

5.4.2022

Les Débats d'



eurogip

Préserver la santé-sécurité au travail dans un monde en mutation

COMPTE-RENDU PUBLIÉ AU LENDEMAIN DE LA CONFÉRENCE

Comment préserver la santé-sécurité au travail dans un monde en mutation ?

Télétravail, robotique, nouveaux cadres organisationnels, nouveaux statuts... Le monde du travail est en pleine mutation. Ces évolutions peuvent avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des travailleurs qui obligent parfois à repenser les politiques de prévention des risques professionnels. C'est sur ce sujet que se sont penchés les derniers Débats d'EUROGIP organisés en ligne le 5 avril 2022.

Ce qui change

“Nous n'avons pas de certitudes sur ce que sera demain”, a tout de suite planté Marc Malenfer, Responsable de la mission Veille et prospective à l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS), en France. Avec son équipe, il essaie “d'explorer des futurs possibles, d'identifier les leviers qui vont être déterminants” et de repérer ce à quoi les acteurs de la santé et la sécurité au travail doivent être attentifs dans les transformations à venir.

Il énumère cinq enjeux identifiés, déjà présents avant la pandémie : le recours accéléré aux technologies de l'information et de la communication, la volonté des entreprises de gagner en agilité et en souplesse, notamment du fait d'une prise de conscience de leur vulnérabilité (en matière d'approvisionnement et de main d'œuvre), le recours à des statuts d'emploi atypiques, la co-activité et, enfin, la capacité des entreprises ou non à maintenir un collectif de travail. “Les collectifs de travail se trouvent morcelés, appauvris par cette évolution et le dialogue social sous toutes ses formes se trouve en difficulté”, a en effet noté le Président d'EUROGIP Christian Expert en introduction de la journée.

Les intervenants ont beaucoup parlé du télétravail, certes déjà

existant mais dont la pratique s'est développée depuis deux ans. “Il va perdurer : la tendance va baisser mais le niveau restera supérieur à celui d'avant la pandémie”, a prophétisé Ivailo Kalfin, Directeur exécutif de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound). Cette agence tripartite de l'UE, la plus ancienne, a pour mission de contribuer par la recherche à l'élaboration des politiques sociales, du travail et de l'emploi.

Or, “le télétravail reflète un changement structurel de l'organisation du travail avec de nouvelles technologies, une grande flexibilité du travail et un changement de la nature des relations sociales et professionnelles, a fait remarquer Manuela Samek Lodovici, Directrice du département de recherche Marché du travail et systèmes productifs, à l'Istituto per la Ricerca Sociale (IRS), en Italie, il est donc important d'étudier les défis que pose cette forme hybride de travail”.

Les risques

Marc Malenfer ne veut pas qu'on oublie que “le recours aux avancées technologiques font partie des principes généraux de prévention (pour améliorer les conditions de travail et protéger les travailleurs)”. Erick Lemonnier, Directeur prévention sécurité pour la branche infrastructures d'Eiffage, en France, en a donné un exemple avec un gant d'assistance qui permet de diminuer la charge physique et donc d'améliorer le confort et éviter l'apparition de troubles musculo squelettiques.

Cependant, Marc Malenfer alerte sur le risque de “se laisser emporter par les avancées potentielles” de ces technologies alors qu'il ne faut pas perdre de vue qu'elles risquent d'augmenter la différence entre le travail prescrit et le travail réel. Il faut bien veiller



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

contact@eurogip.fr



1

5.4.2022

Les Débats d'



eurogip

Préserver la santé-sécurité au travail dans un monde en mutation

COMPTE-RENDU PUBLIÉ AU LENDEMAIN DE LA CONFÉRENCE

à ce qu'elles ne soient pas que des outils de prescription accélérée du travail, a-t-il indiqué.

Une enquête d'Eurofound montre que la charge de travail augmente avec le télétravail. Le nombre d'heures supplémentaires y est deux fois plus élevé, a rapporté Ivailo Kalfin. Et d'ajouter, *“Quand vous travaillez à la maison vous ne savez pas quel est votre rôle dans l'entreprise et si ce que vous faites est utile et si vous le faites bien”*. Trop contrôler les salariés travaillant à domicile est aussi dangereux, a évoqué Maxime Bellego, docteur en psychologie.

Plusieurs intervenants ont fait remarquer que les managers étaient particulièrement exposés aux RPS (risques psychosociaux) en cas de télétravail. *“Ce sont les moins favorables au télétravail. La surveillance repose sur leurs épaules. Il n'est pas facile pour eux de s'adapter à la diversité des profils des collaborateurs”*, a observé Valérie Duburcq, Directrice du programme de transformation “Pratiques de travail collectives” chez Orange.

Laurent Bailly, Responsable du département “Service aux assurés” et adjoint à la Direction des risques professionnels de la Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM), en France, a fait part de son analyse des circonstances d'accidents en télétravail. Il s'agit principalement de chutes et de malaises. *“C'est assez logique parce que c'est le même type de sinistralité que celle des emplois télétravaillables”*, a-t-il fait remarquer.

Au-delà du télétravail, Maxime Bellego a expliqué que l'incertitude due à la crise sanitaire avait des conséquences néfastes. Elle majore les effets du manque de soutien social, facteur de RPS reconnu par le modèle de Karasek. Autrement dit : manquer de soutien est déjà

un facteur de RPS, mais il est démultiplié en période d'incertitude.

En résumé, les mutations du travail engendrent de nouveaux risques mais aussi des risques déjà connus, a insisté Stéphane Pimbert, directeur général de l'INRS. Par exemple : *“Les risques du télétravail sont assez classiques : ils portent sur l'environnement du travail, l'autonomie, la charge de travail et les ressources”*.

La prévention à domicile ?

Les risques liés à ces mutations, qu'ils soient nouveaux ou classiques, doivent faire l'objet d'une évaluation. *“Nous n'analysons pas le télétravail comme un risque en soi mais un poste de travail soumis à des risques”*, a précisé Laurent Bailly.

Bien sûr, dans le cas du télétravail, l'évaluation des risques est plus difficile pour l'employeur. *“Comment mesurer la charge de travail et le temps de travail à distance ?”*, s'est interrogée Manuela Samek Lodovici. Elle a poursuivi : *“Il faut trouver un équilibre entre les besoins de l'employeur de savoir ce que fait son employé et le droit à la vie privée”*. L'équilibre, là est souvent la question.

Au-delà de l'évaluation des risques, même difficulté pour la mise en place des mesures de prévention. *“L'employeur peut difficilement garantir la qualité de l'air et l'éclairage que vous avez chez vous”*, a fait remarquer Ivailo Kalfin. *“Il y a un conflit entre les obligations des employeurs et les moyens qu'ils ont pour influencer les conditions de travail”*, a observé Edlyn Höller, Directrice générale adjointe de la Deutsche gesetzliche unfallversicherung (DGUV), en Allemagne. C'est d'autant plus difficile quand le télétravail ne se fait pas au domicile mais de manière nomade, lors des déplacements professionnels par exemple.



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

contact@eurogip.fr



2

5.4.2022

Les Débats d'



eurogip

Préserver la santé-sécurité au travail dans un monde en mutation

COMPTE-RENDU PUBLIÉ AU LENDEMAIN DE LA CONFÉRENCE

Les espaces de coworking et autres tiers lieux ne doivent pas être oubliés. Le souci de la santé au travail en général et de l'ergonomie en particulier y a aussi toute sa place. En témoignent les préoccupations de Jean-Claude Blachier, Directeur du Moulin Digital à Valence et Marjolaine Devic, Intervenante en prévention des risques professionnels et ancienne dirigeante d'un espace de coworking, tous deux en France.

Face à la tech : une prévention le plus en amont possible

À propos des outils technologiques, Maxime Bellego a vanté les phases expérimentales, *“vitales pour le bon sens de la qualité de travail”*. Il a donné l'exemple de France Télécom, où, depuis le drame des suicides, toute nouvelle technologie serait d'abord essayée quelques mois avant d'être déployée à grande échelle... ou abandonnée.

De manière plus générale, la remontée d'information et les groupes de travail peuvent éviter des conséquences négatives de mutations menées à marche forcée. Mais Maxime Bellego l'a reconnu : ces méthodes *“sont un peu compliquées en télétravail parce que les groupes ont besoin de chaire, surtout dans le monde technique”*.

Avant cela, l'idéal est de garder en tête les enjeux de santé et sécurité au travail au moment même de la création des outils (machines, logiciels...). *“Il faut que les concepteurs et les intégrateurs des robots travaillent en amont sur les relations hommes/machines”*, a par exemple préconisé Stéphane Pimbert. D'où la nécessité, selon Marc Malenfer, d'une montée en compétences des concepteurs qui devraient être davantage sensibilisés à ces questions. Les acteurs de la prévention devraient aussi mieux comprendre ce que sont ces outils.

Le numérique comme outil de sensibilisation

Pendant la pandémie, des employeurs non sensibilisés à la santé au travail s'y sont intéressés. D'ailleurs, le nombre de téléchargements de la documentation de l'EU-OSHA a explosé. *“Nous n'avions jamais vu ça”*, a raconté William Cockburn, Directeur par intérim de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail.

Pour la Direction des risques professionnels de la CNAM, la crise sanitaire a été accélératrice de transformations déjà en cours. Ses actions ne changent pas fondamentalement sur le fond, mais elle utilise de nouveaux moyens pour les mener, a expliqué Anne Thiebeauld, Directrice de la branche. *“Nous avons développé des télé-services de manière plus rapide et plus vaste qu'on ne l'aurait fait sans la crise, certainement”*, a-t-elle indiqué. La crise a permis aux préventeurs d'atteindre une plus grande audience auprès des petites entreprises.

La dématérialisation comme outil de sensibilisation de masse à la santé sécurité au travail : c'est ce que montre aussi le questionnaire d'autocontrôle développé par la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents (Suva), envoyé à 9 000 petites et moyennes entreprises. Eric Rochat, expert en sécurité et protection de la santé de la Caisse, explique que les exploitations des données recueillies nécessitent bien sûr moins de personnel. Après avoir répondu aux questions, les entreprises reçoivent un résumé des mesures qu'elles doivent mettre en œuvre. Certaines appellent même ensuite la Suva pour avoir des conseils supplémentaires. *“Cet outil permet une prise de conscience et ouvre les portes”*, a observé Eric Rochat.

Quel rôle pour les partenaires sociaux et la réglementation ?

Les différentes interventions ont permis d'illustrer que la



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

contact@eurogip.fr



3

5.4.2022

Les Débats d'



eurogip

Préserver la santé-sécurité au travail dans un monde en mutation

COMPTE-RENDU PUBLIÉ AU LENDEMAIN DE LA CONFÉRENCE

réglementation en matière de télétravail varie selon les États européens. Il en est de même pour la reconnaissance des accidents du travail au poste de télétravail. La pandémie a poussé certains États à modifier leur législation. C'est le cas du Portugal. Catarina de Oliveira Carvalho, Professeure associée à la faculté de droit de Porto, a expliqué que face au développement du télétravail et alors que la loi de 2003 le régissant était très générale, le gouvernement a lancé une réforme en 2021, avec un texte beaucoup plus protecteur pour les salariés. Ici, le dialogue social a été bref.

Au niveau européen, il fonctionne plutôt bien. C'est en tous cas ce qu'a vanté Francisco Jesús Alvarez Hidalgo, Chargé de politiques à l'unité "Santé et sécurité au travail", de la Direction générale "Emploi, Affaires sociales et Inclusion" de la Commission européenne. Aude Cefaliello, Chercheuse à l'ETUI (le centre de recherche de la Confédération européenne des syndicats) et Rebekah Smith, Directeur adjoint du département des Affaires sociales de BusinessEurope (association patronale) en étaient les représentantes lors des Débats d'EUROGIP. À propos du télétravail, toutes les deux s'accordent sur l'aspect volontaire de son recours. *"Le télétravail peut être un outil très positif. [...] Il doit faire l'objet d'un compromis et de discussions pour être acceptable par les deux parties"*, a défendu Aude Cafaliello. Elle est plutôt favorable à une directive sur le droit à la déconnexion. Rebekah Smith, sans en refuser clairement l'idée, met en garde contre *"des règles trop strictes"*. D'après elle, le réexamen de la directive sur les lieux de travail pourrait être l'occasion de parler du télétravail.

Directive ou pas directive ? *"La législation était une option, mais pas la seule"*, a seulement déclaré Francisco Jesús Alvarez Hidalgo. Il a fait part de deux limites à une réglementation européenne sur le télétravail et la déconnexion : le fait que les mutations sont rapides alors qu'une législation doit avoir une perspective de moyen et long terme et ne peut pas être modifiée trop fréquemment, et les différences culturelles entre les États. Une remarque qui fait écho au témoignage de Valérie Duburcq, d'Orange : dans certains pays d'Afrique, être sur le terrain est valorisé parce que perçu comme une forme de reconnaissance professionnelle, alors que dans des pays nordiques, le télétravail est plutôt synonyme de confiance et de flexibilité.



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

contact@eurogip.fr

