus vertueux en matière de mise en œuvre de la législation européenne ? Si oui, quels sont les axes de réussites qui pourraient servir de modèle ?

**Jan JILEK**

En effet, nous avons une connaissance des pays vertueux et expérimentés en matière de santé-sécurité au travail. La France est parmi les bons élèves, mais il n'est pas question de stigmatiser d'autres pays. ●

## Des exemples d'aides et d'outils pour aider les PME à maîtriser leurs risques professionnels

### Régis de CLOSETS

Nous avons vu ce matin que le thème de la prévention des risques professionnels était porté de longue date par la Commission européenne, creuset d'une réglementation transposée de façon diverse dans les États membres. L'action au niveau local, pour favoriser l'application dans les entreprises, est également très importante. Il convient maintenant de s'intéresser au niveau national, où les systèmes s'établissent et où la culture de prévention peut s'ancre.

En ce qui concerne les PME, les réglementations d'assistance ou de coercition ont longtemps prévalu et montrent désormais leurs limites. Nous allons avoir cinq exemples tirés d'expériences polonaise, luxembourgeoise, italienne, autrichienne et française. Ces différents projets suivent une démarche commune, répondant à la problématique du knowledge gap. Il s'agit d'approches plus ciblées, plus ouvertes, permettant de porter cette culture du changement pour faire évoluer les mentalités et les acteurs de prévention dans leur ensemble.

Pour commencer, je laisse la parole à Tim TREGENZA, qui connaît bien son sujet pour avoir travaillé pendant longtemps comme inspecteur de sécurité en Angleterre, puis à l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) à Bilbao, où il était chargé de différentes campagnes. Il est aujourd'hui chargé de la coordination des réseaux et porte-parole de l'Agence.

### Tim TREGENZA

Tout ce dont je vais vous parler maintenant est disponible sur le site de l'Agence ([osha.europa.eu](http://osha.europa.eu)) et vous pouvez vous y référer pour développer certains points qui vous intéresseraient.

Pour poser le décor de la prévention et de la sécurité au travail en Europe, je dirais que nous sommes loin de régler tous les problèmes. Des analyses ont montré que 160 000 décès sur le lieu de travail se produisent chaque année dans le monde. Les accidents mortels et les décès suite à des incidents violents ne représentent que 5 % de ce nombre.

Par ailleurs, si les accidents du travail sont visibles, les problèmes de santé au travail le sont moins. Pourtant, il est certain qu'ils existent en Europe.

En ce qui concerne les taux de déclaration, 3 % des salariés déclarent chaque année un accident non mortel, 8,6 % déclarent un problème de santé lié au travail. C'est donc une part très importante des salariés qui est touchée par les accidents du travail ou les maladies professionnelles.

En termes économiques, 5,9 % du PIB peut être perdu en raison de ces problèmes de santé au travail. En Irlande, une vingtaine d'études se sont intéressées au coût de l'acci-

dent, qui est évidemment toujours plus élevé pour le salarié que pour l'entreprise, puisque l'accident ne représente pas seulement une perte de revenus, mais aussi un préjudice physique et moral.

Pour l'entreprise, quoique le coût varie beaucoup en fonction de l'importance de celle-ci, une étude irlandaise a montré que les accidents du travail représentent en moyenne 50 000 € annuels (frais juridiques, frais de formation, de recrutement, perte de temps, de profit, d'image de marque, frais d'assurance, coût de la pension d'invalidité et perte d'opportunité).

Plus la PME est petite et plus ses chances de survie à un sinistre sont faibles.

En 2010, l'EU-OSHA s'est livrée à une enquête couvrant 31 pays européens ; 35 000 personnes ont été interrogées (chefs d'entreprise et représentants du personnel) pour évaluer la situation réelle sur le terrain des accidents du travail et maladies professionnelles. Parmi les questions posées aux employeurs figurait celle-ci : "Pourquoi prenez-vous des initiatives dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail ?" Pour la plupart, l'obligation juridique justifiait leurs actions. Sans cette obligation, ils n'auraient pas agi. La justification économique a été mentionnée par quelques-uns.

Les chefs d'entreprises qui ne menaient aucune action dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail le justifient par l'argument suivant : "pas nécessaire".

Le fait est que la plupart des chefs d'entreprise interrogés ne pensent pas rencontrer de problème dans ce domaine. Ils ne sont pas conscients des risques encourus. En fonction de la taille des entreprises, cette conscience du danger varie et se situe à son plus faible niveau dans les TPE. Il est donc évident qu'il existe des lacunes de connaissance en Europe en matière de santé-sécurité au travail, qui portent aussi bien sur les dangers, les risques, que sur les résultats d'une politique de prévention et de gestion des risques. L'obligation légale elle-même ne suffit pas si le chef d'entreprise n'a pas conscience du risque. Le nombre annuel de décès au travail le prouve suffisamment.

L'Agence européenne prend de nombreuses initiatives pour régler ce problème. Via des chargés de mission nommés par les gouvernements, les partenaires sociaux, les groupes de dialogue, elle travaille à faire circuler l'information. Des campagnes sont lancées régulièrement, comme dernièrement sur l'évaluation des risques ou la maintenance des machines. Par ailleurs, l'Agence a recouru à NAPQ, un outil de transmission de messages courts et compréhensibles sans traduction qui est un excellent vecteur d'information.

En septembre 2011 se tiendra le XIX<sup>e</sup> congrès mondial sur la sécurité et la santé au travail à Istanbul. Ce sera l'oc-

casion de débattre de OIRAT (*on-line interactive risk assessment tool*). Cet outil d'évaluation des risques en ligne a été développé à partir d'un modèle existant aux Pays-Bas (RIE). Il permet à l'entreprise de suivre pas à pas une démarche d'évaluation des risques complète, jusqu'à l'élaboration d'un plan d'actions. L'outil est modulable ; nous en avons décliné une version pour de petits salons de coiffure. Il peut donc être adapté sur mesure pour toute sorte de PME.

Le problème en matière de santé-sécurité au travail en Europe est d'autant plus inquiétant que l'Agence européenne dispose de peu d'informations concernant les PME. Le dialogue social avec les partenaires sociaux européens s'efforce de faire circuler l'information, mais cette diffusion doit être homogène dans l'ensemble des États membres. Il est évident que le nombre de PME augmente les difficultés rencontrées par l'inspection du travail, les assureurs, les conseillers. Les changements syndicaux actuels rendent difficile la circulation de l'information par cette voie traditionnelle. Nous envisageons de mettre en place des voies de communication via les Chambres de commerce et d'industrie.

### Régis de CLOSETS

Merci Tim TREGENZA. Nous comprenons bien la signification de ces lacunes de connaissances que vous évoquez. Votre présentation appelle quelques questions.

Vous avez pointé la difficulté de récolter les informations concernant la santé au travail. Ces difficultés concernent-elles les statistiques ?

### Tim TREGENZA

En effet, la collecte des statistiques en matière de santé et de sécurité au travail est un exercice difficile, même auprès des grandes entreprises. Mis à part les chiffres relatifs aux cas mortels, les statistiques concernant les accidents de travail et les maladies professionnelles sont peu accessibles. Sans compter l'absence totale de source concernant l'économie grise, où les travailleurs illégaux peuvent pourtant connaître de graves problèmes de santé et de sécurité au travail.

### Régis de CLOSETS

Vous avez parlé des campagnes lancées par l'EU-OSHA et des réseaux quelle active dans chaque pays. Pour remédier aux lacunes d'information, comment envisagez-vous d'améliorer ces réseaux (augmentation des moyens, des effectifs, etc.) ?

### Tim TREGENZA

Il faut d'abord tenter de toucher le maximum de personnes, et ce par toutes les voies d'accès disponibles. Tous les canaux d'information sont bons pour pénétrer dans les États et accéder aux PME. Une fois que la voie de communication est établie, il faut que l'information soit faite sur

mesure pour les PME, mais aussi pour le type d'activité, la région d'implantation et la législation nationale en vigueur, de sorte qu'elle puisse être utilisée immédiatement.

### Régis de CLOSETS

Qu'en est-il des différences culturelles qui sous-tendent ce manque de connaissance ? Dans certaines sociétés, il est mal vu de vouloir se protéger, est-il possible que ces prédispositions culturelles aggravent le manque de connaissance ?

### Tim TREGENZA

Il est difficile de changer la culture des PME. Elles se distinguent des autres entreprises au sein de leur secteur, mais elles diffèrent aussi beaucoup d'un pays à l'autre.

M. GEHRING parlait d'un projet visant à mettre la santé et la sécurité au programme scolaire, c'est une excellente idée. Par ailleurs, il faudrait prévoir des modules universitaires destinés à éduquer les ingénieurs qui travailleraient ainsi à la sécurisation des machines.

De même dans le domaine de l'architecture, l'exemple du musée Guggenheim à Bilbao est parlant. C'est une merveille architecturale pour le visiteur, et pour l'inspecteur de sécurité, ce sont les systèmes de maintenance, les lumières, les passerelles, les portes qui sont intéressants. Le musée est également irréprochable de ce point de vue, contrairement à d'autres bâtiments publics où l'entretien est plus difficile à réaliser. Il est donc primordial de parvenir à éduquer les architectes et les concepteurs ainsi que les travailleurs pour faire avancer la santé et la sécurité au travail.

Les cas sont nombreux. Par exemple les pêcheurs se refusent pour la plupart à porter les vestes de sauvetage ; livrés à eux-mêmes en pleine mer, ils ne comprennent pas la nécessité de porter ces équipements de protection. Des campagnes ont été menées en France et en Irlande. Dans ce dernier pays, un train parcourait les ports pour proposer aux pêcheurs des stages de formation sur le lieu même de leur travail.

### Régis de CLOSETS

Intéressons-nous maintenant à la prise en compte du knowledge gap à travers divers outils et aides qui s'adressent en particulier aux PME.

J'accueille :

- Dominique DRESSLER, Responsable des relations internationales à la Caisse générale d'assurance accident en Autriche ;
- Paul MEYERS, ingénieur à l'Association d'assurance accident (AAA) au Luxembourg, qui nous détaillera un système de labellisation des PME inspiré des schémas de management des grandes entreprises ;
- Andrzej STEPNIKOWSKI, de l'Association polonaise de l'artisanat (Związek Rzemiosła Polskiego - ZRP, Pologne), qui nous parlera des actions de sensibilisation à la sécurité



menées auprès des compagnons qui forment des apprentis, ainsi que d'autres initiatives auprès des inspecteurs du travail et de jeunes travailleurs axés sur la formation ;

- François FOUGEROUZE, ingénieur-conseil et expert pour les incitations financières à la Caisse nationale de l'assurance-maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) en France, qui nous exposera les plans de prévention et les outils mis en place, notamment des outils simplifiés pour les PME ;
- Claudio MERCURI, Directeur de la prévention pour les entreprises privées à l'Institut national d'assurance contre les accidents en Italie. Il nous dévoilera les outils d'incitation financière créés et développés à destination des PME.

Commençons par les dispositifs d'accompagnement, qui sont nombreux. Séduisants au premier abord par leur générosité, ils se révèlent souvent chers et périssables. Nous allons en découvrir un qui existe depuis 11 ans et l'autre qui sera lancé le 31 mars 2011.

Dominique DRESSLER, l'AUVA pour laquelle vous travaillez concerne la quasi-totalité des entreprises du pays. Elle est compétente en matière d'indemnisation des victimes, de prévention, de prise en charge et de formation.

Le dispositif développé par l'AUVA que vous allez nous présenter propose aux PME des visites gratuites de médecins du travail et d'experts en sécurité. Ce système, mis en place il y a 11 ans, couvre aujourd'hui plus des 2/3 des PME autrichiennes. Quels constats en matière de prévention des risques dans les PME ont été à l'origine de ce dispositif ?

### Dominique DRESSLER

Le constat très simple a été que les PME, qui emploient 45 % des personnes assurées par l'AUVA, n'avaient pas de service de prévention et n'étaient encadrées par aucun dispositif réglementaire.

L'application de la directive cadre européenne en Autriche a donné lieu à une nouvelle loi "Santé et sécurité au travail" en 1997 en termes de prévention des risques, qui impose un suivi médical. L'AUVA, auparavant limitée dans son action faute de texte réglementaire, propose désormais un système qui excède le simple suivi réglementaire, associant la visite d'un médecin du travail et d'un technicien de sécurité. Environ 270 experts de santé et sécurité [ 12 médecins du travail travaillant pour l'AUVA, 135 médecins indépendants de l'AUVA, ainsi que 55 experts en sécurité de l'AUVA et 67 externes ] se déplacent ainsi dans les PME. La visite est annuelle pour les celles de plus de 50 personnes et biennale pour celles de moins de 50 personnes.

### Régis de CLOSETS

En quoi la visite gratuite du médecin du travail dans votre système se différencie-t-elle de la visite que nous connaissons en France ?

### Dominique DRESSLER

Je ne connais pas suffisamment le système français...

Nos experts sont formés aux problématiques spécifiques des PME. Les grandes entreprises disposent de leurs propres centres de médecine du travail, tandis que les PME n'avaient pas de structures dédiées. C'est donc une première approche, une première sensibilisation qui s'établit à travers ces visites.

Il faut du temps pour que les personnes chargées de la santé et de la sécurité dans les petites entreprises se sentent en confiance, acceptent l'information et prennent conscience de leurs obligations en la matière. La plupart ont une connaissance très partielle de leurs obligations.

Les visites durent une à deux heures. Les experts opèrent par télétravail et n'ont pas de bureau fixe. Leur ordonnateur leur donne accès à des bases d'informations et aux formulaires nécessaires.

Dans le premier temps de la visite, ils recensent les catégories de personnels (salariés, apprentis, travailleurs postés...), les accidents du travail et maladies professionnelles déclarés depuis la dernière visite, les éventuelles visites de l'inspection du travail, etc. Ils notent également si de nouveaux procédés ou de nouvelles machines sont utilisés, si le recours à des substances dangereuses est nécessaire.

Dans un second temps, les experts procèdent à la visite des locaux avec le chargé de sécurité de l'entreprise, pour vérifier le certificat de conformité des machines, leur bonne utilisation, leur entretien, la présence d'éléments à risques (par exemple des câbles au sol)... Ils vérifient la présence d'équipement de premier secours, d'équipements de protection individuelle.

### Régis de CLOSETS

La visite annuelle est l'occasion d'émettre conseils et préconisations. Y a-t-il également des dispositifs de sanction ?

### Dominique DRESSLER

Non, notre dispositif ne comporte aucune sanction. Il a vocation à informer et sensibiliser. Il sert à mentionner les manques et à préconiser des actions correctives, qui sont mentionnées dans le rapport de visite établi sur place et immédiatement imprimé. La visite a un but de conseil. La visite suivante permet de constater les améliorations ou les situations stagnantes. Le cas échéant, elle permet d'insister sur les actions à engager, mais cela n'est jamais suivi d'une saisine de l'inspection du travail.

### Régis de CLOSETS

Est-il, à vos yeux, important de désamorcer la peur du gendarme pour établir une relation de confiance ? Certains inspecteurs suivent depuis 10 ans une PME, comme un médecin de famille !

### Dominique DRESSLER

En effet, l'efficacité de la relation repose sur la confiance,

qui n'est pas acquise d'emblée. Il faut quelques années avant d'instaurer une qualité suffisante de contact. Un médecin-conseil cède parfois sa place à un collègue s'il constate qu'il ne parvient pas à instaurer une relation de confiance. La visite doit être perçue comme celle d'un ami, qui revient régulièrement et avec qui l'on peut parler de ses difficultés. L'évolution de la réglementation est également un sujet à aborder: les chefs d'entreprise ont souvent besoin de clarification, d'explications, de confirmation des choses lues ou entendues dans la presse.

### Régis de CLOSETS

C'est clairement le rôle du technicien de sécurité. Quel est celui, plus spécifique, du médecin ? Examine-t-il les salariés ?

### Dominique DRESSLER

Le médecin aborde toutes les questions de santé au travail. Il n'examine pas les salariés, même s'il les rencontre dans le courant de la visite du site.

### Régis de CLOSETS

Le dispositif représente un coût de 18 M€, l'heure de visite du médecin du travail représente un coût de 116 € et celle du technicien de sécurité, 87 €. C'est un budget conséquent ; sur quel fonds est-il financé ? Comment pouvez-vous évaluer le "retour sur investissement" du dispositif ?

### Dominique DRESSLER

C'est l'éternelle et insoluble question ! Il est très difficile d'évaluer la rentabilité du système sur le plan financier, mais l'AUVA est convaincue de l'utilité du service. Les entreprises sont, quant à elles, satisfaites à 90 % et désireuses de poursuivre l'expérience.

Je rappelle que ce dispositif gratuit n'est pas obligatoire. Les deux gains tangibles du système sont que la réflexion de prévention change grâce à notre dispositif et que ce sont maintenant 45 % de nos assurés qui sont encadrés par une démarche de prévention des risques professionnels.

### Régis de CLOSETS

Cette expérience intéressante en rejoint une autre, que va nous présenter M. MEYERS.

C'est également un dispositif d'accompagnement doublé d'une labellisation dans le domaine de la santé et de la sécurité. L'Association assurance accident (AAA) est l'assureur obligatoire des entreprises au Luxembourg. Elle prélève 1,15 % de la masse salariale. Cela concerne 25 000 entreprises, dont 80 % emploient moins de 15 salariés. L'action de l'AAA dans le domaine de la sensibilisation se fait par des actions classiques (brochures sur les sujets sensibles, visites, etc.). Quels constats vous ont mené à mettre en place un système d'accompagnement (audit et labellisation) spécifique pour les PME ?

### Paul MEYERS

Fin 2009, nous avons fait un point sur une réglementation luxembourgeoise imposant à toute entreprise affiliée au Luxembourg d'avoir un travailleur désigné au sein de l'entreprise au respect de la réglementation dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail d'ici juillet 2012.

Or nous avons constaté, un peu plus d'un an avant cette échéance, que la mise en application de cette réglementation au niveau des PME était très peu avancée. La réglementation luxembourgeoise distingue les entreprises de plus de 50 salariés, au sein desquelles le chef d'entreprise doit désigner un travailleur, et les entreprises de moins de 50 salariés, au sein desquelles le chef d'entreprise peut assumer lui-même le rôle de travailleur désigné, ce qui est le cas le plus fréquent. Or 85 % des petites entreprises n'ont pas encore entamé de formation, elles se révèlent difficiles à sensibiliser.

Par ailleurs, depuis 2005, l'AAA subventionne à hauteur de 10 000 € la mise en place d'un système de management de la sécurité pour les entreprises. Une soixantaine d'entreprises a été subventionnée jusqu'à présent ; beaucoup de demandes émanaient de petites entreprises, mais aucune n'a mis en place de système de management. Une enquête a révélé que ces entreprises ont trouvé le processus trop complexe, la documentation trop dense. Dans le contexte particulier du Luxembourg, où les agriculteurs sont affiliés au système général, il apparaissait donc urgent de mettre en place un dispositif incitatif.

### Régis de CLOSETS

Le label s'inspire des systèmes de management de la sécurité qui existent dans les grandes entreprises ; il a été adapté aux petites entreprises, notamment par le biais d'un questionnaire. Pourquoi vous être inspiré des grandes entreprises ? Pouvez-vous nous en dire davantage.

### Paul MEYERS

Les dix entreprises test que nous avons interrogées ont répondu ne pas avoir les moyens financiers et humains pour mener le travail à bien. Il s'agissait donc de transposer le système de manière simplifiée, accessible aux petites structures.

Le questionnaire comporte 13 entrées basées sur la réglementation luxembourgeoise en matière de sécurité et santé au travail et 28 entrées sur les grandes familles de risques.

Le système repose sur un site Internet, dont l'adresse est : [www.label-sgs.lu](http://www.label-sgs.lu). On peut répondre au questionnaire en ligne et vérifier son niveau de conformité. Le seuil du label se situe à 100 % pour la partie législation et 75 % pour la partie risques.

### Régis de CLOSETS

Le questionnaire permet de balayer l'ensemble des pro-

blématiques de santé et de sécurité au travail. Une fois inscrit sur le site et après avoir rempli le questionnaire, que doit faire l'entreprise ?

#### Paul MEYERS

Le site est librement accessible, chaque entreprise peut procéder à une autoévaluation. Certaines questions sont obligatoires ; certains risques peuvent en revanche être non applicables à l'activité de l'entreprise.

À la suite de cette phase d'autoévaluation, l'entreprise peut contacter l'AAA pour obtenir une visite et un constat personnalisé sur site. Il s'agit d'une démarche gratuite introduisant l'audit de certification qui sera réalisé par des sociétés externes.

#### Régis de CLOSETS

Ce pré-audit gratuit est assorti de recommandations ; l'entreprise dispose d'un délai de 6 mois à un an pour mettre en œuvre ces recommandations. L'audit externe est alors réalisé et le label est attribué si le seuil de conformité est atteint par l'entreprise. En cas d'échec, que se passe-t-il ?

#### Paul MEYERS

Le label est la cerise sur le gâteau, mais le plus important est évidemment de toucher les entreprises et de leur donner des conseils. Il s'agit de les aider dans la jungle de la prévention. Le double recours au pré-audit et à l'audit externe place les entreprises devant le défi à relever de la labellisation, porteuse d'une image de marque dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail.

#### Régis de CLOSETS

Le label couvre une période triennale, avec une visite de contrôle annuelle. Il améliore l'image de marque de la PME, mais n'ouvre pas encore à des appels d'offres spécifiques.

#### Paul MEYERS

Non, pas encore, mais nous pensons à ouvrir des discussions pour que le label soit reconnu pour les petites entreprises à l'égal des normes OHSAS 18001 pour les grandes entreprises.

#### Régis de CLOSETS

Il est intéressant de voir que les points légaux peuvent être résolus facilement, souvent en réglant un problème de connaissance de la réglementation ; les autres points s'améliorent souvent plus efficacement grâce à la mise en place d'un système de management, le recours à l'investissement n'étant pas le réflexe le plus pertinent. Cela ne rejoint-il pas notre problématique de knowledge gap, du déficit de connaissances ?

#### Paul MEYERS

Effectivement, les entreprises redoutent de devoir enga-

ger d'importants investissements. Or la résolution d'une trentaine de points abordés dans le questionnaire se fait en termes organisationnels, sans le moindre investissement. Les autres questions peuvent, la plupart du temps, relever de choix organisationnels, par exemple pour prévenir le risque électrique. À noter que le déplacement pour les visites de conseil est gratuit, de même que l'audit de certification.

#### Régis de CLOSETS

Quels sont les points critiques ? Varient-ils selon les secteurs ?

#### Paul MEYERS

Cela varie effectivement selon les secteurs. Toutefois, sur la partie purement législative, nous savons que 80 % des entreprises ne sont pas conformes. Il faudra donc préparer une offre abondante de formation. Sur la partie risques, les entreprises sont de plus en plus conscientes des démarches de prévention. L'AAA diffuse de nombreuses brochures. Mais des problèmes de respect de la réglementation se poseront inévitablement et l'effort de formation doit être important.

#### Régis de CLOSETS

En termes d'évolution culturelle, l'outil est appelé à mobiliser l'ensemble des PME. Il rejoint par ailleurs une réforme menée au sein de l'AAA depuis 2010, visant à faire évoluer l'activité de ses agents vers la prévention et non vers la sanction.

#### Paul MEYERS

Nous constatons actuellement les premiers changements de mentalité sur une évolution engagée il y a plus de 20 ans. Les entreprises ont compris l'importance de la démarche de prévention, mais ne savent pas comment s'y prendre.

La réforme de l'AAA, votée en 2010, porte modification des missions des agents du service prévention. Sans abandonner la casquette du gendarme, nous nous tournons de plus en plus vers le conseil et la prévention dans l'entreprise. La répression est réservée aux cas extrêmes.

La démarche est initiée par l'entreprise, qui fait donc preuve de volontarisme. Toutefois, pour la convaincre de suivre nos préconisations et de changer certaines méthodes, nous avons besoin d'une relation de confiance, dans laquelle la répression serait contre-productive.

#### Régis de CLOSETS

Dominique DRESSLER, vous ne disposez pas de système de labellisation en Autriche.

Que pensez-vous de cette initiative, a fortiori récente, vous qui êtes engagée dans une démarche similaire depuis plus de 10 ans ?

### Dominique DRESSLER

Nos démarches sont proches et vont dans le même sens, privilégiant la relation de confiance, le partenariat, le conseil. Il est intéressant de connaître cette initiative luxembourgeoise. Le label est une possibilité pour inciter à la démarche. Nous allons y réfléchir !

### Régis de CLOSETS

M. TREGENZA, avec ce type d'outils, le facteur humain et la visite au cœur même des entreprises sont très importants. La prévention ne réside pas seulement dans la mise en place d'outils mais dans l'accompagnement des entreprises.

### Tim TREGENZA

Oui, vous pourrez donner toutes les informations disponibles, vous pourrez inciter autant que possible les entreprises. Mais si vous ne parvenez pas à les engager personnellement dans la démarche, votre dispositif est voué à l'échec. Il faut parler la même langue, que le matériel pédagogique soit pertinent, il faut aussi se placer dans une position empathique d'écoute, de soutien et d'accompagnement. Il ne faut surtout pas imposer les choses.

### Régis de CLOSETS

Les réglementations, les organismes chargés de les faire respecter sont perçus comme des "méchants" ?

### Tim TREGENZA

L'inspection du travail est une activité très onéreuse mais une forme essentielle d'intervention. Elle nécessite d'être appuyée par d'autres formes d'intervention pour faciliter le développement d'une culture de prévention.

### Régis de CLOSETS

Nous allons nous diriger vers la Pologne, et je voudrais insister sur une autre question clé : la formation des salariés, et plus particulièrement des jeunes travailleurs. Intégrés au marché du travail depuis peu, ce sont eux qui incarnent la culture de prévention de demain.

M. STEPNIKOWSKI, l'Association à laquelle vous appartenez a accompagné 95 000 jeunes travailleurs représentant 109 secteurs d'activités. 28 000 professeurs les suivent 2 à 3 jours par semaine. Les informations circulent, la formation est assurée, mais un problème de transmission persiste. Vous avez donc fait le choix de mettre en place des ateliers, de petits groupes de travail permettant des échanges de compétences, des discussions sur les problèmes de santé-sécurité au travail. Quel est l'apport de ce type de structure de formation ?

### Andrzej STEPNIKOWSKI

Les chefs de TPE et de micro-entreprises sont extrêmement chargés au quotidien : réparation des machines,

réception des commandes, formation des apprentis, etc. Si bien qu'ils n'ont parfois pas le temps de s'intéresser au droit du travail avant la visite des inspecteurs du travail.

De fait, le concept des ateliers est né d'une idée de l'Association de l'artisanat afin d'anticiper la visite de l'inspection du travail et d'éviter d'éventuelles amendes. Nous avons imaginé un système permettant aux artisans d'effectuer eux-mêmes une sorte de diagnostic identifiant les législations à mettre en œuvre et ciblant les mesures de prévention à appliquer.

Nos apprentis font également l'objet d'un chapitre du code du travail polonais et bénéficient d'une protection spécifique : pas de travail de nuit, temps de pauses réglementaires. Nous avons donc mis en place un tableau d'autoévaluation à destination des artisans : tous les domaines de formation des jeunes sont couverts par le document (documentation, mesures de prévention des accidents du travail, assurance, examens médicaux obligatoires, horaires de travail, relation entre l'école et le maître artisan).

### Régis de CLOSETS

Ces éléments sont-ils mentionnés dans le code du travail ?

### Andrzej STEPNIKOWSKI

Oui, pour la plupart. D'autres sont inclus dans la loi polonaise relative à l'artisanat. Ainsi, le montant minimum du salaire de l'apprenti est fixé par le code du travail et correspond à 4 à 6 % du salaire moyen. C'est une indemnité basse, mais les apprentis sont en formation. Des congés doivent être octroyés et l'évaluation des risques doit être faite.

Cet outil permet à l'artisan de faire le tour des questions essentielles en 30 minutes. Au départ, cet outil a permis aux artisans de prendre connaissance des obligations qui leur incombaient. Le fossé de la connaissance doit être comblé.

### Régis de CLOSETS

Comment contraignez-vous les récalcitrants puisque ces mesures de prévention sont tout de même onéreuses ?

### Andrzej STEPNIKOWSKI

Nous n'avons pas de pouvoir de sanction, mais certaines associations d'artisans sont en contact quotidien avec les maîtres de formation, et remplissent parfois le formulaire avec l'artisan, afin de mener un accompagnement incitatif. L'inspection du travail en revanche a un pouvoir de sanction.

Notre organisme s'est centré sur une démarche de prévention. Une autre initiative consiste pour les inspecteurs du travail à inviter les artisans à certaines modifications dans leur dispositif de prévention des risques. Le contrôle se fait dans les 6 à 12 mois. Cela permet aux artisans de disposer d'une marge de manœuvre pour corriger leur manière de faire.

Un autre angle d'approche est celui de la formation. Nous organisons un concours sur les thèmes de la santé et de la sécurité auquel 13 000 jeunes travailleurs ont déjà participé. Nous en sommes à la 11<sup>e</sup> édition.

Le concours se déroule d'abord sous forme de tests régionaux puis d'un concours national, avec une épreuve orale. De nouvelles questions sont posées chaque année et le concours est assez populaire, rassemblant de nombreux jeunes. Une version destinée aux employeurs est organisée en collaboration avec l'inspection du travail, en fonction de la taille de l'entreprise.

Les résultats sont donnés dans le Palais royal, en présence du ministre du Travail. À ce jour, 40 employeurs ont été récompensés.

### Régis de CLOSETS

Dominique DRESSLER, vous avez un système équivalent en Autriche, quel est son impact ?

### Dominique DRESSLER

Il faut commencer dans les écoles professionnelles, auprès de publics jeunes pour leur permettre de mener une carrière sécurisée. Nous avons des compétitions pour apprentis en écoles professionnelles qui ressemblent à celles de nos collègues polonais ; nous avons même réalisé cette année la deuxième édition d'un concours international, affrontant des équipes multiculturelles et multilingues qui devaient apprendre à travailler ensemble en sécurité.

### Régis de CLOSETS

Passons aux outils financiers destinés plus particulièrement aux PME. Longtemps, ces outils financiers ont été considérés comme inefficaces, procéduriers et inadaptés aux besoins des PME. Pourtant, ces dispositifs tentent de s'adapter à la réalité des PME et d'engager des démarches de prévention des risques permettant une réelle évolution des pratiques.

Voyons avec la CNAMTS en France, qui représente aujourd'hui 160 M€ de frais liés aux maladies professionnelles et 10 milliards d'euros pour les arrêts liés aux accidents du travail, la palette d'outils qui existent et la façon dont elle évolue par rapport à la problématique des PME.

### François FOUGEROUZE

Nous assurons 18 millions de salariés. En matière de prévention, 850 ingénieurs et contrôleurs de sécurité accompagnent les entreprises sur le terrain, avec des actions similaires à celles que l'on a pu voir. Nous accompagnons environ 50 000 entreprises par an, dont 5 % seulement bénéficieront d'un mécanisme d'incitation financière, soit une entreprise sur mille au niveau national.

Ces systèmes d'accompagnement sont méconnus. Par ailleurs, les organismes de la branche "accidents du travail - maladies professionnelles" de la Sécurité sociale sont limi-

tés dans leur capacité d'accompagnement par la faiblesse de leurs propres moyens. Et la CNAMTS a certaines exigences.

Tout d'abord, les aides ne s'adressent qu'aux assurés, ce qui exclut du dispositif les entreprises qui n'ont pas de salarié.

Deuxièmement, la CNAMTS est gérée par des partenaires sociaux, et il est important avant d'attribuer une aide de consulter les salariés de l'entreprise, soit par l'intermédiaire de ses représentants, soit par un contact direct avec l'équipe concernée. Pour des TPE, cela est problématique en soit car pour la plupart, elles n'ont pas de représentants du personnel.

Troisièmement, nos mécanismes d'incitation financière sont fondés sur le principe que l'entreprise a, au préalable, identifié ses risques lors de la rédaction d'un "document unique". Or plus de la moitié des entreprises, en particulier les PME, n'ont pas fait cette évaluation.

En France, il existe un système de tarification à trois échelons :

- la tarification individuelle : l'entreprise va payer le coût réel lié à ses sinistres ;
- la tarification collective : l'entreprise de moins de 10 salariés paye le taux lié à sa profession, ce qui permet de mutualiser les coûts sur l'ensemble des entreprises du secteur ;
- la tarification mixte : l'entreprise paye un taux lié en partie à sa profession et en partie à sa propre performance en matière de réduction des risques.

Les deux dernières tarifications recouvrent le périmètre des entreprises de moins de 200 salariés. Les PME (entreprises de moins de 250 salariés) représentant en France plus de 95 % des entreprises et plus de 75 % des salariés, c'est donc un vaste champ d'action sur lequel nous intervenons. Le mécanisme de la tarification opère un regroupement par niveau de risque et par métier, éléments pertinents dans le cas des PME.

Une entreprise au taux individuel (plus de 200 salariés) et une entreprise au taux collectif (moins de 10 salariés) s'acquittent d'une cotisation représentant respectivement 1,8 % et 1,9 % en moyenne de sa masse salariale ; la cotisation d'une entreprise au taux mixte représente en moyenne 2,7 % de la masse salariale. Cela signifie que le pic de sinistralité concerne les entreprises comptant de 10 à 200 salariés. Les grandes entreprises parviennent à réduire leurs cotisations par leurs propres actions de prévention des risques. Pour les très petites entreprises, cela évolue de façon variable en fonction des métiers. Les moyennes entreprises sont celles qui éprouvent le plus de difficultés.

Prenons un exemple d'incitation financière via la tarification. Pour une entreprise comptant un salarié, dont le salaire est de 25 000 €, la cotisation annuelle moyenne représente 500 €. Si le taux de cotisation de l'ensemble de la profession s'améliore de 0,1 point, cela représente une évolution de

25 € par an de la cotisation de cette TPE. À titre individuel, l'entreprise mesure peu l'impact financier, mais au niveau de la profession, les chiffres prennent une tout autre dimension. Pour le BTP, qui a vu entre 2008 et 2009 son taux de cotisation baisser de 0,3 point, l'évolution a représenté entre 70 et 110 M€ de transferts financiers positifs vers les entreprises. À l'inverse, les petites entreprises de la distribution et de l'industrie alimentaires ont vu leur cotisation augmenter de 0,1 point. Pour un secteur comptant 2 millions de salariés, cette augmentation représente un coût pouvant aller jusqu'à 50 M€. Chaque profession doit donc se mobiliser pour favoriser l'impact sur les petites entreprises, et c'est ce à quoi nous travaillons.

### Régis de CLOSETS

Concernant les mécanismes d'incitation financière, des subventions, des outils d'aides directes (ristournes, majorations, etc.) sont disponibles. Comment et avec quelles limites s'appliquent-ils aux PME ?

### François FOUGEROUZE

Outre le mécanisme de la tarification, nous utilisons effectivement la ristourne travail pour les entreprises ayant mené des actions soutenues de prévention.

Cette ristourne peut représenter jusqu'à 25 % du taux collectif ; elle ne concerne donc que les entreprises de moins de 200 salariés. Un dossier de justification est examiné par le comité technique régional, qui décide d'accorder la ristourne s'il considère que l'entreprise fait mieux que la moyenne de sa profession.

Ce mécanisme n'est pas plébiscité : de 100 à 140 dossiers sont traités par an, pour un enjeu financier de 150 000 €. En outre, ce mécanisme s'intéresse au passé, en dressant le bilan des éventuels sinistres dans l'entreprise, et pas aux projets de prévention, le dossier est relativement complexe à construire. Enfin, la ristourne est peu incitative pour les petites entreprises, car son montant est faible.

L'autre incitation est l'injonction suivie de majoration. En effet, on ne cherche pas à aider toutes les entreprises, mais à amener certaines à agir, en utilisant des leviers judicieusement choisis. Ces leviers peuvent reposer notamment sur l'apport de connaissance de la réglementation, l'adaptation de l'offre de service, et l'action sur l'ordre des priorités pour la prise de décision, comme le coût ou l'acceptation du risque. Or certaines entreprises ont un niveau d'acceptation du risque trop élevé, qui peut amener la Caisse à constater qu'elles ont des risques ou un taux de sinistralité plus élevé que la moyenne de leur profession et qu'elles tirent par conséquent leur profession vers le bas. Dans ce cas, la Caisse donne des conseils à l'entreprise, dresse une liste de préconisations et accorde un délai pour la réalisation des actions préconisées. En cas de manque de réaction, l'entreprise récalcitrante se verra appliquer un taux de cotisation

correspondant à son niveau de risque réel. Sur 1 000 injonctions par an sur l'ensemble du réseau, 500 donnent lieu à des majorations, ce qui prouve que la moitié des entreprises apporte rapidement des mesures correctives après l'injonction. Quoique peu utilisé, l'outil est donc puissant.

### Régis de CLOSETS

Passons aux aides directes : la première est la convention nationale d'objectifs, mécanisme existant depuis une vingtaine d'années et relativement méconnu (actuellement, 45 sont en cours). Elles se font à la demande des secteurs d'activité, et permettent de traiter des objectifs prioritaires et de remettre à niveau les indicateurs standards de la profession. La logique est celle du partenariat. Quels en sont les grands avantages et les limites dans le monde des PME ?

### François FOUGEROUZE

La convention nationale d'objectifs et le contrat de prévention qui en découle ont l'avantage d'initier un travail de diagnostic des risques et d'identification des solutions avec une profession. Par la suite, la convention sera un outil pour travailler avec toutes les entreprises relevant de l'accord signé. Le contrôleur visitera l'entreprise, confirmera le diagnostic de l'évaluation des risques, déterminera avec l'entreprise un plan d'actions prioritaires qui seront accompagnées financièrement. En moyenne, le contrat de prévention accompagne 6 réalisations par entreprise, pour un montant d'aide moyen de 25 000 €. L'outil est plébiscité par les entreprises et apprécié des contrôleurs, mais il est coûteux et a atteint ses limites de développement.

Pour aller plus loin, il faudrait s'intéresser à diffuser les points forts mis en œuvre par l'entreprise aidée, et accompagner notamment l'innovation au sein d'entreprises pionnières.

### Régis de CLOSETS

Il s'agit donc de mettre en place des plans plus adaptés aux PME, plus rapides et immédiats, mais toujours en lien avec la profession.

### François FOUGEROUZE

Dans cet esprit, nous travaillons au déploiement au sein d'une profession de standards de prévention grâce aux subventions créées par la loi de financement de la Sécurité sociale de 2010 : les subventions et les aides financières simplifiées.

Ce dispositif complète notre boîte à outils tant au niveau national que régional, tout en permettant une meilleure approche des TPE, qui déploient de trop grands efforts pour mettre en place un contrat de prévention. Certaines solutions peuvent être développées dans des entreprises pionnières, après un diagnostic au niveau de la profession. La Caisse accompagne alors une démarche de prévention

large, le programme de prévention, comportant des outils d'incitation financière et d'autres outils de prévention.

### Régis de CLOSETS

Finalement, vous déterminez de grandes familles de risques autour desquelles lancer des plans de prévention, et vous définissez pour chacune des standards de prévention à mettre en place.

### François FOUGEROUZE

Nos possibilités d'actions sont larges : les priorités nationales sont l'occasion de développer des outils nationaux. Par exemple, pour ce qui est de l'aide financière pour les véhicules utilitaires légers (VUL), issue de la priorité nationale en matière de risque routier, nous avons dimensionné le niveau d'équipement nécessaire sur ces véhicules et utilisé l'aide financière pour faire levier au niveau national.

### Régis de CLOSETS

Le but est de soutenir de manière ciblée des mesures concrètes et de faire levier au niveau de la profession pour diffuser ce standard de prévention une fois testé.

### François FOUGEROUZE

Exactement. Notre action peut se porter sur la diffusion d'un équipement adapté, mais aussi sur la mise en place d'une filière : un nombre important de garagistes n'était pas équipé pour monter les équipements de prévention définis sur les VUL. Nous avons donc contribué à monter la filière dans son ensemble.

De même, nous aidons la mise en place au niveau régional d'un réseau suffisant d'intervenants dans les entreprises sur certaines problématiques de prévention.

L'incitation financière touche donc les très petites et petites entreprises, mais nous cherchons toujours à mettre en place une action plus pérenne que l'aide elle-même, qui ne se poursuivra pas plus de 2 à 3 ans.

### Régis de CLOSETS

Voyons ce qui se fait en Italie, avec Claudio MERCURI, Directeur de la prévention à l'Institut national d'assurance contre les accidents, l'INAIL. Vous développez depuis longtemps des outils d'incitation financière pour la prévention des risques, principalement destinés aux PME.

### Claudio MERCURI

Je travaille pour un Institut d'assurance qui gère l'assurance obligatoire pour tous les salariés en Italie. Il propose en outre des actions de prévention, de réhabilitation et de réinsertion des accidentés du travail. En matière de prévention, plusieurs initiatives ont été prises, à l'instar de celles qui ont déjà été évoquées et qui visent à améliorer la culture de prévention et la gestion de celle-ci.

Au cours de ma carrière, j'ai travaillé sur des dispositifs

dont les avantages sont immédiatement perceptibles par l'entreprise, comme les incitations financières. Mais cela n'est pas suffisant ; outre les incitations économiques, il faut définir des modalités pratiques et simples à appliquer aux entreprises.

Nous avons ainsi conduit certaines expériences d'incitation financière qui arrivent à leur terme actuellement. Les entreprises, pour réaliser des mesures visant à améliorer la sécurité au travail, ont soumis des projets à l'Institut. En cas d'évaluation positive, les entreprises recherchent des prêts auprès des banques et l'INAIL supportera les charges (intérêts débiteurs).

Ce système s'est révélé difficile à gérer et a eu peu de succès parce qu'il a été perçu comme trop complexe. Ne proposant que le financement des intérêts de l'emprunt souscrit, il se révélait en outre peu intéressant, long à mettre en œuvre. L'examen des dossiers entraînait des longueurs de gestion. Toutefois, 230 M€ ont été dépensés, contre 900 M€ d'investissements des entreprises.

L'INAIL est un organisme public qui doit respecter certaines règles de financement. Depuis 2009, selon une règle de droit précise, il a la possibilité de verser certaines subventions aux PME directement sur son budget. Je précise que nous ne sommes pas financés par l'État et que nos recettes proviennent essentiellement des primes d'assurance versées par les entreprises.

En 2010, nous avons lancé le premier appel d'offres pour des subventions à hauteur d'un montant total de 60 M€. Sur la base d'expériences passées, nous avons adopté un système plus rapide et plus rationnel. Le critère essentiel d'attribution est lié à la prévention, sans classement des entreprises. Les entreprises doivent présenter leur candidature et l'Institut se réserve le droit d'examiner la documentation justifiant la demande. Ce système simplifié, en rupture avec le système de notation générale, applique une philosophie ne récompensant pas les meilleurs, mais misant sur l'ensemble des entreprises pour leur permettre de faire un saut qualitatif.

La méthodologie est la suivante : les entreprises se connectent sur un site et y inscrivent leur projet en fonction de critères prédéfinis :

- la taille de l'entreprise, critère déterminant (45 % dans la pondération) ;
- le niveau de risque (taux de cotisation) ;
- le nombre de salariés qui bénéficieraient de l'intervention ;
- le risque professionnel lié au secteur et à la région : cela nous permet d'établir des suites statistiques sur un risque particulier dans des activités et des territoires ciblés ;
- le financement de l'intervention ;
- le but du projet (diminution / disparition du risque...).

La participation des partenaires sociaux permet l'attribution d'un point supplémentaire au dossier.

La description du projet détermine l'attribution d'un

point total : le passage d'un point total - seuil, prédétermine, donne la possibilité de présenter une demande. Les entreprises qui ont eu la possibilité de présenter la demande doivent documenter celle-ci montrant qu'elles ont respecté les conditions et les critères énoncés ci-dessus. Ce système simplifié suit une philosophie qui ne récompense pas les meilleurs, mais mise sur l'ensemble des entreprises pour leur permettre de faire un saut qualitatif.

Cette initiative a eu beaucoup de succès. Les indicateurs ont été bien compris et le nombre de candidats a largement dépassé les capacités de financement de l'Institut. Une nouvelle série d'appels de candidatures va être lancée, à hauteur de 180 M€. Ces sommes sont appelées à augmenter et dépasseront 500 M€ pour la période 2012-2013.

Ce financement direct vise à permettre un saut qualitatif des entreprises en matière de sécurité-santé au travail. En outre, nous agissons sur la fourchette des primes d'assurances en fonction de la qualité de la prévention. Le nombre d'accidents est utilisé comme facteur d'augmentation ou de diminution de la cotisation d'assurance. Ainsi, plus l'entreprise met en place des mesures préventives et d'amélioration de la sécurité au travail, plus elle voit sa cotisation diminuer. Pour 2010, ce dispositif concernait 10 % des cotisations, il devrait augmenter sensiblement en 2011. À l'heure actuelle, le montant de la cotisation peut être réduit de 60 % de cette manière, en fonction des performances de l'entreprise en matière de santé-sécurité au travail.

### Régis de CLOSETS

Je vous remercie M. MERCURI pour cette présentation et pour être venu faire cette présentation ici alors que c'est le jour de la fête nationale italienne !

Y a-t-il des questions dans la salle ?

### Débat avec la salle :

#### Marco Bottazzi, Médecin, INCA, CGIL (Italie)

Il existe en Italie un autre mécanisme d'aide pour les TPE qui est, lui, financé par le ministère du Travail.

Je dois dire par ailleurs, que les entreprises de moins de 15 salariés n'ont aucune obligation de rédiger un document d'évaluation des risques. Ce sont donc 94 % des entreprises qui n'ont pas de document écrit. L'objectif est de fournir des procédures standardisées pour l'évaluation des risques dans les TPE afin d'atteindre un bon niveau de connaissance des risques.

D'autre part, le comité consultatif du ministère du Travail met en place des outils d'évaluation des risques pour les TPE. Ainsi, dans le BTP, on propose une méthode d'évaluation des risques avant chaque chantier, etc. Enfin, l'aide aux TPE se fait sous l'angle de la formation des employeurs.

### Régis de CLOSETS

J'ajoute qu'il existe en Italie une formation obligatoire à la santé et à la sécurité pour les créateurs d'entreprise.

### Marco Bottazzi

Il existe aussi une obligation pour les entreprises de plus de 15 salariés de désigner un représentant du personnel. Une formation à la santé et à la sécurité leur est dédiée. Pour les TPE, des représentants à l'échelle du territoire sont désignés et leur formation est financée par le ministère du Travail.

### Un intervenant dans la salle

Je suis étonné que le Luxembourg ait décidé de déréglementer la prévention. En effet, la prévention passe par la formation, l'information, le conseil, mais aussi par la répression. La réglementation entre en effet pour une forte part dans la décision de prévention des TPE-PME. Cette décision de déréglementer est-elle liée à un constat d'échec de la répression ? Est-ce la même politique en matière de prévention routière ? Est-ce plutôt un constat d'insuffisance de moyens ?

### Paul MEYERS

Votre question appelle plusieurs réponses. Deux législateurs entraient en concurrence sur le domaine de la sécurité au travail, le ministère du Travail d'une part, l'AAA d'autre part. Le législateur a donc statué que les prescriptions de l'AAA deviendraient au 1<sup>er</sup> janvier 2010 des recommandations. Le ministère du Travail est donc entre autres compétent en matière de répression et l'AAA en matière de conseil et de prévention.

En ce qui concerne l'utilité de la répression, je pense que la répression massive pourrait faire changer les mentalités, mais nous n'en avons pas les moyens. Le conseil apparaît donc comme un levier plus efficace et moins coûteux.

### Tim TREGENZA

Il faut adopter une approche équilibrée. La législation fixe certains objectifs, et il faut combiner la répression dans une moindre mesure et l'information aux PME.

### Paul MEYERS

J'ajoute qu'en cas d'accident grave constaté par l'AAA, celle-ci peut porter l'affaire devant le parquet. L'AAA a donc toujours les moyens de donner des suites répressives à de graves dysfonctionnements.

### Patrice BUREAU

J'en reviens à la formation initiale des jeunes, il ne faut pas oublier leur maître d'atelier et les structures d'atelier, qui souvent ne sont pas en phase avec les préconisations de réduction des risques. La transmission ne se fait pas forcément.

### Andrzej STEPNIKOWSKI

Je pense que les partenaires sociaux ont un véritable rôle à jouer, de même que le ministère du Travail, mais n'oublions pas que les centres de recherche ont aussi un champ



d'action à investir.

Il existe en Pologne un Institut pour la protection du travail, qui dispose d'une liste d'environ 50 experts dispersés dans tout le pays. Il nous a proposé d'allouer gratuitement deux heures hebdomadaires du temps de ces experts aux chambres d'artisanat pour fournir une prestation de conseil aux employeurs. Une relation triangulaire doit s'établir entre les partenaires publics, les partenaires sociaux et les centres de recherche. Cette expérience pourrait être reprise en France.

#### Régis de CLOSETS

Il existe d'autres ressources en France permettant de travailler dans ce sens.

#### Liliane VOLOZINSKIS

L'utilisation des fonds structurels européens est-elle possible pour améliorer les ressources à disposition dans le domaine de la santé et la sécurité dans les TPE ?

#### Claudio MERCURI

Nous ne nous occupons pas de cet aspect. En effet, les fonds structurels européens sont utilisés par les régions et notre Institut n'y a pas accès, lequel ne gère que ses propres fonds.

#### Andrzej STEPNIKOWSKI

Toutes nos actions sont financées par nos propres

fonds, mise à part cette dernière initiative avec les centres de recherche. Nous nous sommes efforcés de discuter avec les inspecteurs du travail pour mettre en place un projet. L'inspection du travail dépend du ministère du Travail, mais d'autres ministères sont parties prenantes dans le projet. Peu d'initiatives en revanche pourraient à mon sens bénéficier des fonds structurels européens. La seule possibilité envisageable serait de financer par les fonds européens les centres de recherche.

#### François FOUGEROUZE

Les actions à mener sont très nombreuses, et les pistes sont importantes pour poursuivre le travail initié, mais limité par les ressources disponibles.

#### Paul MEYERS

En tant qu'organisme d'assurance accident, nous ne participons pas activement au fonds européen, mais soutenons le projet CIPRISC, un système de coaching dans les petites entreprises du secteur du bâtiment géré par l'Institut de formation du secteur du bâtiment et financé à 50 % par le fonds européen.

#### Régis de CLOSETS

Merci pour cette réponse chorale qui clôt bien le débat. Merci de nous avoir ouvert des perspectives nouvelles dans l'horizon de la prévention dans les PME. ●

## Conclusion des Débats

### Stéphane PIMBERT

C'est avec un double plaisir que je clôture les Débats d'EUROGIP 2011, dont je salue la qualité de l'organisation. D'abord pour des raisons historiques qui lient EUROGIP et l'INRS ; ensuite parce que le thème de cette journée fait partie des grandes priorités de l'INRS.

La santé-sécurité au travail dans les PME, nous l'avons vu, est une problématique qui n'a pas de frontières. Il y a même un large consensus sur la nécessité d'aider encore plus fortement les PME à prévenir les risques professionnels. Les PME sont une cible prioritaire, comme le rappelait M. Jilek de la DG Emploi.

Certaines propositions consistent à vouloir simplifier les démarches administratives pour aider les PME. Sur ce point, je veux être très clair : l'évaluation des risques est la pierre angulaire de la prévention, et pour l'INRS, l'aide à apporter aux PME doit donc être de tout mettre en œuvre pour faciliter cette évaluation. À cet égard, le document unique est une réflexion sur les risques inhérents à l'activité.

La journée a été l'occasion de glaner des exemples de prévention très intéressants : experts en Autriche, label PME au Luxembourg, focus sur l'apprentissage en Pologne... Ces approches sont complémentaires : formation des jeunes, accueil des nouveaux embauchés, accompagnement des PME pour la mise en place de solutions de prévention... sont autant de logiques incontournables.

L'INRS essaie d'accentuer l'effort d'information (documents spécifiques aux métiers et aux tailles des entreprises, au temps disponible, etc.) et d'accompagnement spécifiques des PME.

Une étude réalisée récemment auprès de 1 000 chefs d'entreprises françaises de moins de 50 salariés (étude LH2 pour l'INRS) sur la santé-sécurité au travail a mis en évidence trois informations essentielles :

- la santé-sécurité au travail arrive au 3<sup>e</sup> rang des préoccupations des chefs de PME, derrière les questions commerciales et financières, soit le signal d'un bon niveau de préoccupation ;

- les risques à effets immédiats, tels que le risque routier, les risques physiques, les chutes de plain-pied, sont parfaitement identifiés et spontanément cités ;

- les chefs de petites entreprises font avant tout confiance aux services de santé au travail (45 %), aux organismes de prévention (35 %) et aux branches professionnelles.

L'INRS a engagé en 2009 une réflexion spécifique sur les démarches adaptées aux petites entreprises, qui s'appuie sur une approche par organisation professionnelle, par métier. Il s'agit donc d'adopter une logique de partenariat, avec des messages adaptés aux PME. L'INRS a déjà travaillé avec certains secteurs (construction, coiffure, etc.) avec les fédérations professionnelles pour permettre une diffusion auprès des entreprises.

Je rappelle enfin l'existence d'un partenariat entre l'INRS, la CNAMTS, les fédérations professionnelles, les partenaires sociaux. Un forum sera organisé par la CNAMTS, la CRAM Alsace-Moselle et l'INRS les 25 et 26 octobre 2011 à Strasbourg, sur le thème "Santé et sécurité au travail dans les TPE, la parole aux entreprises".

En conclusion, les entreprises de moins de 50 salariés représentent une cible prioritaire pour les acteurs de la santé et de la sécurité au travail. En France, un axe important du Plan santé au travail II (PST II) est consacré aux TPE-PME. Les acteurs se mobilisent pour une meilleure prise en compte de ces problématiques. La journée d'aujourd'hui a permis d'en balayer différents aspects, au travers de Débats de très haute tenue.

### Raphaël HAEFLINGER

Merci à toutes et à tous de votre participation à cette 9<sup>e</sup> édition des Débats d'EUROGIP. Je salue particulièrement les intervenants venus de différents pays pour nous présenter leur expérience, la qualité de l'animation réalisée par Régis

de CLOSETS, le travail des interprètes, des équipes d'EUROGIP, notamment Isabelle LELEU qui supervise l'organisation de ces Débats. J'espère vous revoir l'année prochaine pour nos Débats qui devraient se tenir en mars 2012, sur un thème qui sera défini prochainement. ●





[www.eurogip.fr](http://www.eurogip.fr)

55, rue de la Fédération - F-75015 Paris  
Tel. +33 0 1 40 56 30 40  
Fax +33 0 1 40 56 36 66

