

Santé, sécurité et prévention des risques

Vers une meilleure
information, consultation
et participation dans
l'entreprise



Publié par la **Confédération européenne des syndicats (ETUC-CES)** (2013) dans le cadre du projet "Santé, sécurité et prévention des risques : vers une meilleure information, consultation et participation dans l'entreprise", avec le co-financement de l'UE (subvention n° VS/2012/0317).



ETUC - CES

Boulevard du Roi Albert II 5, B - 1210 Brussels (Belgique)

www.etuc.org

consultingeuropa

Rédigé par **Consultingeuropa**

Boulevard du Roi Albert II 5, B 1210 Brussels (Belgique)

www.consultingeuropa.eu



avec la participation de **SECAFI**

20 rue Martin Bernard, 75013 Paris (France)

www.secafi.com

etui.

et de l'**Institut Syndical Européen (ETUI)**

Boulevard du Roi Albert II 5, B - 1210 Brussels (Belgique)

www.etui.org

Préface

La participation collective et organisée des travailleurs : clé du succès pour une prévention des risques du travail

Dans une région italienne, certains hôpitaux évaluent les risques pour la santé reproductive et adoptent des mesures de prévention. D'autres ne le font pas. On observe que l'activité de représentants syndicaux pour la santé et la sécurité joue un rôle déterminant dans cette action. En France, l'existence d'un comité de sécurité et hygiène multiplie par deux la probabilité que les travailleurs aient reçu des informations ou une formation en santé et sécurité "toutes choses étant égales par ailleurs" (en tenant compte du secteur et de la taille de l'entreprise). L'existence de syndicats actifs avec des représentants spécifiques pour la santé et la sécurité est le facteur principal qui fait la différence entre une véritable prévention et une application formelle et routinière des règles par les entreprises.

Dans les enquêtes où l'on interroge les travailleurs sur leurs attentes à l'égard des syndicats, l'amélioration des conditions de travail apparaît comme une priorité. C'est un mandat clair : comment parler de défense des droits des travailleurs si l'on n'aborde le besoin élémentaire de rester en vie et de

conserver sa santé ? Pour répondre à cette attente, l'action syndicale doit surmonter de nombreux obstacles. Son succès n'est jamais garanti à l'avance. Il faut réfléchir, débattre, élaborer une stratégie en mettant en commun les expériences des militants dans les entreprises. Cette intervention semble parfois en contradiction avec d'autres priorités de l'action syndicale, pour les salaires ou pour l'emploi. Dans le contexte actuel du démantèlement des politiques européennes en santé au travail par la Commission européenne, le rôle de l'action syndicale se trouve accru. Le mouvement de réformes "par le haut" liées aux directives européennes ne sera plus en mesure d'apporter des changements importants tant que la pression d'en bas n'établira pas un rapport de forces plus favorable. Les deux commissions européennes présidées par M. Barroso (2004-2014) ont tourné le dos à la dimension sociale du projet européen. Elles sont parvenues à paralyser l'effort d'harmonisation législative de la santé au travail qui avait été mené de façon dynamique entre 1989 et la fin des années '90. C'est pourquoi ce travail s'efforce de rendre "lisibles" les systèmes de représentation des travailleurs dans les différents

pays d'Europe. Son objectif n'est pas la simple connaissance comparative. Il se veut un outil pour l'action. En donnant aux représentants des travailleurs une meilleure connaissance de ce qui se passe dans les autres pays, on veut encourager des actions communes par-delà les frontières, notamment dans le cadre des Comités d'entreprise européens.

Les risques liés au travail sont abordés de façon morcelée par des disciplines différentes comme la médecine du travail, la sécurité industrielle et l'hygiène industrielle. Après la deuxième guerre mondiale, l'ergonomie et la psychologie du travail ont conquis un espace. Ces dernières années, les facteurs psychosociaux ont acquis une visibilité particulière. Les spécialistes sont plus souvent en concurrence qu'en coopération. L'approche syndicale ne nie pas l'apport de ces disciplines pour autant que les intervenants agissent pour la santé au travail et qu'ils démontrent leur indépendance par rapport aux pressions patronales qui ne manquent pas de s'exercer. La santé au travail ne doit pas être mélangée abusivement à d'autres objectifs comme la sélection du personnel ou la discipline. Ce qui fait l'originalité et la richesse de l'action syndicale, c'est de partir du constat que les travailleurs ont une perception propre et un savoir en ce qui concerne les conditions de travail et leur impact sur la santé. Dans certains cas, cette perception est immédiate : avoir mal au dos ou aux articulations, se sentir fatigué ou découragé, constater qu'un échafaudage est instable ou que le rythme du travail est intenable. Dans d'autres cas, la perception doit être organisée. Elle peut naître de la confrontation des expériences de personnes en tenant compte de leur âge, de leur genre, de leur ancienneté dans le métier. Parfois, la perception immédiate peut masquer un problème moins visible. Lorsque l'informatique a été introduite massivement avec des ordinateurs individuels, la perception immédiate consistait en la peur des fausses couches. Cette crainte n'était pas justifiée mais elle signalait de façon indirecte le malaise face à une organisation du travail moins compréhensible et aux dangers d'un contrôle patronal accru.

S'il n'existe pas de méthode miraculeuse, on dispose d'un point de départ solide : donner la parole aux travailleurs, ne pas laisser les spécialistes leur confisquer les questions relatives à leur santé. Cette méthode remet en cause un des éléments majeurs de l'organisation du travail : la division entre des responsables qui conçoivent et des exécutants qui mettent en œuvre. Faire parler des conditions de travail, c'est déjà amorcer une reconquête de la dignité pour toutes les personnes qui se voient imposer ces conditions par d'autres. C'est là le sens profond de l'action des représentants des travailleurs pour la sécurité. Ils sont avant tout là pour donner une voix collective aux travailleurs, pour organiser ce travail indispensable qui consiste à recueillir la perception, à l'analyser et à la transformer en revendications concrètes.

La subjectivité des travailleurs peut combler les lacunes et surmonter les biais des méthodes quantitatives scientifiques. Dans les années '70, on considérait souvent avec méfiance les plaintes des travailleurs concernant des expositions limitées à certains solvants organiques. Les protocoles sur lesquels

il existait un consensus des experts ne détectaient aucune anomalie biologique en dessous de certains seuils d'exposition. Et pourtant les travailleurs mentionnaient des problèmes de mémoire ou d'irritabilité. A la suite d'enquêtes menées directement à l'initiative de syndicats, il est apparu que ces plaintes correspondaient à de véritables problèmes de santé. Peu à peu, une partie de la communauté scientifique a mis au point des méthodes d'analyse plus fines qui identifiaient les problèmes. Il est apparu que les plaintes étaient fondées. Vers la fin des années quatre-vingts, on a vu se multiplier les dénominations nouvelles de pathologies : le syndrome chronique du peintre, l'encéphalopathie liée aux solvants, le syndrome psycho-organique, etc... Cet exemple permet de résumer en quelques mots ce qui est propre à la démarche syndicale. Rendre visible ce qui est invisible, identifier la dimension collective de ce qui est souvent perçu comme une souffrance individuelle, transformer cette conscience collective en action revendicative.

Pour les représentants des travailleurs pour la santé et sécurité, un défi important est constitué par l'influence inégale des différentes catégories de travailleurs au sein des organisations syndicales. En général, femmes, travailleurs immigrés, jeunes, personnes avec des statuts précaires ou des qualifications moins reconnues sont insuffisamment représentés. Les catégories les plus exploitées sont celles dont les problèmes de santé au travail sont les plus négligés. Si l'on arrive à surmonter cet obstacle, on peut libérer un énorme potentiel. Pour les syndicats, il s'agit à la fois d'une des clés de l'implantation dans de nouveaux secteurs et d'un indicateur de qualité de la vie démocratique interne. Il est aussi vital pour créer des solidarités entre les travailleurs d'entreprises différentes qui contribuent à une même activité de production. Un des critères de la réussite de l'action syndicale est la capacité d'aborder les questions liées à la sous-traitance, d'identifier les catégories les moins bien représentées et soumises aux pires conditions de travail. Les accidents majeurs dans l'industrie chimique montrent que des travailleurs sous-traitants, rattachés à d'autres secteurs d'activité, sont délibérément exposés aux situations les plus dangereuses.

L'autonomie des syndicats et leur capacité d'élaborer une stratégie propre sont des éléments importants. Depuis le niveau global de politiques intersectorielles jusqu'aux représentants des travailleurs pour la prévention dans les entreprises, d'énormes pressions tendent de réduire le rôle des syndicats à la mise en œuvre de politiques définies par d'autres acteurs. Souvent, dans les systèmes de gestion de la santé au travail, ce sont les directions d'entreprise qui définissent les objectifs prioritaires et demandent ensuite aux représentants des travailleurs de "communiquer" ceux-ci à leurs collègues. Les performances médiocres des systèmes de représentation pour la prévention dans des entreprises dépourvues d'organisations syndicales témoignent de ce problème. Le rôle d'un délégué pour la sécurité ne doit pas être confondu avec celle d'un "mini-technicien" ou, pire, d'un contrôleur chargé de surveiller la conduite de ses collègues de travail.

L'autonomie des syndicats est inséparable de leur capacité d'analyser par eux-mêmes quels sont les éléments pour lesquels il existe un accord avec l'entreprise (par exemple, éviter les catastrophes industrielles), quels sont ceux sur lesquels un compromis est possible et quels sont ceux qui feront l'objet d'un conflit. On peut se représenter l'action syndicale comme un mouvement pendulaire : partir des besoins de la santé au travail, exercer la pression nécessaire pour arriver à des accords qui transforment l'organisation du travail, évaluer les résultats et organiser le conflit sur les éléments de blocage. Dans ce mouvement, toute amélioration réelle, même si elle est limitée, tend à accroître la confiance des travailleurs en leur propre force et en l'importance d'une action organisée.

Différents facteurs peuvent contribuer au succès de ce mouvement : une législation définissant des droits, une formation, des informations suffisantes et exactes, l'accès à des expertises lorsque le besoin s'en fait sentir, un contrôle effectif par l'inspection du travail. Deux facteurs jouent un rôle particulièrement important. Le premier est la capacité des syndicats de construire des réseaux de manière à identifier les problèmes, mettre en valeur les solutions préventives réalisées dans certaines entreprises et réaliser un échange régulier d'expériences entre les délégués pour la prévention. Ces réseaux évitent de devoir répéter à l'infini les mêmes parcours difficiles. Ils contribuent à créer des liens de solidarité entre les militants syndicaux de différentes entreprises et à supporter leur activisme par une meilleure connaissance. Le deuxième est la capacité de l'organisation syndicale à lier les questions de santé au travail avec les autres aspects de son travail revendicatif tant dans les entreprises que dans la société. Dans la négociation collective, la prise en compte de l'expérience des représentants pour la prévention dès le stade initial de la formulation des revendications permet d'éviter l'expérience frustrante d'accords qui sacrifient la qualité de la vie au travail à d'autres revendications. Lier les exigences de la santé au travail à la lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes est également important. Reconnaître les risques du travail auquel sont exposées les travailleuses est inséparable de l'action pour la mixité sur les lieux de travail. Les écarts salariaux ne peuvent être combattus qu'en remettant en question des stéréotypes qui nient une partie des qualifications professionnelles des femmes. C'est une des leçons des mobilisations des infirmières en Europe au cours de ces vingt-cinq dernières années. Elles ont été capables de lancer des mouvements revendicatifs globaux qui abordaient à la fois les questions de santé au travail, de reconnaissance des qualifications et de meilleures conditions afin d'assurer des soins de santé plus efficaces pour les patients.

Une politique offensive des syndicats sur la santé au travail recèle un potentiel immense parce qu'elle lie, par une action quotidienne, des questions globales de société avec l'existence immédiate des travailleurs. C'est un brassage permanent entre le "micro" des maladies, des accidents, du vieillissement prématuré des corps, de la détresse psychologique et le "macro" des inégalités sociales, de la place du travail, des stratégies économiques et du fonctionnement global de nos sociétés. C'est une école quotidienne qui montre combien est absurde et mutilante la division traditionnelle entre ceux qui sont supposés savoir et commander et ceux qui sont supposés exécuter et produire.

L'incompatibilité de notre modèle de développement par rapport aux limites environnementales a suscité une prise de conscience croissante. Réchauffement climatique, problèmes de l'eau, accumulation de déchets, désastres de l'urbanisation dans de nombreuses parties du monde. L'intégration des conditions du travail humain et la question de l'égalité sociale constituent deux terrains privilégiés pour une approche syndicale. Restaurer la vision d'un travail humain articulé à son environnement naturel est un défi central pour toute politique de l'environnement qui ne se contente pas de passer une couche de peinture verte sur le capitalisme. De cette manière, le mouvement syndical peut lier la défense immédiate des travailleurs qu'il organise dans les entreprises avec l'aspiration globale à un changement de société.

Judith Kirton-Darling

Confédération Européenne des Syndicats

Laurent Vogel

Institut syndical européen



Table des matières

Partie I

Introduction	9
I. Approche d'une définition des ' <i>Safety Reps</i> '	13
II. Analyse transverse des systèmes	15
III. Perspectives	27
IV. Bibliographie	30
V. Annexes	32

Partie II

Introduction	38
Le matériel proposé	40
Les supports d'interventions	42
Les fiches pratiques	51
Les fiches d'animation	59
Bibliographie	65

The background features stylized hands in light blue and teal. One hand is light blue and positioned at the top left, while another is teal and positioned at the top right. A teal hand is also visible at the bottom right, and a white hand is at the bottom left. The hands are rendered in a simple, graphic style with rounded fingers.

Projet *Safety Reps*

Partie I

Rapport d'analyse
transversale

Septembre 2013

Partie I. Table des matières

Introduction	9
Le projet <i>Safety Reps</i>	9
A l'origine : un besoin d'information	9
Le dispositif méthodologique	10
Une finalité en trois volets	11
I. Approche d'une définition des 'Safety Reps'	13
II. Analyse transverse des systèmes	15
Les cadres nationaux	15
Les différents modèles de représentations des travailleurs en Europe.	18
Les modèles Safety Reps	19
Les seuils	21
Les risques professionnels	22
L'évaluation	22
La classification des risques	23
La formation	25
Les services de prévention : un acteur nouveau	26
III. Perspectives	27
L'efficacité des systèmes	27
En conclusion	29
IV. Bibliographie	30
V. Annexes	32
Tableau récapitulatif	32

Introduction

Le projet *Safety Reps*

A L'ORIGINE : UN BESOIN D'INFORMATION

Dans les années 1990, l'Académie Syndicale, ancêtre de l'actuel département de formation de l'Institut syndical européen ETUI (*European Trade Union Institute*), avait élaboré -sur commande de la Confédération européenne des syndicats (CES)- un outil pédagogique sur les différents modèles de dialogue social et de représentation des travailleurs dans les Pays Membres d'alors. Cet outil offrait un état des connaissances sur la typologie des grands systèmes présent en Union européenne, leurs descriptifs et la mise à plat des dispositifs de négociation. Néanmoins, cet outil indispensable, encore utilisé dans les formations syndicales actuelles, n'intégrait pas une approche spécifique sur les aspects liés à la santé et sécurité et les conditions de travail.



Au cours des dernières années, les questions relevant des conditions de travail, de la santé et de la sécurité des travailleurs sont devenues une

des priorités majeures de l'action syndicale. Cette priorité est également comprise et partagée au-delà des réseaux spécialisés mobilisées jusqu'alors. Ainsi, la Commission a multiplié - jusqu'à la période récente- les directives¹ et les actions d'impulsions sur ces sujets. Les instituts de recherche se sont également investis dans la publication de connaissances sur ces problématiques, leurs dommages et leurs sources.

Aujourd'hui, le rapport d'étude sous vos yeux a été rédigé dans le cadre du projet " *Safety Reps* - Santé, sécurité et prévention des risques: vers une meilleure information, consultation et participation dans l'entreprise". Porté par la CES, financé par la Commission européenne et réalisé par les experts du cabinet SECAFI/Consultingeuropa (Paris/Bruxelles), le projet vise à répondre aux besoins nouveaux des équipes syndicales qui demandent une meilleure compréhension des systèmes de représentation sur les conditions de travail, la santé et la sécurité des travailleurs en Europe. Ainsi, par le biais de ce projet, la CES entend produire une source de connaissances

utile aux acteurs du dialogue social dans l'entreprise, sur les systèmes et modalités de traitement dans chaque Pays Membre des questions liées aux conditions de travail et à leurs conséquences en termes de santé et de sécurité des travailleurs.

En établissant une cartographie de ces systèmes de représentation du personnel, le projet *Safety Reps* vise à rendre accessible et lisible des informations sur les dispositifs de négociation et de dialogue social destinés à préserver la santé et la sécurité des travailleurs et à améliorer leurs conditions de travail. En outillant tous les acteurs du dialogue social pour les aider à mieux agir à l'échelle transnationale, le projet d'étude contribue à sensibiliser et à améliorer la connaissance des réalités spécifiques à chaque nation pour les acteurs qui interviennent sur le terrain transnational et sur ces problématiques prioritaires : leaders syndicaux, délégués Santé Et Sécurité au Travail (SST), membres des Comités d'entreprise européens (CEE), participants au dialogue social sectoriel et autres acteurs qui opèrent au niveau transnational.

Dans le monde actuel, les représentants des travailleurs sont appelés de plus en plus à traiter les questions liées au travail dans leur action transnationale. En soutien à leur action, ils ont besoin de disposer d'outils, supports de formation et études favorisant la lecture des différentes typologies de relations professionnelles et d'institutions représentatives du personnel présentes en Europe. Ce besoin de connaissance transnationale relève de trois constats identiques :

- > Une demande croissante d'approche de ces questions au niveau des CEE et des instances de dialogue social sectoriel européen.
- > L'intérêt des échanges transnationaux dans ces instances sur les domaines du travail qui présentent un terrain commun et partagé entre les participants facilitant grandement la qualité du dialogue.
- > La capacité à produire des résultats concrets, partagés et probants pour l'action.

LE DISPOSITIF MÉTHODOLOGIQUE

Dans le cadre de cette étude, la méthodologie de recueil de données reposait sur deux piliers : un questionnaire et une analyse documentaire des publications à ce sujet.

1) Le recensement des données de chaque pays fut collecté par le biais d'un questionnaire auprès des organisations syndicales affiliées à la CES grâce, notamment, à l'engagement des représentants syndicaux membres du Groupe d'Intérêt des Travailleurs (GIT) du Comité de Consultation pour la Santé Et Sécurité au Travail (dit "le groupe de Luxembourg"). Le choix des thèmes s'est voulu volontairement limitatif à l'essentiel.

Or, pour agir, le manque d'informations sur les différents systèmes nationaux de dialogue social et de traitement des problématiques liées aux conditions de travail se fait sentir. En effet, les systèmes nationaux structurent les représentations individuelles et conditionnent les positions sur le terrain transnational rendant plus complexe l'approche commune. Néanmoins, peu de choses existent pour l'heure, d'équivalent en ce qui concerne les problématiques relevant des problématiques SST. La connaissance sur une thématique en forte évolution n'a pas encore été complètement organisée et produite de manière transférable. Ce terrain reste jusqu'à aujourd'hui faiblement exploré sur les domaines liés au travail et le manque d'informations sur les différents systèmes nationaux de dialogue social et de traitement des problématiques liées aux conditions de travail se fait sentir. Le projet *Safety Reps* vise à combler cette lacune.

Il s'agit de renforcer la capacité des acteurs à agir de manière informée et compétente dans la pratique transnationale de consultation et de participation sur ces sujets en leur fournissant les informations indispensables sur l'organisation, les institutions représentatives, les pratiques et les réalités des différents pays concernés. De cette façon, l'ensemble des livrables de ce projet d'étude constitue une étape pour combler cette lacune au moment où les questions liées au travail sont fortement portées de manière prioritaire par la CES. Dans ce contexte, il paraît indispensable de renforcer la capacité des acteurs à agir de manière informée et compétente dans la pratique transnationale de consultation et de participation sur ces sujets en leur fournissant les informations indispensables sur l'organisation, les institutions représentatives, les pratiques et les réalités des différents pays concernés. En effet, les systèmes nationaux structurent les représentations individuelles et conditionnent les positions sur le terrain transnational rendant plus complexe l'approche commune alors que la qualité de ces échanges est conditionnée à l'évidence par la compréhension du cadre culturel et normatif dans lequel se développe l'action de l'Autre. Il s'agit donc là d'un projet stratégique qui doit donner un écho puissant pour renforcer l'action syndicale de dialogue social sur ces thématiques.



1- Citons notamment la Directive 89/381/EEC du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail ; et la Directive 2007/30/CE du Conseil du 20 juin 2007 modifiant la Directive de 1989 en vue de la simplification et de la rationalisation des rapports relatifs à la mise en œuvre pratique.

Entrer dans la totalité des informations disponibles aurait rendu le résultat inexploitable d'un point de vue pédagogique au regard de la multitude des textes législatifs et de la complexité des systèmes nationaux. Nous avons, à ce titre, organisé la collecte en trois parties :

- > le cadre légal de prise en charge des questions SST ;
- > les systèmes de représentations sur les questions SST au niveau de l'entreprise, ainsi que la situation de ces représentants (protection, formation) ;
- > ces données factuelles sont complétées par l'appréciation qualitative portée par les leaders syndicaux sur les questions SST des organisations nationales affiliées à la CES sur l'efficacité des dispositifs existant dans leur pays et sur la hiérarchisation des risques encourus par les travailleurs.



Source : Conseil de l'UE

Le taux de réponse au questionnaire est impressionnant, car l'ensemble des Pays Membres ainsi que quelques Pays non-membres nous ont fourni une réponse (Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Roumanie, Royaume-Uni, Slovaquie, Slovénie, Suède, Tchéquie) ; souvent agrémentée par des documents informatifs.

UNE FINALITÉ EN TROIS VOLETS

L'idée sous-jacente du projet *Safety Reps* est de créer une cartographie européenne des systèmes nationaux de représentation du personnel abordant la question de la santé et sécurité au travail, des conditions de travail et de la prévention des risques professionnels. Il s'agit de rendre accessible et de mettre en lecture les différents cadres nationaux légaux, techniques et conventionnels qui régissent ces problématiques ainsi que les dispositifs dédiés au dialogue social dans l'entreprise sur ces sujets. Ainsi, le projet vise à vous présenter une mise en forme lisible, accessible et comparative de la manière dont se développe la représentation des travailleurs sur les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail dans les pays de l'Union européenne (UE)³.

2) L'analyse documentaire portait ainsi non seulement sur les documents informatifs fournis par nos interlocuteurs, mais également sur la recherche bibliographique faite parmi les publications récentes sur notre sujet.

Dans l'objectif de présenter et discuter des informations recueillies et de leur l'analyse, ainsi que d'échanger des bonnes pratiques et des expériences entre les représentants des affiliés nationaux de la CES, deux rencontres ont également eu lieu dans le cadre du projet *Safety Reps* :

- > Un séminaire de travail à Bruxelles le 28 et 29 janvier 2013. Le séminaire a réuni 25 participants originaires de 16 Etats Membres et les chargés du projet du cabinet SECAFI/Consultingeuropa. La présentation des premiers éléments, tant en plénière qu'en groupes de travail, ont permis aux participants d'échanger et de partager leurs expériences, et a engendré des contributions intéressantes sur le contenu, la forme et les attentes de l'outil final.
- > Une conférence à Budapest les 22 et 23 mai 2013. La conférence a réuni 73 syndicalistes originaires de la plupart (22) des États Membres, des représentants de l'EU OSHA et d'EUROFOUND ainsi que les chercheurs du cabinet SECAFI/Consultingeuropa.

Les présentations ont couvert les points les plus importants concernant la participation des travailleurs dans la SST, en particulier les exemples d'arrangements nationaux et d'exigences législatives sur les *Safety Reps* et leur formation. Les participants ont également abordé les différentes formes de soutien syndical pour les *Safety Reps* et la participation des travailleurs. Les données statistiques et les résultats des dernières enquêtes réalisées par les agences européennes ont été présentés par EU OSHA et EUROFOUND et l'expérience sur la stimulation de la participation des travailleurs et le développement d'une "culture de santé et sécurité" en utilisant l'exemple du projet de construction pour les Jeux olympiques de 2012 a été présenté par le *Health and Safety Executive* (HSE) britannique².

L'outil pédagogique *Safety Reps* se présente sous trois parties complémentaires, fournissant trois types de données :

- 1) Un recensement de l'ensemble des informations sur les éléments normés composant chaque système national de prise en charge des questions de santé, de sécurité et de conditions de travail.
- 2) Des éléments qualitatifs introduisant une compréhension des éléments de contexte dans chaque pays sur la prise en charge de ces problématiques, sur les évolutions intervenues ces cinq dernières années et sur l'effectivité des dispositifs normés.
- 3) Des éléments permettant d'alimenter des sessions de formation et de faciliter un travail transnational sur les questions de santé, sécurité au travail et des conditions de travail dans le cadre de la représentation des travailleurs.

L'ensemble des trois volets du livrable vous offre ainsi un état des lieux des systèmes et modalités de représentation des travailleurs sur les enjeux de santé, de sécurité et de conditions de travail (SST) dans les Pays Membres de l'UE :



1) Ce rapport d'étude vous propose une analyse transversale des différents systèmes et modalités identifiés par le projet de recherche au regard de la problématique. Ainsi, nous aborderons notamment les différences et similarités au sein des Pays Membres, l'effectivité de l'existence et du fonctionnement des dispositifs prévus ;



2) Ce document vient en complément d'un livret de formation à l'attention des représentants du personnel qui ont à traiter de la situation des travailleurs sur un plan transnational. Ce livret développe l'analyse et propose du matériel support pour l'animation de formation ;

3) ainsi que d'une base de données interactive disponible sur le site de l'ETUI vous proposant des modalités de recherches thématiques et/ou par pays. Cette base en ligne présente, par le biais de fiches pays et d'un module de tri croisé, les informations suivantes sur les questions relevant des conditions de travail, de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise :



- > Le cadre national de référence (législation, autorités publiques compétentes, etc.) ;
- > L'organisation du dialogue social : dispositifs prévus au niveau de l'entreprise et instances représentatives du personnel, ainsi que leur compétence et fonctions (information / consultation, négociation, codécision) ;
- > L'appréciation du dialogue social : l'existence de changements dans les dispositifs depuis les cinq dernières années, les objectifs de ces changements, la manière dont ils sont conduits (législation, accords négociés) ainsi que leurs effets en amélioration ou en dégradation de la prise en charge des problématiques.

Cet outil informatique, par sa mise en forme accessible et lisible des différents systèmes, apporte des éléments d'accès facile à l'information et à la comparaison. Les informations y sont classées par pays et par thèmes d'une manière permettant une lecture par état et par thème ainsi que de manière croisée entre plusieurs pays. Il permet ainsi d'accéder au recensement de l'ensemble des informations sur les éléments normés composant chaque système national de prise en charge des questions de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Les expériences rassemblées dans plusieurs États membres montrent qu'il est utile d'adopter une stratégie qui combine la représentation en matière de santé et sécurité au sein des entreprises avec la représentation sur les sujets plus 'traditionnels'. La participation des travailleurs est essentielle à tous les niveaux. La politique syndicale de santé et sécurité est inséparable des systèmes de relations industrielles et de négociation collective. Au travers de leurs activités, les syndicats ont un rôle clé à jouer pour donner un nouvel élan à la politique de santé et sécurité.

Cette activité repose sur la promotion du rôle des représentations santé et sécurité des travailleurs, les *Safety Reps*, afin d'augmenter la visibilité des problèmes de santé et sécurité sur le lieu de travail, de soutenir la définition des priorités collectives et de mobiliser les travailleurs pour améliorer les conditions de travail. Une présentation transversale des différents modèles est développée dans les chapitres suivants.



2- Toutes les présentations sont disponibles sur le site internet de la CES (www.etuc.org).

3- Ce projet s'est déroulé de juin 2012 à septembre 2013. Pendant la période de collecte des données, l'UE comptait 27 Pays Membres (voir image ci-dessus). Depuis, d'autres pays (notamment la Croatie) l'ont intégré.

I. Approche d'une définition des 'Safety Reps'

Aujourd'hui, il existe un certain nombre d'initiatives au niveau européen visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs, ainsi que leur participation et représentation sur ces sujets. Ainsi, la Directive 89/381/EEC⁴ en matière de Santé et Sécurité au travail (SST) comporte *"des principes généraux concernant la prévention des risques professionnels et la protection de la sécurité et de la santé, l'élimination des facteurs de risque et d'accident, l'information, la consultation, la participation équilibrée conformément aux législations et/ ou pratiques nationales, la formation des travailleurs et de leurs représentants, ainsi que des lignes générales pour la mise en œuvre desdits principes."*

Comme l'indique l'objet même de la Directive, la représentation des travailleurs et leur participation doit être en équilibre avec les législations et les traditions politiques nationales. Considérant l'histoire et l'étendue de l'Union européenne, ceci implique une grande diversité résultant des situations nationales en matière de dialogue social, des traditions syndicales, des secteurs et des types d'activité. L'étude *Safety Reps* confirme l'extrême variété et complexité des systèmes présents dans l'UE. Cette diversité rend difficile de cerner la représentation du personnel sur les questions de santé et de sécurité dans une définition commune. Ainsi, en guise d'illustration, nous avons noté l'utilisation de termes variés au sein des différents Pays Membres pour désigner les représentants des travailleurs en matière de SST et conditions de travail (les *Safety Reps*) :

- En Autriche, les représentants sont définis comme des "personnes de confiance en matière de sécurité" (*Sicherheitsvertrauenspersonen*). Cette référence à la confiance accordée par les travailleurs se retrouve également dans le terme de "représentants confidentiels" utilisé en Lettonie;
- En Pologne, les mêmes personnes sont connues sous la dénomination "d'inspecteur social du travail". Or, en France par exemple le terme d'inspecteur fait référence à un représentant de l'autorité d'Etat en charge du contrôle;
- Pendant qu'en Espagne, on parle de "délégué de prévention" (*delegado de prevencion*) pour désigner le représentant du personnel; or, les termes similaires d'"agent de sécurité" en Chypre, de "travailleur désigné" au Luxembourg et de "représentant de sécurité" en Islande indiquent le préventeur désigné par l'employeur.
- Aux Pays-Bas, il n'existe pas de '*Safety Reps*' dédiés car le Conseil d'Entreprise (*Ondernemingsraad*) effectue leur rôle.
- En Suède, lors de l'utilisation de la langue anglaise à ce sujet, on parle de '*safety delegates*' et non de '*Safety Reps*' pour désigner les représentants des travailleurs en matière de SST. Par contre, ce même terme '*safety delegates*' peut porter à confusion, car en Allemagne par exemple il peut référer à un représentant désigné par l'employeur (mais tout de même validé par le Comité d'Entreprise).

Malgré cette diversité de termes, et afin d'établir une compréhension partagée du sujet même de cette étude, nous retiendrons cependant la définition proposée par le projet EPSARE⁵ qui, outre le mérite d'exister, présente un condensé de cette complexité et de ses traductions :

"Les représentants pour la santé et la sécurité sont des travailleurs employés dans une entreprise et mandatés pour représenter les travailleurs concernant les questions liées aux domaines de la santé, de la sécurité. Ils peuvent être élus par l'ensemble des travailleurs ou désignés par les syndicats. Leur mandat leur confère des droits spécifiques (information, consultation, etc...) encadré par la loi ou par un accord collectif"

Ces premiers constats à partir de cette tentative de définition de la notion de *Safety Reps* ouvrent au développement de l'analyse transversale qui suit et dans lequel il n'est pas question de porter un jugement sur les systèmes nationaux. Il n'y a pas de bon ou de mauvais modèles, mais un ensemble de dispositifs cohérents résultats d'une histoire sociale spécifique à chaque pays. L'essentiel est de trouver dans la somme des expériences les dispositifs qui paraissent utiles et qui méritent d'être transposés dans d'autres situations.

- > Ils sont d'abord "*employés dans une entreprise*" car, effectivement c'est bien à ce niveau et quel que soit le pays que se joue, ou pas, ou peu, ou mal, au plus près de réalité du travail, l'essentiel de l'action pour la préservation de la santé et de la sécurité, l'élaboration et le suivi de l'évaluation des risques et des politiques de prévention.
- > "*Ils représentent les travailleurs sur les questions de santé et de sécurité.*" Ces deux domaines sont effectivement au centre des législations et des priorités. Ils servent en général de base aux dénominations des institutions dédiées. L'amélioration des conditions de travail, source essentielle de la prévention des risques est rarement nommée. Cela ne signifie pas, bien entendu, que cet aspect fondamental est systématiquement négligé mais renvoi à une plus grande difficulté des employeurs à ouvrir au dialogue social, même à partir d'une priorité partagée de prévention des risques, le domaine de l'organisation du travail que beaucoup considèrent réservé au management.
- > "*Ils sont élus ou désignés par les syndicats*" ce qui renvoie l'inscription de ces mandatés dans la diversité des systèmes de représentation sociale tout comme, "*encadré par la loi ou par un accord collectif*" sur le terrain des modalités privilégiées d'élaboration des normes collectives qui dans certains pays relèvent de la loi alors que d'autres privilégient la convention et que la plupart cherchent l'articulation entre la loi et le contractuel.

4- Voir Annexe B

5- "*L'impact des représentants pour la sécurité sur la santé au travail*", ETUI. Mars 2006.

II.

Analyse transverse des systèmes

Les cadres nationaux

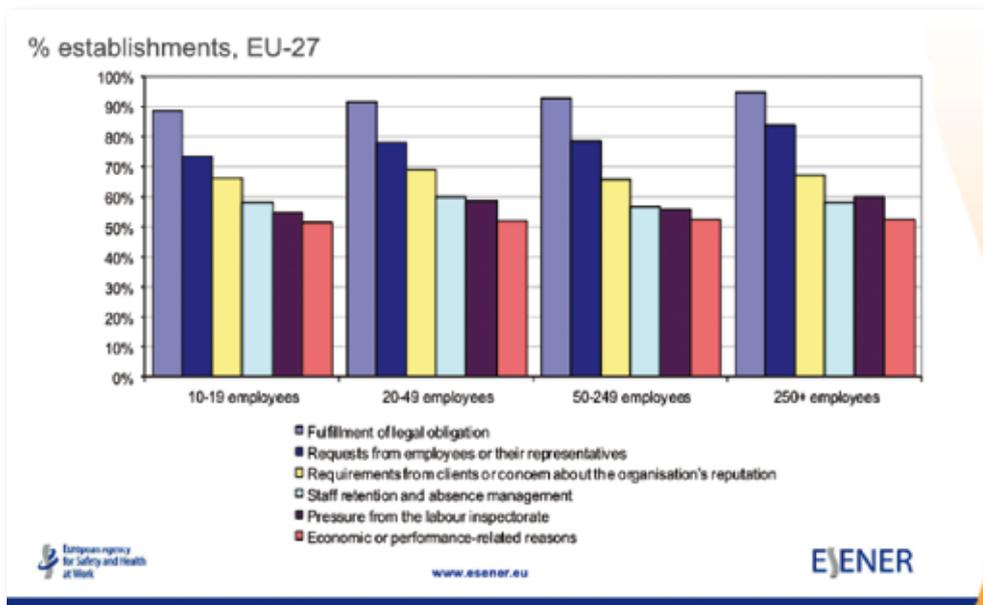
Tous les pays analysés à l'occasion du projet *Safety Reps* encadrent les questions de santé et sécurité au travail et des conditions de travail par des législations qui, pour la plupart, prévoient les modalités de représentations des travailleurs et de dialogue social. Ce qui les différencie se trouve dans leur caractère plus ou moins détaillé et contraignant ainsi que sur l'espace laissé aux accords collectifs. Les pays à forte tradition de dialogue social (par exemple, l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, la Finlande, la France, l'Italie, la Norvège, les Pays-Bas, le Portugal, le Royaume-Uni, la Suède) se sont dotés d'une législation en général dans les années 1970 et qui a évolué en deux périodes : les années 1980 puis 1990 à partir de la transposition de la Directive européenne 89/391 du 12 juin 1989. Les nouveaux Etats Membres ont, quant à eux, établis des législations adaptées à partir des années 1990, dont certaines très structurées comme en Bulgarie, Pologne, Roumanie intégrant la Directive de 1989.

Comme indiqué dans le chapitre précédent, cette dernière a pour objet de promouvoir et d'améliorer la santé et la sécurité des travailleurs. Elle implique, notamment, la responsabilité de l'employeur et l'obligation de la consultation, de la participation et de la formation des salariés. Sa transposition dans la législation des Etats Membres, initialement fixée pour la fin décembre 1992, s'est heurtée à des difficultés de plusieurs ordres. Outre le fait que la transposition des directives dans le droit national⁶ peut prendre un certain temps et que la règle de droit national peut différer de la directive initiale, la bataille idéologique menée par les libéraux sur le rejet des règles imposées aux entreprises a pesé et tout particulièrement dans les pays qui, actuellement traversent une crise liée à la dette. Dans cette optique, la santé et la sécurité des travailleurs devient secondaire et les textes sont soit affaiblis, soit inapplicables, soit remis en cause (Grèce, Malte, Portugal, Espagne). A l'inverse, les pays comme l'Allemagne, l'Italie, les Pays-Bas disposant d'un corpus législatif établi et non contesté, ont hésité à bousculer le cadre en place en intégrant les éléments de la directive tandis que le Royaume-Uni, conformément à sa tradition de faible législation sociale contraignante, a opté pour un code sans caractère contraignant.

Aujourd'hui, dans la majorité des Pays Membres, l'employeur a néanmoins l'obligation de fournir un environnement et des conditions de travail saines et sécurisantes au personnel de l'entreprise. Bien que la plupart des cadres législatifs indiquent une certaine coopération attendue par les travailleurs (p.ex. en

Suède) en matière de santé et sécurité, la responsabilité légale réside clairement du côté de l'employeur. Une étude récente⁷ de l'Agence de Bilbao démontre que cette obligation légale, induite par la Directive Cadre et sa transposition nationale, reste un des moteurs majeurs (voir le principal) pour les dirigeants d'entreprise.

Raisons principales des dirigeants d'entreprise pour adresser la santé & sécurité au travail



Le rôle des syndicats et, en particulier, des instances représentatives du personnel en matière de santé et sécurité au travail et des conditions de travail est reconnu comme étant un autre moteur majeur dans la prévention des risques à cet égard. En effet, comme le démontre le tableau ci-dessus, la vigilance des travailleurs et/ou de leurs représentants face aux enjeux de santé et sécurité au travail est, dans toutes tailles d'entreprises, un facteur incitant à l'action important.

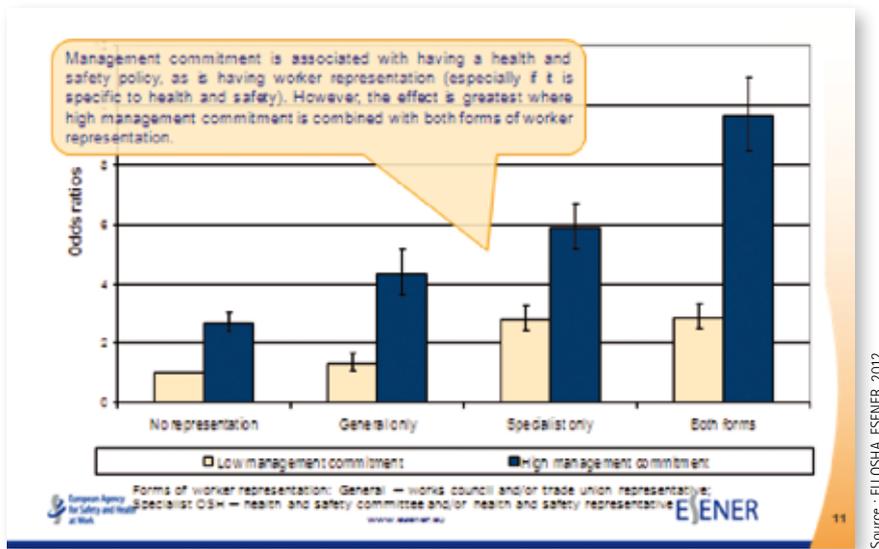
Par surcroît, comme le démontre le graphique suivant, l'effet des représentants des travailleurs sur la mise en place d'une politique de santé et sécurité au travail, est d'autant plus fort si ceux-ci sont spécialisés dans les sujets de SST et conditions de travail. Il va de soi que les *Safety Reps* appartiennent à cette catégorie. Le même graphique démontre également que l'impact de ces représentants 'spécialistes' est démultiplié si ceux-ci collaborent avec les représentants 'généralistes'.

L'importance d'adresser les enjeux SST et conditions de travail au travers du dialogue social est par conséquent non négligeable. Par exemple, au Luxembourg, à partir d'une certaine taille d'entreprise, la représentation et participation des travailleurs aux sujets de SST est partagée entre le délégué à la sécurité 'spécialiste' désigné par la délégation du personnel et le Comité mixte 'général' de nature bipartite. Aux Pays-Bas, par contre, il n'y a pas de représentants du personnel dédié (lire spécialisé) à la SST et le Comité d'Entreprise (généraliste) est en charge de ces questions.

6- Chaque année, la Commission européenne établit un "Rapport annuel sur le contrôle de l'application du droit de l'UE". À la fin 2011, l'acquis de l'UE comprenait 8 862 règlements et 1 885 directives en plus du droit primaire (les traités).

7- "ESENER. Surveying Europe's enterprises". Présentation faite lors de la conférence *Safety Reps* à Budapest, 22-23 mai 2013.

Effet d'une représentation des travailleurs et de l'implication des dirigeants d'entreprise dans la mise en place d'une politique santé & sécurité au travail



De plus, l'effectivité du droit dépend pour beaucoup des moyens de son application. C'est, avec l'engagement du management et des syndicats sur les questions de santé et de sécurité, l'existence et l'efficacité d'agences gouvernementales et d'inspections du travail disposant d'un réel pouvoir d'enquête, de contrôle et de sanction (par exemple en France, Malte, Pologne) qui conditionne l'efficacité de la prise en charge. Or, ces institutions voient leurs capacités d'interventions affaiblies par les politiques d'austérité qui diminuent la force d'impact des agents publics, ce qui est aujourd'hui particulièrement le cas en Grèce⁸.

Par ailleurs, au cours de l'étude, plusieurs interlocuteurs syndicaux nous ont fait part de leur sentiment que les institutions tel que l'inspection du travail –qui dans nombreux pays est en charge de contrôler et de sanctionner l'application des lois en terme de santé, sécurité et conditions de travail- connaissent une évolution qui restreint leur capacité d'intervention. A titre d'illustration, au cours des cinq dernières années l'Autorité de l'Environnement de Travail en Suède a vu baisser son budget de 30%. De même, malgré l'existence légale des outils de dialogue social autour des questions de santé, sécurité et conditions de travail, leur mise en pratique sur le terrain reste parfois en-dessous des espérances (p.ex. Chypre, Malte, Bulgarie, Roumanie,...).

8- L'étude "Impact of the crisis on working conditions in Europe" récemment (2013) publiée par Eurofound offre une analyse approfondie des conséquences de la crise économique sur les conditions de travail en Europe.

Les différents modèles de représentations des travailleurs en Europe

Les employeurs consultent les travailleurs et/ou leurs représentants et permettent leur participation dans le cadre de toutes les questions touchant à la sécurité et à la santé au travail. Cela implique:

- la consultation des travailleurs,
- le droit des travailleurs et/ ou de leurs représentants de faire des propositions,
- la participation équilibrée conformément aux législations et/ ou pratiques nationales

Directive 89/381/EEC, Article 11.1

Même si l'esprit de la Directive est commun, sa transposition et sa mise en œuvre concrète dans le droit national peut différer entre les différents Pays. A l'instar des termes utilisés pour désigner les *Safety Reps*, la diversité au sein de l'Union Européenne des éléments clés des systèmes de représentation des travailleurs en matière de santé, sécurité et conditions de travail est importante. Les informations recueillies dans le cadre du projet *Safety Reps*, démontrent ainsi des différences sur les typologies de représentations, les modes de désignations ou d'élections, les seuils, les moyens d'interventions, le rôle des organisations syndicales, etc. Par conséquent, les systèmes de représentation des travailleurs dans le domaine de la santé et de la sécurité sont difficilement réductibles à des modèles.

Pour l'essentiel, nous constatons que les grands déterminants renvoient aux modèles de relations professionnelles tels qu'ils sont établis pour les différents pays. Chaque pays a son système propre car découlant d'histoires politiques et syndicales particulières, inscrites dans des cultures ancrées et organisées dans des cadres normatifs conformes à chacun des modèles nationaux.

Ainsi, en guise d'illustration, le modèle de cogestion allemand et autrichien implique que le Conseil d'Entreprise joue un rôle prépondérant au niveau même de l'entreprise. Ceci n'est pas le cas dans d'autres pays, notamment la Belgique où les conventions collectives stipulent bon nombre de choses au niveau de la branche. De même, la tradition de coopération dans les pays nordiques induit d'autres habitudes et modèles de dialogue social que dans les pays du sud.

Cependant, au regard des systèmes de représentation industrielle, deux grands modèles de représentants des travailleurs se détachent qui permettent de regrouper les systèmes nationaux :

- Le canal unique dans lequel le syndicat est la seule voie de représentation des travailleurs et de négociation (par exemple, le Royaume-Uni, Irlande, Suède, Estonie, Lettonie)
- Le système dual dans lequel la représentation par le syndicat est complétée par un conseil élu. Ce modèle a lui-même de multiples déclinaisons avec des comités composés exclusivement de représentants élus par le personnel (comme en Allemagne, Autriche, Pays-Bas par exemple) ou intégrant des représentants de l'employeur (p.ex. Belgique, Danemark, France, Norvège). Les pouvoirs d'interventions réciproques de l'instance élus et de la représentation syndicale diffèrent également.

Cartographie des systèmes nationaux



Les modèles *Safety Reps*

Dans l'ensemble, les systèmes de représentation des travailleurs dans le domaine SST sont conformes au modèle de représentation sociale de chaque pays. Néanmoins, dans beaucoup de cas, ils développent à partir de ces fondamentaux des dispositifs particuliers, voire qui diffèrent du modèle de base, au niveau des entreprises.

- **Le modèle de canal unique** s'applique également au domaine SST au Royaume-Uni, en Irlande, en Estonie. Le syndicat est la source unique de la représentation.
- **Le modèle dual** qui conjugue l'action des délégués et une instance de représentation se retrouve également à la base des systèmes de représentations des travailleurs dans les domaines SST des pays de ce groupe. Mais là également avec des variables possibles.

Il s'avère que deux formes principales se détachent :

- Les commissions spécialisées présentes dans 17 pays et composées en général de représentants du personnel, des services spécialisés de l'entreprise et de l'employeur et qui présentent une multitude de compositions, de modalités de désignations, de capacité d'interventions et de fonctionnements selon les pays, voire les secteurs d'activité.
- Les délégués aux questions SST élus par les salariés ou désignés par les syndicats présents dans 12 pays.

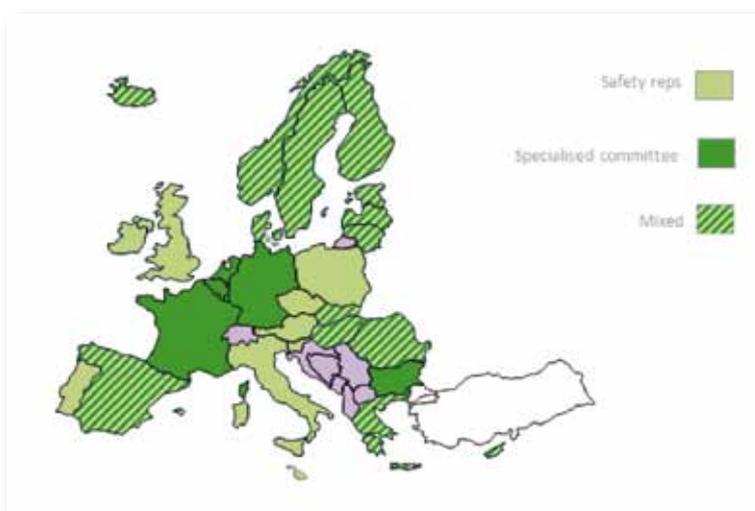
Notons que 8 pays (Danemark, Espagne, Finlande, Grèce, Italie, Luxembourg, Norvège, Suède) conformément à la tradition du système dual, conjuguent les deux dispositifs : commission et délégué. De plus, dans des pays relevant du modèle du canal unique, des commissions spécialisées peuvent exister en plus de la représentation syndicale (Irlande, Suède, Royaume-Uni) ce qui représente une spécificité dans ce modèle de relations sociales.

En Allemagne, Autriche et Slovénie, l'employeur dispose également de la capacité de désigner des délégués à la sécurité. En Autriche, la désignation de ces délégués (*Sicherheitsvertreuer*) dans les entreprises de plus de 10 salariés doit, par exemple, être approuvée par le Comité d'Entreprise.

Pour compléter le panorama nous relevons qu'en Allemagne, Autriche, Pays-Bas et France le comité d'entreprise ou équivalent dispose d'une capacité sur les questions SST en général à partir d'une lecture stratégique qui lie l'approche de ces questions avec la situation générale de l'entreprise.

En résumé il apparaît que le système *Safety Reps* s'inscrit dans les traditions de représentation et de dialogue social propre à chaque pays, mais qu'il peut s'en différencier sensiblement en développant des dispositifs adaptés à la spécificité des questions traitées qui impliquent une proximité forte avec les réalités du travail, une capacité d'évaluation des risques, des droits d'interventions spécifiques, des modes de dialogue social ajustés à la pluralité des acteurs de l'entreprise impliqués (directions, syndicats, *Safety Reps*, responsables sécurité, services médicaux...).

Cartographie des modèles '*Safety Reps*'

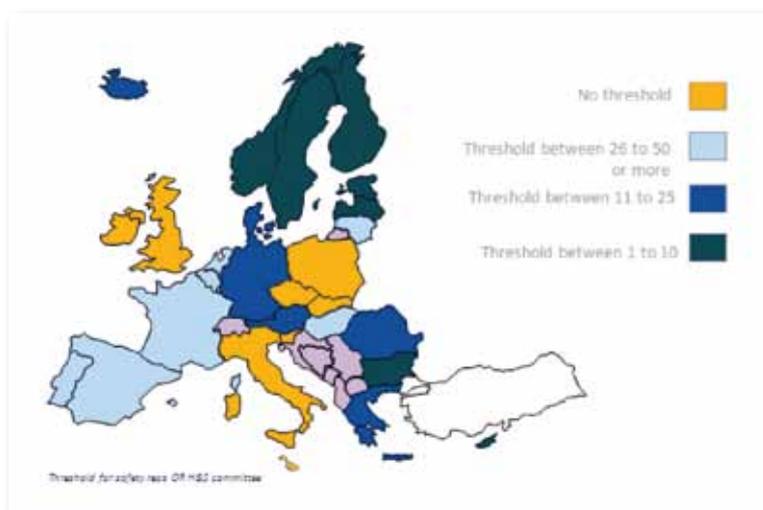


Les seuils

La question des seuils à partir desquels se mettent en place les dispositifs de représentations des travailleurs est cruciale du point de vue du niveau de couverture de l'ensemble du salariat. Là, également les situations sont très variées d'un pays à l'autre. En général, les seuils sont fixés par la législation voire les conventions. Dans l'ensemble

le niveau de 50 salariés comme base de mise en place des dispositifs présente l'épure élevée (par exemple en Belgique, Bulgarie, Estonie, Hongrie, Roumanie). En deçà, l'éventail est large qui va d'aucun seuil défini (p.ex. l'Irlande) à 10 (p.ex. en Autriche, Danemark, Finlande, France, Norvège) ou 30 salariés (p.ex. Espagne).

Cartographie des seuils

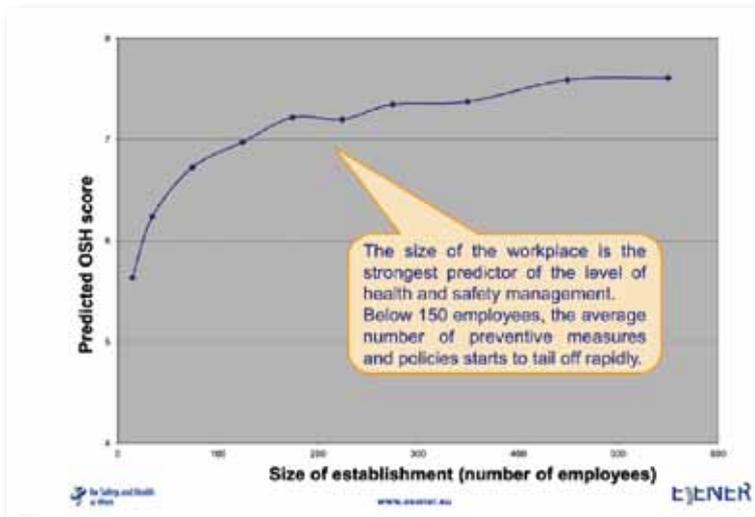


Cette question des seuils laisse donc des trous importants dans la situation au travail des salariés des entreprises de moyenne et petite taille. Or, ils représentent plus de 130 millions de travailleurs dans l'UE et les risques qu'ils encourent sont loin d'être moindre que dans les grandes entreprises.

A ce sujet, la dernière étude ESENER⁹ faite par l'Agence de Bilbao indique que le degré d'attention accordé aux enjeux de santé, sécurité et conditions de travail est en lien direct avec la taille (lire le nombre de salariés) de l'entreprise. En-dessous de 150 salariés, le nombre moyen de politiques et d'actions de prévention diminue rapidement. Dans ce contexte, il va de soi que -tous pays confondus- les interlocuteurs syndicaux œuvrent à réduire les seuils légaux pour la mise en place de représentants du personnel en santé et sécurité au travail.

9- "ESENER. Surveying Europe's enterprises". Présentation faite lors de la conférence *Safety Reps* à Budapest, 22-23 mai 2013 ; ainsi que le rapport ESENER 2012 publié par EU OSHA.

Lien entre la taille de l'entreprise et la politique de prévention SST

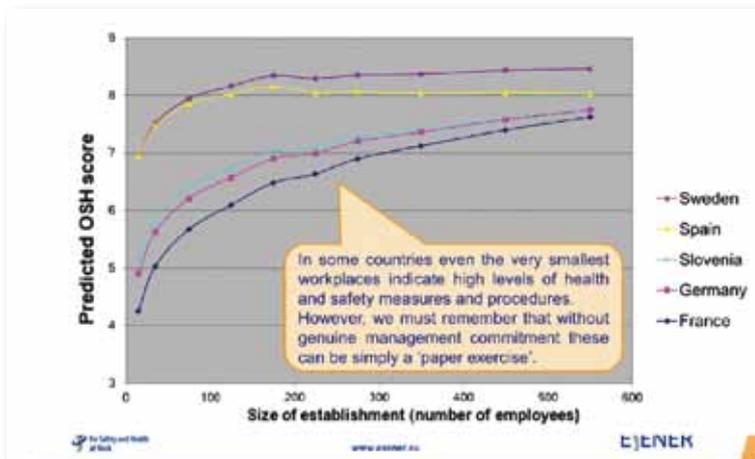


© Source : ESENER, EU OSHA, 2013

Outre les questions des réglementations sur les seuils, se pose également la capacité des organisations syndicales à prendre en charge ces populations en général éloignées du syndicalisme et dispersées dans une multitude d'entreprises (91% des sociétés

européennes emploient moins de 10 salariés). Néanmoins, dans certains pays, même les petites entreprises indiquent un niveau élevé de mesures et procédures en termes de santé et sécurité au travail ¹⁰ :

Score pays - Lien entre la taille de l'entreprise et la politique de prévention SST



© Source : ESENER, EU

Afin de couvrir au mieux les petites et moyennes entreprises, la Suède, la Norvège et l'Italie -par exemple- ont mis en place des dispositifs de délégués santé Et sécurité territoriaux qui prennent en charge les salariés de ces entreprises. En Suède, le 'représentant régional' existe depuis 1949 et, selon les stipulations des accords, supervise des entreprises dans un périmètre géographique donné ¹¹. Ces initiatives ouvrent ainsi une forme de réponse positive qui, bien sûr, mobilise des moyens considérables, une capacité militante importante et un cadre réglementaire adapté.

Notons également l'action de nombreux *Safety Reps* qui dans le cadre de leur action dans leur entreprises veillent à couvrir la prévention des salariés en sous-traitance. Ces exemples méritent d'irriguer les pratiques syndicales.

Les risques professionnels

L'ÉVALUATION

[...] l'employeur doit, compte tenu de la nature des activités de l'entreprise et/ ou de l'établissement, évaluer les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs, y compris dans le choix des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, et dans l'aménagement des lieux de travail. À la suite de cette évaluation, et en tant que de besoin, les activités de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production mises en œuvre par l'employeur doivent :

- garantir un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé de travailleurs,
- être intégrées dans l'ensemble des activités de l'entreprise et/ ou de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

Directive 89/381/EEC, Article 6.3

La directive européenne 89/391 crée l'obligation de documenter l'évaluation des risques dans tous les types d'entreprises. D'un point de vue réglementaire, cette obligation s'applique dans tous les pays. Cette démarche est donc essentielle pour ajuster la prévention à la réalité des risques et élaborer des outils de suivi et d'ajustement. L'évaluation des risques et de la qualité des actions qui en découlent doit être révisée régulièrement (obligation annuelle en France par exemple) pour rester pertinente. L'implication des représentants des travailleurs dans ce processus d'évaluation est donc importante. De par leur modèle de dialogue social, les pays scandinaves sont ainsi très axés sur la coopération. Au Danemark par exemple, les représentants SST des travailleurs (AMR) participent à l'évaluation annuelle de l'environnement de travail. En Suède, si les représentants SST ont un doute sur la qualité de l'évaluation des risques faite par l'employeur, ils peuvent demander une contre-inspection auprès de l'Autorité de l'Environnement du Travail (*Arbetsmiljöverket*).

Par ailleurs, la possibilité pour les représentants du personnel de faire appel à des experts extérieurs renforce, là où elle existe, leur capacité d'intervention sur des sujets complexes et souvent très techniques. Par exemple, au Portugal, les *safety reps* ont la possibilité de faire appel à des spécialistes issus des structures syndicales. En France, des experts externes –accrédités par le Ministère du Travail– peuvent être mandatés par l'instance paritaire qui est le Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de travail (CHSCT). L'accord de l'employeur est souvent requis pour de tels interventions (p.ex. en Hongrie, Finlande, Estonie, Danemark). Dans ce contexte, plusieurs interlocuteurs (p.ex. Lettonie, France, Bulgarie) nous ont indiqués que des questions financières et/ou légales rentrent souvent en jeu et compliquent le droit à l'expertise externe. Par contre, dans le système français, l'employeur ne peut s'opposer à une décision des représentants du personnel qu'en saisissant un tribunal.

Soulignons également les moyens d'actions possibles pour les représentants du personnel existant dans certains états : la possibilité de droit de veto sur le résultat de l'évaluation des risques aux Pays-Bas, la capacité d'alerte et de saisie des autorités publiques, le droit de retrait en cas de risques graves et imminents,...

La question de l'effectivité reste néanmoins en suspens. Ainsi, dans la plupart des pays, les représentants des travailleurs ont le droit de demander une intervention auprès des autorités publiques en charge du contrôle et de l'application des lois SST (p.ex. l'Inspection du travail en Espagne, Grèce, France, Pologne, Pays-Bas ou Estonie). La déficience actuelle des dispositifs d'appuis et de contrôles se fait néanmoins sentir. La transposition entre la politique inscrite sur le papier, et la politique réelle mise en place peut également différer. Il a été remonté que les services administratifs en charge du contrôle du respect de la législation ne disposent pas toujours de moyen suffisant. Sans toute foi disposer des mêmes pouvoirs qu'un inspecteur de l'Etat (p.ex. amende, mise en demeure,...), la plupart des systèmes de représentation en SST analysés inclut la possibilité pour les représentants des travailleurs d'organiser des contrôles de prévention des risques sur le lieu de travail. En Estonie par exemple, le *safety rep* a le droit d'accéder aux lieux de travail dans le cadre de son mandat. A l'instar, des visites d'inspections par les représentants SST sont également possibles dans le cadre français et polonais.

10- "ESENTER. Surveying Europe's enterprises". Présentation faite lors de la conférence *Safety Reps* à Budapest, 22-23 mai 2013.

11- Wiklund, Hans Olof. *Sweden: regional safety representatives, a model that is unique in Europe*. ETUI Hesa mag #2-2011, pages 32 – 33.

Dans certains pays se sont les caisses de sécurité sociale qui assure le contrôle et lient le remboursement des dommages ou l'ajustement des taux de cotisation à l'existence d'une évaluation des risques. A titre illustratif, l'Autorité de l'Environnement de Travail danoise publie en ligne le résultat des inspections SST auprès des entreprises en attribuant une notation par le biais d'un symbole couleur (rouge, jaune ou vert). En France, le

taux des cotisations des employeurs en matière d'accident du travail sont ainsi lié aux données concernant le nombre effectif d'accident et à leur gravité dans l'entreprise. En Allemagne, le nombre minimal de représentants SST est établi par la réglementation des fonds d'assurance des risques professionnels (*Berufsgenossenschaften*).

LA CLASSIFICATION DES RISQUES

Les représentants des travailleurs, ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, ont le droit de demander à l'employeur qu'il prenne des mesures appropriées et de lui soumettre des propositions en ce sens, de façon à pallier tout risque pour les travailleurs et/ ou à éliminer les sources de danger.

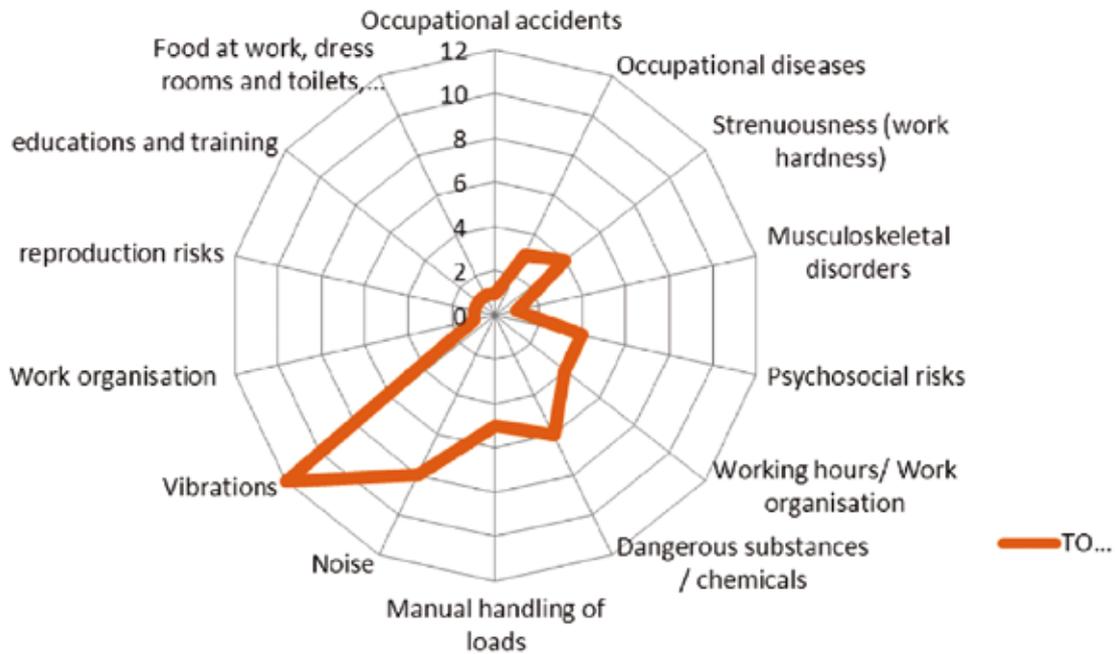
Directive 89/381/EEC, Article 11.3

L'évaluation des risques rend la notion moins abstraite par le biais de l'étude des conditions d'exposition des travailleurs aux dangers. Néanmoins, la notion des risques englobe plusieurs types qui sont répertoriés dans la littérature et dont l'occurrence dépend de l'activité et de l'environnement de travail. Ainsi, les agences européennes de Dublin et de Bilbao répertorient plusieurs catégories de risques professionnels (p.ex. risque d'exposition au bruit, manutention lourde, risques psychosociaux, nanomatériaux, substances dangereuses, troubles musculo-squelettiques (TMS), etc.).

"Tout comme notre société évolue sous l'influence des nouvelles technologies et des changements des conditions économiques et sociales, nos lieux de travail, nos pratiques et nos processus de travail ne cessent de changer. Ces situations nouvelles s'accompagnent de nouveaux risques et défis pour les travailleurs et les employeurs [...]"¹². C'est dans ce contexte, que nous avons demandé aux répondants au questionnaire d'également classer les catégories de risques jugés les plus importants et les moins prioritaires. A ce jour, il apparaît que les nuisances liées aux ambiances physiques de travail (bruits, vibrations) et l'exposition aux produits chimiques sont classées moins prioritaires que dans le passé. Ceci peut être interprété comme résultant de l'amélioration sensible de la prévention de la santé et sécurité au travail et des conditions de travail, mais également comme la conséquence de la perte de vitesse de la production industrielle et de ses nuisances spécifiques par rapport aux secteurs des services où se développent d'autres types de risques. Sur les risques jugés les plus élevés, les accidents du travail, les maladies professionnelles, les troubles musculo-squelettiques et les horaires de travail restent préoccupant ainsi que le classement élevé des risques psychosociaux.

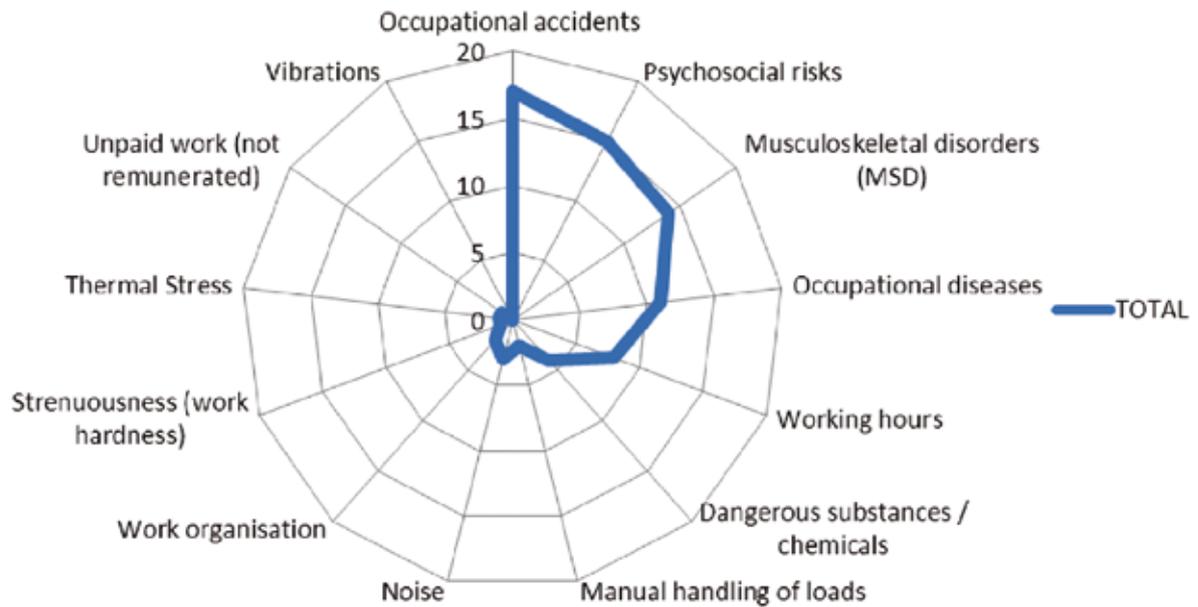
Nous tenons néanmoins à stipuler le fait qu'une telle classification des risques reflète une opinion à un instant précis. L'exactitude n'est par conséquent pas le but recherché ; mais il s'agit plutôt d'une indication de tendance globale. La priorité attribuée aux risques identifiés dans les entreprises où opèrent les représentants SST des travailleurs dépend en premier lieu de l'évaluation des risques faite sur le terrain. Chaque secteur, chaque activité a ses spécificités.

Lowest priorities - all respondents



© Secafi

Highest priorities - all respondents



© Secafi

La formation

Les représentants des travailleurs, ayant une fonction spécifique dans la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, ont droit à une formation appropriée.

Directive 89/381/EEC, Article 12.3

La formation des représentants du personnel est largement considérée comme un élément indispensable pour assurer la qualité de leurs interventions. Cette règle générale est particulièrement pertinente dans le domaine de la santé et de la sécurité tant les sujets sont vairés, complexes et renvoyant à un vaste champ pluridisciplinaire, théorique et pratique.

La plupart des Etats établissent un droit à la formation des représentants du personnel de manière générale qui prend la forme d'un volume de jours disponibles sous forme d'un congé sans perte de salaires. Les *Safety Reps* bénéficient de ce droit mais se voient souvent accordés un volume supplémentaire lié à leur mandat spécifique. La plupart des Etats prévoient également, conformément à la directive de 1989, un droit à la formation pour tous les salariés afin de leur permettre d'assurer leur propre prévention des risques. Ainsi, aux Pays-Bas, les représentants ont droit à un minimum de 5 jours de formation par an ; en Bulgarie, une formation initiale de 30 heures est prévue au début du mandat. Par contre, en République Tchèque, en Espagne et au Luxembourg par exemple, ce volume n'est pas précisé dans la législation, mais est convenu par négociation (convention collective, accords,...).

La formation des *Safety Reps* est dans chaque pays assuré par les organisations syndicales qui toutes ont développées des dispositifs spécifiques. Si les structures de formation syndicale découlent des différents types d'ingénieries propres à chaque organisation, les contenus abordent tous les mêmes thèmes : connaissance de la législation, maîtrise des risques, de leur évaluation et de leur prévention, fonctionnement des instances représentatives et pratique syndicale.

Néanmoins, la formation par les syndicats n'est pas la seule source possible. Selon les pays, d'autres institutions peuvent participer à la qualification des représentants du personnel : les organismes de sécurité sociale, les agences publiques, des centres de formation agréés, des consultants privés.

Dans le cadre du projet *Safety Reps*, nous souhaitons inciter au développement d'approches formatives qui permettent aux syndicalistes de (encore) mieux passer à la compréhension et à l'action. Dans ce sens, un livret de formation vient en approfondissement de l'état comparatif établi dans ce rapport d'analyse transversale. Les fiches pratiques d'animation qui y sont proposées se fondent sur une méthode favorisant l'expression des connaissances et des expériences des participants sur les réalités de leurs pays et entreprises.

Les services de prévention : un acteur nouveau

OSH management measures were found to be more likely to be seen as effective in workplaces in which there is worker representation, and in particular where it is combined with high management commitment to health and safety.

EU OSHA, rapport ESENER 2012

Si l'employeur est directement responsable moralement et en droit de la santé et de la sécurité des salariés qu'il dirige, l'effectivité de ce rôle dépend au principal de trois critères qui peuvent se croiser et s'ajouter.

1. Le degré de contrainte légale qui pèse sur le dirigeant et qui dépend des législations et conventions nationales et des capacités des forces publiques à les faire respecter.
2. L'ordre de priorité que le dirigeant attribue à ces problématiques au regard de l'ensemble des données qui entre dans la définition de sa stratégie et de sa conduite managériale.
3. L'engagement personnel du dirigeant sur ces problématiques ou sa délégation de gestion à des strates internes spécialisées dont dépend le niveau d'intégration des problématiques SST dans la définition et la conduite de la stratégie de l'entreprise.

Le premier critère est en lien direct avec l'implication et la politique mise en place par les **services des administrations publiques**. Elle prend des formes extrêmement variées selon la tradition politique et l'organisation administrative de chaque nation. Des constats forts sont relevés quant à l'affaiblissement des capacités d'intervention publiques due à la baisse des moyens et des effectifs voire à des orientations politiques moins interventionnistes. Ces constats démontrant sur les questions SST les effets qui se généralisent des théories du new public management sont particulièrement forts dans les pays touchés par la crise de la dette.

Selon les situations nationales l'intervention publique prend plusieurs formes :

- La production de normes
- Le contrôle de l'application de la législation et la sanction.
- Le conseil et l'appui aux politiques de prévention
- La production de connaissance par le biais d'agences spécialisées.

Dans certains pays les structures publiques (p.ex. France, Belgique) assurent la totalité de ces fonctions en mettant la priorité sur l'une ou l'autre en fonction du contexte politique. D'autres pays ont une faible action de contrôle et se centrent plutôt sur les activités de conseils.

Les deux autres critères peuvent être fortement influencés par les **représentants des travailleurs**. En effet, "[...] l'impact des représentants pour la sécurité sur la santé au travail est fortement sous-estimé tant par les décideurs politiques que par le monde de la recherche. Les données disponibles montrent pourtant le rôle clé joué par les organisations syndicales, la représentation des travailleurs et les représentants pour la sécurité dans l'amélioration de la santé des travailleurs de l'UE. Les recherches, menées essentiellement dans les pays anglo-saxons et nordiques, ont mis en évidence que les lieux de travail disposant d'organisations syndicales sont plus sûrs et affichent de meilleurs résultats dans le domaine de la santé au travail.[...] Il est aussi crucial que les organisations syndicales, les travailleurs et les représentants pour la santé s'investissent dans la promotion du débat politique, de l'action politique et de la recherche sur ce sujet." ¹³

Aujourd'hui, ces trois acteurs traditionnels (l'employeur, l'administration et les représentants des travailleurs) dans la considération des conditions de travail et de la santé & sécurité au travail sont souvent complétés par un acteur plus récent : **les services de prévention**.

En effet, afin de garantir la santé et sécurité au travail du personnel, les employeurs peuvent faire appel à plusieurs modes d'organisation, notamment en fonction de la taille et de l'activité de l'entreprise. Dans plusieurs cas de figure, ils font ainsi appel à des services de prévention interne ou externe. Ainsi, en guise d'illustration, l'employeur en Estonie doit mandater un 'spécialiste en environnement de travail' (SST) au-delà de 50 salariés. En Allemagne, les employeurs sont légalement obligés depuis les années 1970 à prendre conseil auprès des médecins d'entreprises et les spécialistes SST. Selon la législation italienne, il y a obligation pour l'employeur d'organiser un service de prévention et de protection responsable pour l'identification et la réduction des facteurs de risques.

Nos interlocuteurs ont indiqués qu'ils notent une évolution vers une commercialisation grandissante des services de prévention externes, et une mise en concurrence. Dans la plupart des Pays Membres, il existe un dispositif d'accréditation délivré par les autorités publiques afin de garantir la qualité des services. Néanmoins, il existe à ce jour peu de coopération entre les services de prévention et les représentants syndicaux.

III. Perspectives

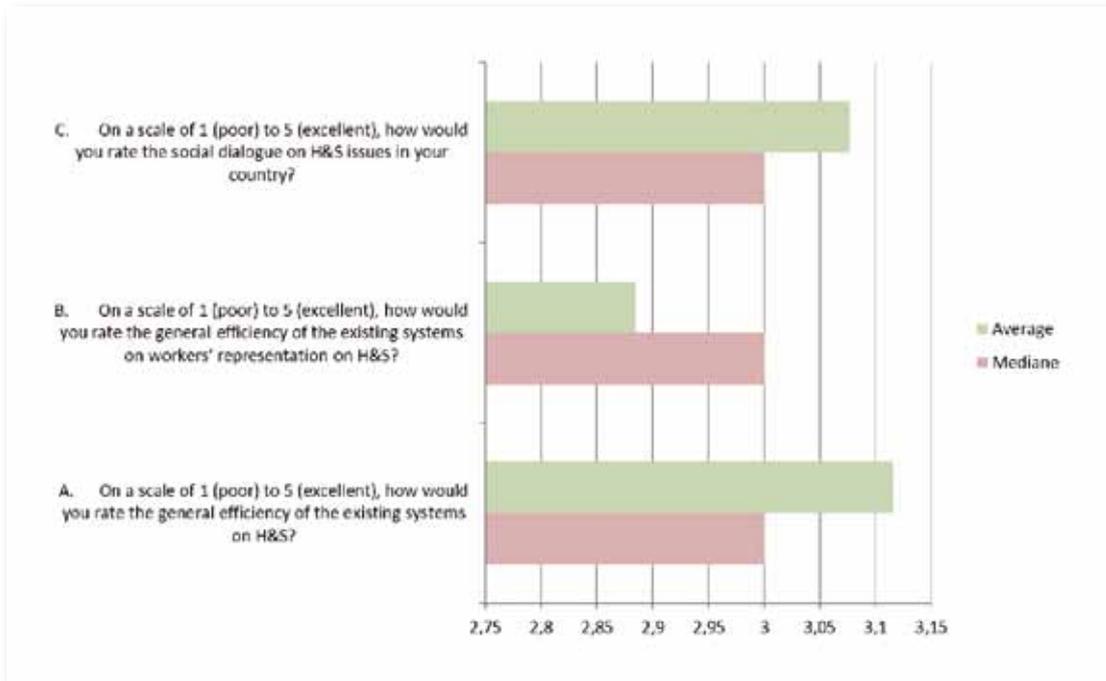
Overall, therefore our findings suggested that, independent of other factors, management of health and safety is more likely, and is more likely to be effective, in organisations which not only have an employee representative but which also provide that person with an appropriate context in which to work.

EU OSHA, rapport ESENER 2012

L'efficacité des systèmes

A l'instar de la classification des thématiques SST, nous avons demandé aux responsables syndicaux des différents pays qui ont participé à l'enquête d'évaluer l'efficacité de leur système national de prise en charge des problématiques SST en le notant de 1 (insatisfaisant) à 5 (très satisfaisant).

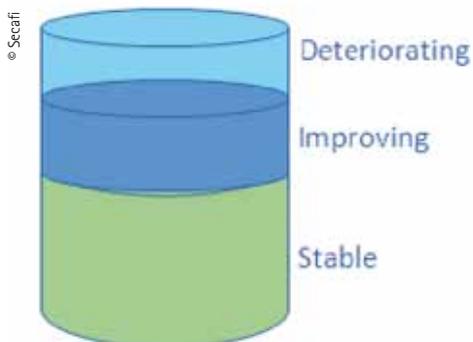
En considérant l'évaluation à 3 comme donnée médiane plusieurs constats apparaissent : la majorité des 'anciens' pays de la Communauté disposant de systèmes ancrés se situent dans la médiane supérieure ; d'autres pays comme la Bulgarie, la Slovaquie et la Pologne sont dans la même épure, tandis que l'Estonie, Malte, la République Tchèque et la Roumanie présentent des scores en-dessous de la médiane.



© Secafi

En considérant les scores attribués, il est néanmoins important à noter que la notation attribuée au système national peut différer entre les représentants syndicaux d'un même pays. En effet, il existe dans la majorité des cas des "zones grises" entre la législation et les pratiques, ce qui peut impacter une appréciation différente selon le sujet de SST. C'est dans ce contexte que nous avons pris la décision de ne pas publier les scores des différents pays en l'état brut ; mais d'en distiller une appréciation globale.

De la même façon, il était demandé aux interlocuteurs syndicaux de classer l'évolution et les avancées du dialogue social en matière de santé, sécurité et conditions de travail sur les cinq dernières années. Les résultats indiquent une évolution plutôt stable :



© Secafi

Néanmoins, cette évolution dite stable (p.ex. Estonie, Pays-Bas, Allemagne, Finlande, Italie, Islande,...) comportait également des nuances plus mitigées. Ainsi, la notation stable pouvait aller de pair avec une tendance négative (p.ex. en référence à l'impact de la crise économique, à la mise sous pression des acquis en matière de représentation en SST,...) ou positive (p.ex. l'obtention d'accords sociaux). De même, la tendance n'était pas encore clairement identifiable dans d'autres pays, notamment car la période d'évaluation des impacts concrets des changements induits n'était pas encore jugée assez longue.

Les appréciations d'évolution détériorée (p.ex. République Tchèque, Hongrie, Luxembourg,...) portaient notamment sur une diminution du "pouvoir" syndical lié à une baisse des affiliés, sur l'impact de la crise économique sur l'agenda des employeurs et sur les priorités politiques qui n'incluent pas (ou plus) les sujets de santé et sécurité au travail et conditions de travail.

A contrario, les notations indiquant une progression (p.ex. Autriche, France, Chypre, Espagne,...) citaient une aggravation du nombre d'accidents professionnels et l'élaboration d'accords sociaux sur des sujets de SST. Là aussi, des nuances sont indiquées en lien avec par exemple la situation politique dans le pays.

En conclusion

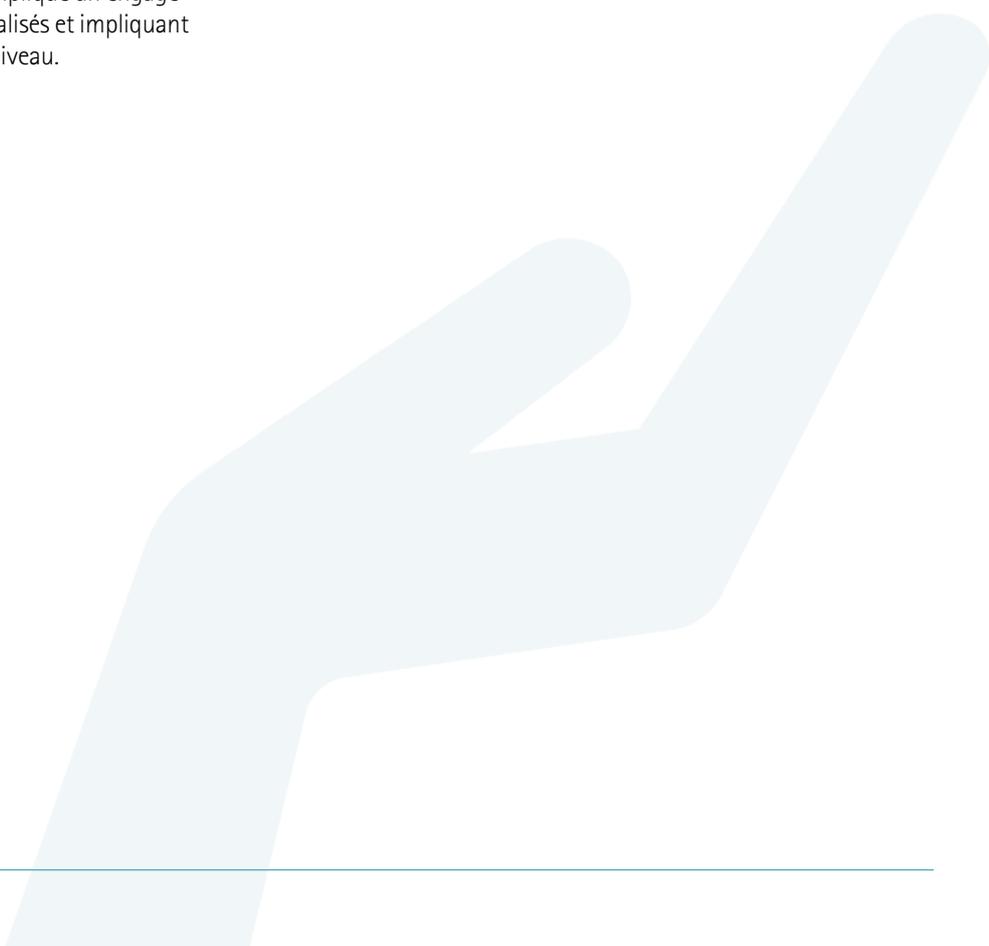
La diversité dans la similarité, tel est l'expression qui peut résumer les différents modèles de représentation et participation des travailleurs en matière de santé et sécurité au travail et conditions de travail.

Ceci induit un besoin de compréhension mutuelle des différents systèmes de représentation afin de coopérer au niveau transnational et de s'inspirer des réussites générés dans d'autres modèles pour améliorer ces propres pratiques.

La conscience de l'importance des problématiques liées au travail et à leurs conséquences d'abord sur la santé des travailleurs mais également sur les résultats de l'entreprise et, plus généralement, en termes de santé publique se généralise. Dans le même temps, la situation économique conjuguée au renforcement des idéologies du "laisser faire" mettent en difficulté les dispositifs en place et l'efficacité de la prévention. La qualité de vie au travail dépend de plus en plus des situations spécifiques à chaque entreprise laissant de côté des pans entiers du salariat tout particulièrement les précaires et ceux des petites entreprises.

L'action syndicale est un moteur important. L'engagement des responsables des organisations dans cette mission montre la sensibilité forte du réseau des militants spécialisé et leur besoin d'échanges. Le résultat de ce qu'ils apportent témoigne des dispositifs mis en place en grande partie par l'action du syndicalisme. Cependant, le passage à une plus grande échelle au moment où les problèmes se tendent implique un engagement syndical dépassant les réseaux spécialisés et impliquant les responsables syndicaux au plus haut niveau.

L'action syndicale doit pouvoir trouver relais et appui dans son action pour l'intérêt des travailleurs auprès des différents acteurs, qui ce soit l'employeur ou les services administratifs, dont l'engagement sont également primordiaux. Dialoguer implique d'être au moins deux ; l'efficacité du dialogue social sur les questions SST comme sur les autres sujets passe par un investissement direct des employeurs sur ces thématiques. L'affaiblissement des politiques publiques dans la période montre en creux le caractère essentiel de leur rôle dans la prise en compte de l'intérêt général et le respect des règles.



IV.

Bibliographie

Bogdarka, Bola and Irastorza, Xabier	Presentation "ESENER Surveying Europe's enterprises". <i>Safety Repts</i> Conference, Budapest 22-23 May 2013.	EU OSHA (Bilbao)	2013
Bryson, Alex; Forth John and George Anitha	Workplace employee representation in Europe	Eurofound (Dublin)	
Cockburn, William (editor)	An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and emerging Risks (ESENER). European Risk Observatory. Report	EU OSHA (Bilbao)	2011
Dazzi, Davide	The role of Workers Representatives for health and safety: findings from Italy	Fondazione Istituto per il Lavoro	2008
European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA)	Presentation "Working together for risk prevention: What can ESENER tell us about management leadership and worker participation?"	https://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener-summary_data/esener_en.pptx/at_download/file	2012
European Council	Council Directive of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work (89/391/EEC)	http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:01989L0391-20081211:EN:NOT	1989 (amended in 2003, 2007 and 2008)
Fulton, L.	Worker representation in Europe	ETUI (Brussels)	2009
García, AM and Rodrigo, F.	Health and <i>Safety Repts</i> situation in Spain	Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)	

Garcia, AM; Lopez-Jacob, MJ; Dudzinski, I.; Gadea, R and Rodrigo, F.	Factors associated with the activities of safety representatives in Spanish workplaces		2007
Gazzane, Samira	La représentation des travailleurs en matière de santé de sécurité dans les pays de l'Union Européenne : synthèse de la documentation disponible	ETUI (Brussels)	2006
Hatina, Teodor	New businesses failing to reach safety standards	Institute for Labour and Family Research	2012
Jacobsen, Lone; Kempa, Viktor and Vogel, Laurent	Finding your way in the European Union Health and Safety Policy. A trade union guide	ETUI (Brussels)	2006
Koukiadaki, Aristeia	Impact of the information and consultation Directive on social dialogue in the Member States: balance and perspectives	Les Cahiers de la Fondation. Europe et Société (Paris)	2010
Kovacs, Marton	How do trade unions interact with the European Parliament? A descriptive analysis	ETUI (Brussels)	2008
Menéndez, María; Benach, Joan and Vogel, Laurent (coordinators)	The impact of safety representatives on occupational health. A European perspective (the EPSARE project).	ETUI (Brussels)	2006
Nichols, T. and Walters, D.R.	Worker representation on Health and Safety in the UK - Problems with the preferred Model and Beyond	Journal of industrial relations, 49 (2)	2009
Nichols, Theo and Walters, David	Workplace health and safety. International perspectives on worker representation		2009
Oxford Research	Social dialogue and working conditions	Eurofound (Dublin)	2011
Rosenthal, Paul-André	Health and safety at work. A transnational history		2009
Swedish Trade Union Confederation	A hundred years of health and safety representation: trade union safety representatives and developments in the work environment	Stockholm	2010
Van Gyes, Guy and Szeker, Lise	Impact of the crisis on working conditions in Europe	Eurofound (Dublin)	2013
Vargas Llave, Oscar	Presentation "Influence of the crisis on working conditions. Findings from the 5th European Working Conditions Survey and Study on "Impact of the crisis on working conditions". <i>Safety Repts</i> Conference, Budapest 22-23 May 2013.	Eurofound (Dublin)	2013
Walters, David ; Wadsworth, Emma ; Marsh, Katie	Worker representation and consultation on health and safety: an analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER)	EU OSHA (Bilbao)	2012
Walters, David; Kirby, Peter and Daly, Faiçal	The impact of trade union education and training in health and safety on the workplace activity of health and safety representatives	Centre for Industrial and Environmental Safety and Health	2001
Ward, Edwin	Perceptions of health and safety in Malta	H&S Executive	2002
Wiklund, Hans Olof	Sweden: regional safety representatives, a model that is unique in Europe	ETUI Hesa mag #2-2011. Page 32-35.	2011
Wilson, Alex	Focus on health and safety. Trade union trends survey - TUC biennial survey of <i>safety reps</i> 2010.	IRRU, University of Warwick	2010
	Safety, health and equality at work: a practical guide for trade unionists	Labour research department (LRD)	2012

V.

Annexes

Tableau récapitulatif

Country	Modèles de représentation des travailleurs			Modèles <i>Safety Reps</i>			Seuils			
	single channel	dual channel - only workers rep	dual channel - mixed	Com- mittee or council	<i>safety reps</i>	mixed	none	<=10	<=25	>25
Austria		x			x				x	
Belgium			x	x						x
Bulgaria	x			x				x		
Cyprus		x				x			x	
Czech Republic			x		x		x			
Denmark			x			x			x	
Estonia	x					x		x		
Finland	x					x		x		
France			x	x						x
Germany		x		x					x	
Greece		x				x			x	

Hungary		x				x				x
Iceland	x					x			x	
Ireland	x				x		x			
Italy	x				x		x			
Latvia	x					x		x		
Lithuania	x					x				x
Luxembourg			x	x						x
Malta	x				x		x			
Netherlands		x		x					x	
Norway			x			x		x		
Poland			x		x		x			
Portugal		x			x					x
Romania	x					x			x	
Slovak Republic		x				x	x			
Slovenia		x		x			x			
Spain		x				x				x
Sweden	x					x		x		
United Kingdom	x				x		x			

AUTEURS :

Michel AGOSTINI (Secafi)

Liesbeth VAN CRIEKINGEN (Secafi)

The background features several stylized hands in various shades of green and white, reaching out from the corners. The hands are rendered in a simple, graphic style with rounded fingers and thick outlines. The colors range from light lime green to a darker, more saturated green, with some white hands on a green background.

Projet *Safety Reps*

Partie II

Livret de
formation

Septembre 2013

Partie 2. Table des matières

Introduction	38
Le matériel proposé	40
Des supports d'interventions sous forme de transparents	40
Des fiches pratiques	41
Des fiches d'animation	41
Les supports d'interventions	42
Série n°1 : L'intérêt stratégique de l'approche <i>Safety Reps</i>	42
Série n°2 : La définition des <i>Safety Reps</i>	44
Série n°3 : Les systèmes nationaux	45
3-2 Les modèles de représentation industrielle	46
3-3 Les modèles de représentation des travailleurs sur les questions SST	47
3-4 Les seuils de représentativité	48
Série n°4 : L'efficacité des systèmes nationaux	49
Série n°5 : La classification des risques	50
Les fiches pratiques	51
Fiche pratique n°1 : Quelques définitions de base	51
Fiche pratique n°2 : Démarche d'analyse des situations de travail	53
Fiche pratique n°3 : Agir sur la prévention des risques	56
Fiche pratique n°4 : Deux enjeux de santé au travail	58

Les fiches d'animation	59
Fiche d'animation n°1 : Etablir une cartographie du réseau d'acteurs dans l'entreprise dans le domaine SST	59
Fiche d'animation n°2 : Etablir une cartographie des dispositifs <i>Safety Reps</i> dans les différents pays	61
Fiche d'animation n°3 : Etablir une classification des principaux risques	62
Fiche d'animation n°4 : Elaborer une stratégie syndicale transnationale de prévention	64
Bibliographie	65

Remerciements

Les auteurs tiennent à remercier l'ensemble des personnes ayant participé au projet *Safety Reps* et à l'élaboration de ce rapport. En particulier, nous remercions :

- 1) Judith Kirton-Darling, secrétaire confédérale de la CES responsable pour la thématique de la santé Et sécurité au travail ;
- 2) Laurent Vogel, Directeur du département Santé Et Sécurité de l'ETUI ;
- 3) Viktor Kempa, Chercheur au département Santé Et Sécurité de l'ETUI ;
- 4) Les Membres du Groupe d'Intérêt des Travailleurs (GIT) du Comité de Consultation pour la Santé Et Sécurité au Travail et leurs suppléants ;
- 5) Les participants au séminaire de travail à Bruxelles (28 et 29 janvier 2013) et à la conférence finale à Budapest (22 et 23 mai 2013).

Michel AGOSTINI

Directeur de projet *Safety Reps*
SECAFI

Liesbeth VAN CRIEKINGEN

Responsable de projet *Safety Reps*
SECAFI



Introduction

Cette partie de l'outil *Safety Reps* répond à la nécessité d'aider à l'élaboration et à l'animation de stages de formation et de séminaires transnationaux sur les problématiques santé, sécurité et conditions de travail. Ce passage par la formation collective est primordial pour le renforcement de la capacité des acteurs syndicaux à porter la priorité d'amélioration des situations de travail sur le terrain communautaire. La mise en comparaison des systèmes nationaux, telle que présentée dans le cadre du projet *Safety Reps*, a une fonction importante d'accès à l'information. Cette étude n'est pleinement utile que si, en complément, elle incite au développement d'approches formatives qui permettent aux syndicalistes de passer à la compréhension et à l'action.

Ce dispositif de formation s'adresse aux représentants du personnel qui ont à traiter de la situation des travailleurs sur un plan transnational et qui doivent être sensibilisés et qualifiés pour inscrire les problématiques de santé & sécurité au travail (SST) dans le dialogue social qu'ils conduisent.

- > **Il s'agit, bien sûr, en premier lieu des mandatés dans les Comités d'Entreprise Européens (CEE).** Dans ces carrefours stratégiques du dialogue social dans les firmes internationalisées, force est de constater que l'approche des questions SST est rare et souvent sommaire au regard de l'importance de ces questions pour les travailleurs de ces entreprises. Pourtant, dans les CEE où ces questions sont prises en charge, les effets d'amélioration générale par l'engagement stratégique et le transfert des bonnes pratiques montrent une voie que la formation des membres peut dynamiser et généraliser en leur donnant l'envie et les outillages de bases.
- > **Un constat similaire peut être établi pour les Comités du Dialogue Social Sectoriel (CDSS)** dans lesquels les leaders syndicaux ne sont pas toujours suffisamment familiarisés avec les problématiques SST et conditions de travail pour les porter dans l'agenda des discussions. Pourtant là aussi, on constate, une amorce positive d'intérêt dans des instances qui s'engagent sur des études et des réflexions portant sur la santé des travailleurs de leurs secteurs. Citons à titre d'exemple les initiatives du dans les secteurs du rail¹ et de l'acier² européen qui ont chacun engagé un travail sur la problématique des risques psychosociaux (RPS) dans les entreprises de leurs secteurs d'activité en Europe.

> **Les Fédérations Syndicales Européennes (FSE) sont, à ce titre, une pièce maîtresse** de la prise en charge stratégique de ces problématiques. Le présent outil vise à leur faciliter la tâche pour l'organisation des dispositifs nécessaires dans leur rôle d'impulsion et de coordination des réseaux militants dans les CEE de leurs champs, de leurs représentants dans les comités sectoriels comme dans l'animation des réseaux de *Safety Reps* de leurs organisations fédérales affiliées.

L'**objectif de la démarche de formation proposée** est de favoriser la capacité des participants à développer une analyse et une position commune sur les sujets SST et conditions de travail. Cela induit d'une part, qu'ils se familiarisent avec les concepts et méthodes d'approches de ces thématiques et, d'autre part, qu'ils acquièrent ensemble une connaissance des systèmes nationaux et des réalités du travail qui s'y développent à travers une méthode pédagogique en facilitant la compréhension.

Au cours du projet *Safety Reps* les participants nous ont à plusieurs reprises, et notamment lors du séminaire de travail à Bruxelles (28-29 janvier 2013) et de la conférence à Budapest (22-23 mai 2013), indiqués leurs besoins et attentes en terme de compréhension et d'appropriation du matériel de recherche. Ce livret de formation vise à **répondre de manière opérationnelle** à ces demandes.

Dans ce sens, les fiches pratiques d'animation proposées se fondent sur une méthode favorisant l'expression des connaissances et des expériences des participants sur les réalités de leurs pays et entreprises. Ces apports viennent en approfondissement de l'état comparatif établi dans le rapport d'analyse transversale du projet *Safety Reps*, qui sera, comme la base de données interactive, utilisé comme référence de départ aux travaux de réflexion.

Ce type d'activités permet aux participants de gagner en compréhension interculturelle facilitant la démarche d'acceptation des différences et d'adaptation des attentes aux réalités de l'autre. Il favorise, à partir d'une connaissance des différences de modalités de déclarations, d'enregistrement de prise en charge et de discussions sur les risques et leurs conséquences, l'ajustement des propositions d'actions au plan transnational.

Sur la construction concrète des sessions, l'expérience montre que pour des groupes de 25 participants provenant de 5 à 6 pays et langues différents, un travail sur ces questions selon les modalités proposées nécessite des séquences de 4 heures environ par phase thématique:

- préparation en sous-groupes (1h)
- retour des sous-groupes en plénière (2h)
- discussions et évaluation (1h).

1- Le projet PSR Rail (2012-2013) en collaboration avec la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) et la Communauté des entreprises européennes du rail et d'infrastructure ferroviaire (CER).

2- Le projet "Relations sociales et pratiques liées aux aspects psychosociaux du travail au sein du secteur de l'acier" (2013) de Eurofound en collaboration avec IndustriAll et Eurofer.

Le matériel proposé

DES SUPPORTS D'INTERVENTIONS SOUS FORME DE TRANSPARENTS

Une série de transparents présente les éléments clés issus du projet *Safety Reps* et présenté dans le rapport d'analyse transversale rédigé en introduction à ce livret de formation. Ces documents peuvent servir de supports aux

interventions dans les formations et séminaires soit, au choix du formateur, en introduction ou en conclusion de chaque thème traité.

Chaque fiche d'exercices renvoie aux transparents utiles :

Série n°1 : L'intérêt stratégique d'une approche *Safety Reps*

Série n°2 : La définition des *Safety Reps*

Série n°3 : Les systèmes nationaux de *Safety Reps*

1. Les différents modèles de représentations industriels en Europe
2. Les modèles de représentation des travailleurs sur les questions SST
3. Les seuils de représentation

Série n°4 : L'efficacité des systèmes nationaux de représentation *Safety Reps*

Série n°5 : La classification des risques prioritaires

DES FICHES PRATIQUES

Référencées de 1 à 4, elles apportent au formateur des éléments de connaissances de base lui permettant d'alimenter son animation.

Fiche n°1 : quelques définitions de base

Fiche n°2 : la démarche d'analyse des situations de travail

Fiche n°3 : agir sur la prévention des risques

Fiche n°4 : deux enjeux de santé au travail, les TMS et les RPS

DES FICHES D'ANIMATION

Référencées de 1 à 4 et proposant des séquences thématiques d'animation et leurs supports

Fiche n°1 : établir une cartographie des acteurs de la prévention dans l'entreprise

Fiche n°2 : établir une cartographie des dispositifs *Safety Reps*

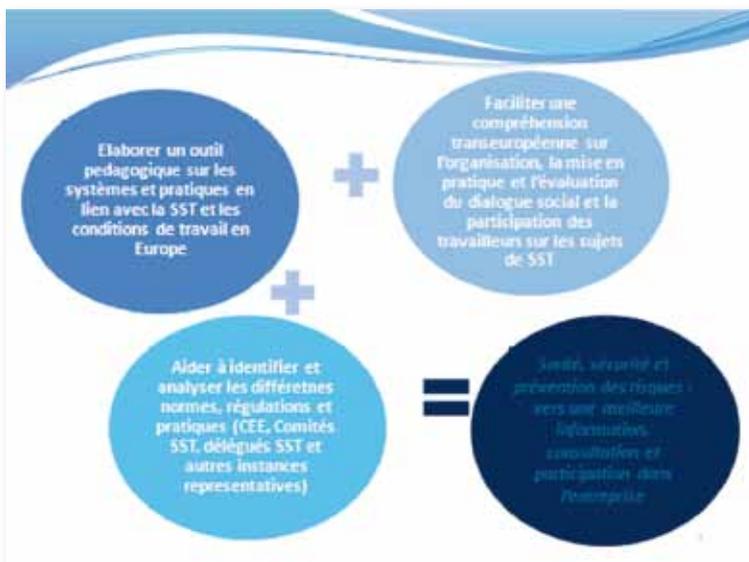
Fiche n°3 : établir une classification des principaux risques

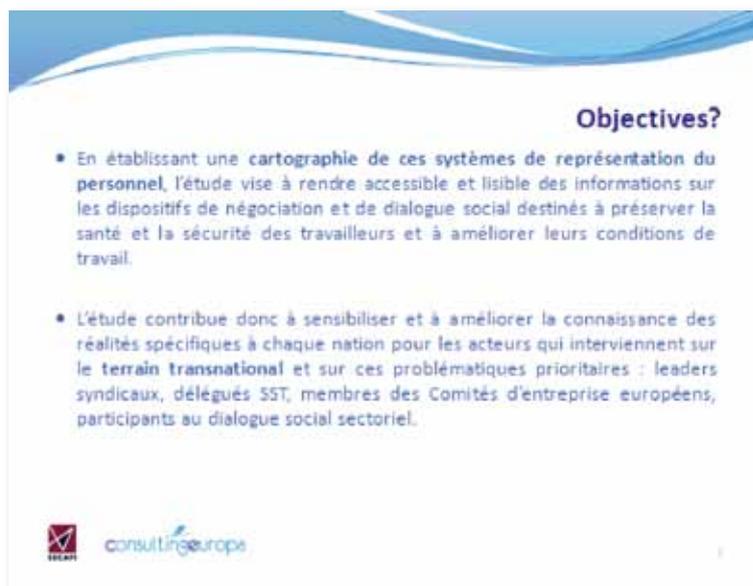
Fiche n°4 : élaborer une stratégie syndicale transnationale



Les supports d'interventions

Série n°1 : l'intérêt stratégique de l'approche *Safety Reps*





Les objectifs du projet *Safety Reps*

Le besoin au niveau transnational relève de 3 constats identiques :

- > Une demande croissante d'approche de ces questions au niveau des CEE.
- > L'intérêt des échanges transnationaux dans ces instances sur les domaines du travail qui présentent un terrain commun et partagé entre les participants facilitant grandement la qualité du dialogue.
- > La capacité à produire des résultats concrets, partagés et probants pour l'action.

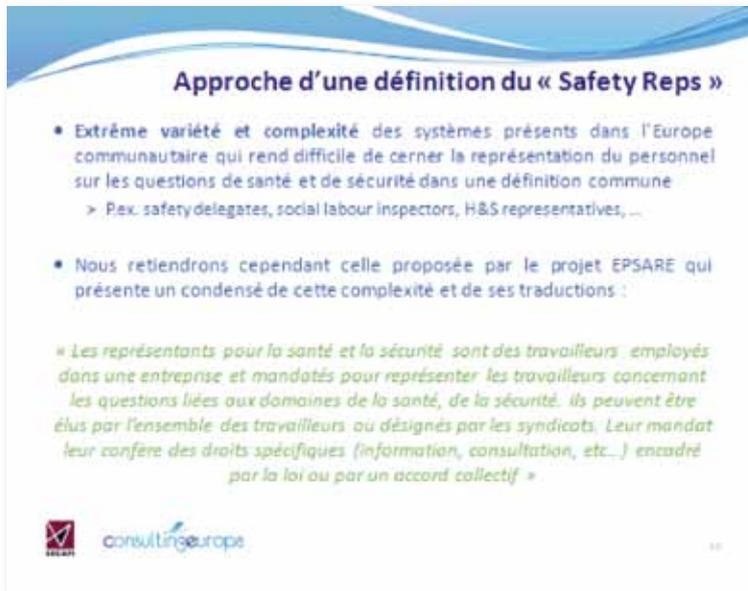
Or, pour agir, le manque d'informations sur les différents systèmes nationaux de dialogue social et de traitement des problématiques liées aux conditions de travail se fait sentir. En effet, les systèmes nationaux structurent les représentations individuelles et conditionnent les positions sur le terrain transnational rendant plus complexe l'approche commune.

L'approche du projet *Safety Reps* vise à combler cette lacune. Il s'agit de renforcer la capacité des acteurs à agir de manière informée et compétente dans la pratique transnationale de consultation et de participation sur ces sujets en leur fournissant les informations indispensables sur l'organisation, les institutions représentatives, les pratiques et les réalités des différents pays concernés.

La qualité des échanges transnationaux et l'efficacité de l'action sont conditionnées, à l'évidence, par la compréhension du cadre culturel et normatif dans lequel se développe l'action de "l'autre". Or ce terrain est jusqu'alors faiblement exploré sur les domaines liés au travail. L'innovation de ce projet tient à la décision de ses partenaires de le combler car, ils en ont vérifié la nécessité dans l'action qu'ils conduisent au moment où les questions liées au travail rentrent fortement dans les priorités d'actions et de dialogue social en Europe sensibiliser et à améliorer la connaissance des réalités spécifiques à chaque nation pour les acteurs qui interviennent sur le **terrain transnational** et sur ces problématiques prioritaires : leaders syndicaux, délégués SST, membres des Comités d'entreprise européens, participants au dialogue social sectoriel.



Série n°2 : la définition des *Safety Reps*



Il existe une extrême variété et complexité des systèmes présents dans l'Europe communautaire qui rend difficile de cerner la représentation du personnel sur les questions de santé et de sécurité dans une définition commune

P. ex. safety delegates, social labour inspectors, H&S representatives,...

Nous retiendrons cependant celle proposée par le projet EPSARE qui présente un condensé de cette complexité et de ses traductions :

« Les représentants pour la santé et la sécurité sont des travailleurs employés dans une entreprise et mandatés pour représenter les travailleurs concernant les questions liées aux domaines de la santé, de la sécurité. Ils peuvent être élus par l'ensemble des travailleurs ou désignés par les syndicats. Leur mandat leur confère des droits spécifiques (information, consultation, etc...) encadré par la loi ou par un accord collectif »

Ces premiers constats à partir de cette tentative de définition de la notion de *Safety Reps* ouvrent au développement de l'analyse transversale dans lequel il n'est pas question de porter un jugement sur les systèmes nationaux. Il n'y a pas de bon ou de mauvais modèles mais un ensemble de dispositifs cohérents résultats d'une histoire sociale spécifique à chaque nation. L'essentiel est de trouver dans la somme des expériences les dispositifs qui paraissent utiles et qui méritent d'être transposés dans d'autres situations.

«Employés dans une entreprise» car, effectivement c'est bien à ce niveau et quel que soit le pays que se joue l'essentiel de l'action pour la préservation de la santé et de la sécurité, l'élaboration et le suivi de l'évaluation des risques et des politiques de prévention.

«Ils représentent les travailleurs sur les questions de santé et de sécurité». Ces deux domaines sont au centre des législations et des priorités. Ils servent en général de base aux dénominations des institutions dédiées. L'amélioration des conditions de travail, source essentielle de la prévention des risques est rarement nommée. Cela ne signifie pas, bien entendu, que cet aspect fondamental est systématiquement négligé mais renvoi à une plus grande difficulté des employeurs à ouvrir au dialogue social, même à partir d'une priorité partagée de prévention, le domaine de l'organisation du travail que beaucoup considèrent réservé au management.

«Ils sont élus ou désignés par les syndicats», ce qui renvoie l'inscription de ces mandatés dans la diversité des systèmes de représentation sociale tout comme, *«encadré par la loi ou par un accord collectif»* sur le terrain des modalités privilégiées d'élaboration des normes collectives qui dans certains pays relèvent de la loi alors que d'autres privilégient la convention et que la plupart cherchent l'articulation loi/contractuel.

Série n°3 : les systèmes nationaux

Les cadres nationaux

- Tous les pays encadrent les questions de santé sécurité par des législations qui, pour la plupart, prévoient les modalités de représentations des travailleurs et de dialogue social.
- Ce qui les différencient se trouvent dans leur caractère plus ou moins détaillé et contraignant ainsi que sur l'espace laissé aux accords collectifs.
 - > Les pays à forte tradition de dialogue social (Allemagne, Autriche, Belgique, Finlande, France, Italie, Norvège, Pays Bas, Portugal, Royaume Uni, Suède) se sont dotés d'une législation en général dans les années 1970 et qui a évolué en deux périodes : les années 1980 puis 90 à partir de la transposition de la directive européenne 89/391 du 12 juin 1989.
 - > Les nouveaux états membres ont établis des législations adoptées à partir des années 1990, dont certaines très structurées comme en Bulgarie, Pologne, Roumanie intégrant la directive de 1989.

- La transposition de la directive EU 1989 dans la législation des états membres fixée pour la fin décembre 1992 s'est heurtée à des difficultés de plusieurs ordres.
 - > La bataille idéologique pesé tout particulièrement dans les pays qui, actuellement traversent une crise liée à la dette. La santé et la sécurité des travailleurs devient secondaire et les textes sont soit affaiblis, soit inappliqués, soit remis en cause (Grèce, Malte, Portugal, Espagne)
 - > A l'inverse, les pays comme l'Allemagne, l'Italie, les Pays Bas disposant d'un corpus législatif établi et non contesté, ont hésité à bousculer le cadre en place en intégrant les éléments de la directive
 - > Tandis que le Royaume Uni, conformément à sa tradition de faible législation sociale contraignante, a opté pour un code sans caractère obligatoire.

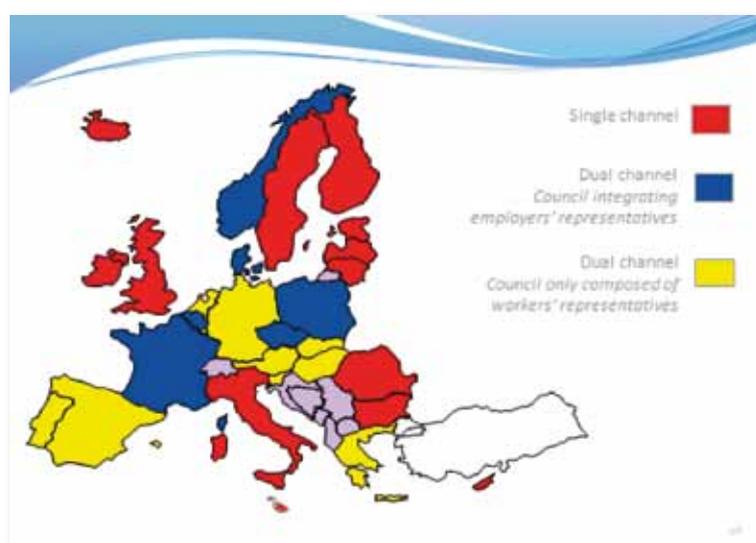
- L'effectivité du droit dépend pour beaucoup des moyens de son application.
 - > C'est, avec l'engagement du management et des syndicats sur les questions de santé et de sécurité, l'existence et l'efficacité d'agences gouvernementales et d'inspections du travail disposant d'un réel pouvoir d'enquête, de contrôle et de sanction (France, Grèce, Malte, Pologne) qui conditionne l'efficacité de la prise en charge.
 - > Or, ces institutions voient leurs capacités d'interventions affaiblies par les politiques d'austérité qui diminuent la force d'impact des agents publics.

La **directive européenne de 1989** a pour objet de promouvoir et d'améliorer la santé et la sécurité des travailleurs. Elle implique, notamment, la responsabilité de l'employeur et l'obligation de la consultation, de la participation et de la formation des salariés.

L'**effectivité du droit** dépend pour beaucoup des moyens de son application. C'est, avec l'engagement du management et des syndicats sur les questions de santé et de sécurité, l'existence et l'efficacité d'agences gouvernementales et d'inspections du

travail disposant d'un réel pouvoir d'enquête, de contrôle et de sanction (France, Grèce, Malte, Pologne) qui conditionne l'efficacité de la prise en charge. Or, ces institutions voient leurs capacités d'interventions affaiblies par les politiques d'austérité qui diminuent la force d'impact des agents publics.

3.2. LES MODÈLES DE REPRÉSENTATION INDUSTRIELLE



- Le modèle de canal unique impliquant une ou plusieurs organisations syndicales
- Le modèle dual impliquant un comité élu uniquement composé de représentants des travailleurs
- Le modèle dual intégrant des représentants de l'employeur

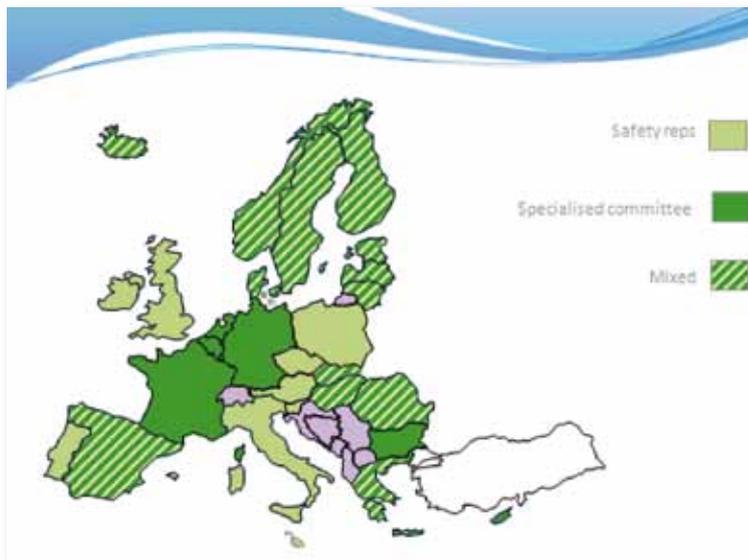
3.3. LES MODÈLES DE REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEURS SUR LES QUESTIONS SST

Les modèles « Safety Reps »

- Le système Safety Reps s'inscrit dans les traditions de représentation et de dialogue social propre à chaque pays, mais peut s'en différencier sensiblement en développant des dispositifs adaptés.
- Deux formes principales se détachent :
 - les commissions spécialisées présentes dans 17 pays et composées en général de représentants du personnel, des services spécialisés de l'entreprise et de l'employeur et qui présentent une multitude de compositions, de modalités de désignations, de capacité d'interventions et de fonctionnements selon les pays voire les secteurs d'activité.
 - Les délégués aux questions SST élus par les salariés ou désignés par les syndicats présents dans 12 pays.

| Notons que certain pays conformément à la tradition du système dual, conjuguent les deux dispositifs : commission et délégué.

 consulting europe



Le système *Safety Repts* s'inscrit dans les traditions de représentation et de dialogue social propre à chaque pays, mais peut s'en différencier sensiblement en développant des dispositifs adaptés.

Deux formes principales se détachent :

➢ Les commissions spécialisées présentes dans 17 pays et composées en général de représentants du personnel, des services spécialisés de l'entreprise et de l'employeur et qui présentent une multitude de compositions, de modalités de désignations, de capacité d'interventions et de fonctionnements selon les pays voire les secteurs d'activité.

➢ Les délégués aux questions SST élus par les salariés ou désignés par les syndicats présents dans 12 pays.

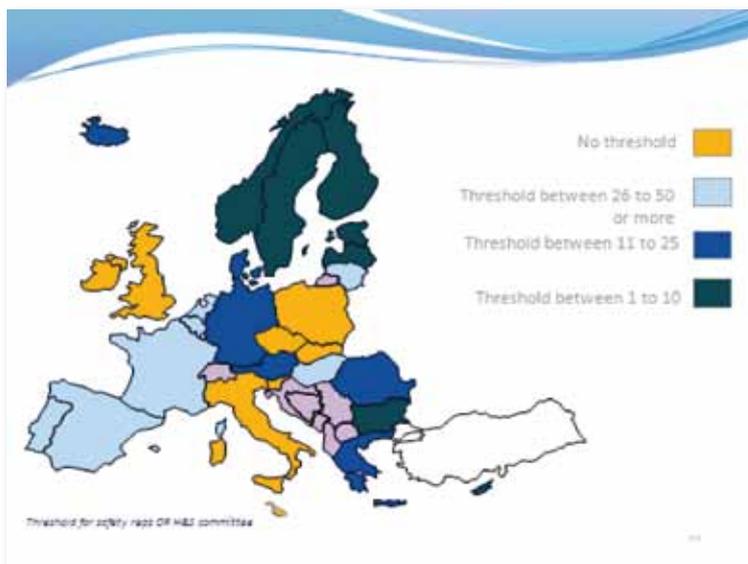
Notons que certain pays conformément à la tradition du système dual, conjuguent les deux dispositifs : commission et délégué.

3.4. LES SEUILS DE REPRÉSENTATIVITÉ

Les seuils

- La question des seuils à partir desquels se mettent en place les dispositifs de représentations des travailleurs est cruciale du point de vue du niveau de couverture de l'ensemble du salariat. Là, également les situations sont très variées d'un pays à l'autre.
 - > En général, les seuils sont fixés par la législation voire les conventions.
 - > Dans l'ensemble le niveau de 50 salariés comme base de mise en place des dispositifs présente l'épure élevée (Belgique, Bulgarie, Estonie, Hongrie, Roumanie).
 - > En deçà, l'éventail est large qui va d'aucun seuil défini (Irlande) à 10 (Autriche, Danemark, Finlande, France, Luxembourg, Norvège) ou 30 salariés (Espagne).

 37



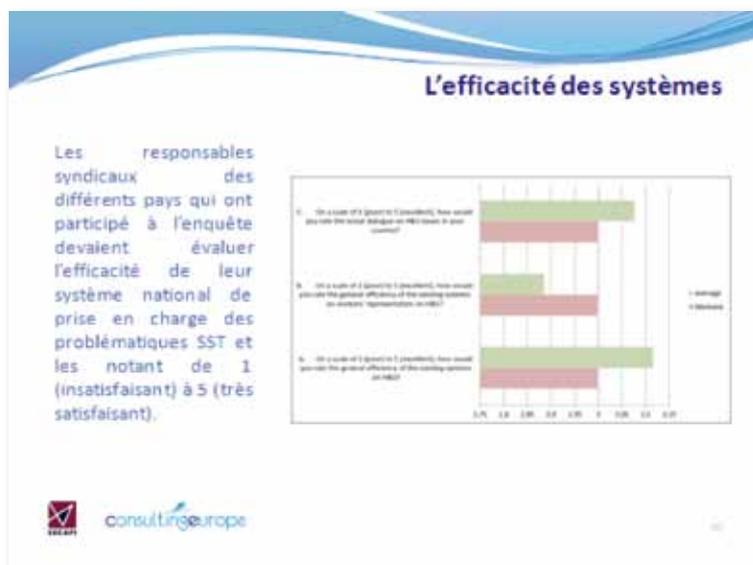
Cette question des seuils laisse donc des trous importants dans la situation au travail des salariés de PME/TPE. Ils représentent plus de 70 millions de travailleurs dans la Communauté et les risques qu'ils encourent qui sont loin d'être moindre que dans les grandes entreprises. Ces populations en général éloignées du syndicalisme et dispersées dans une multitude d'entreprises (91% des sociétés européennes emploient moins de 10 salariés).

Outre les questions des réglementations sur les seuils, se pose également la capacité des organisations syndicales à prendre en charge les PME / TPE.

> La Suède (depuis plus de 30 ans) et l'Italie ont mis en place des dispositifs de délégués territoriaux qui prennent en charge les salariés de ces entreprises ouvrant ainsi une forme de réponse positive qui, bien sûr, mobilise des moyens considérables, une capacité militante importante et un cadre réglementaire adapté

Notons également l'action de nombreux *Safety Reps* qui dans le cadre de leur action dans leur entreprises veillent à couvrir la prévention des salariés en sous-traitance. Ces exemples méritent d'irriguer les pratiques syndicales.

Série n°4 : L'efficacité des systèmes nationaux



En considérant l'évaluation à 3 comme donnée médiane, il est important à noter que les avis sur les notes attribués au système national peuvent différer entre membres d'un même syndicat ainsi qu'entre différents syndicats d'un même pays.

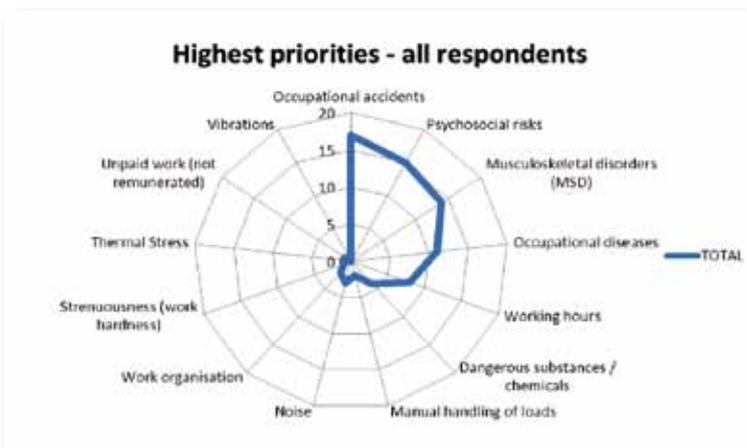
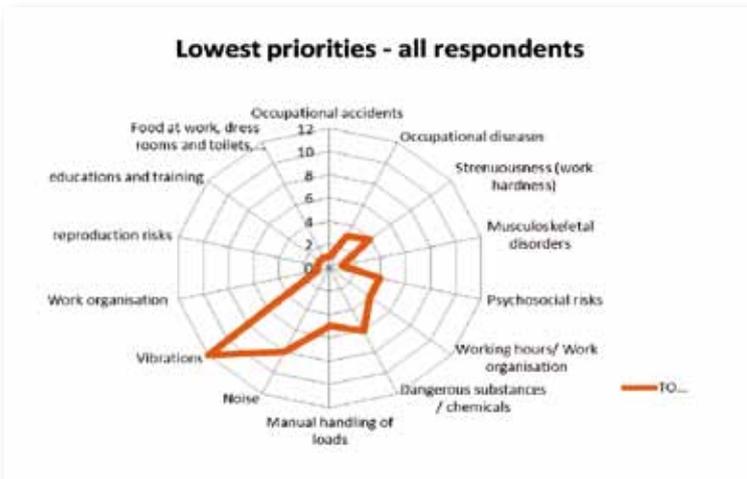
Série n°5 : La classification des risques

La classification des risques

- De la même manière, il était demandé de classer les risques jugés les plus importants et ceux moins prioritaires.

> Il apparaît que les nuisances liées aux ambiances physiques de travail (bruits, vibrations) et l'exposition aux produits chimiques sont classées moins prioritaires traduisant par là une amélioration sensible de la prévention mais également, très certainement, la perte de vitesse de la production industrielle et de ses nuisances spécifiques par rapport aux secteurs des services où se développe d'autres types de risques.

> Sur les risques jugés les plus élevés, les accidents du travail, les maladies professionnelles les troubles musculo squelettiques et les horaires de travail restent préoccupant ainsi que le classement élevé des risques psychosociaux.

Les fiches pratiques

Fiche pratique n°1 : Quelques définitions de base

Ces définitions issues de la littérature spécialisée sont importantes dans un processus de formation à plusieurs motifs :

- Elles permettent aux participants de se familiariser avec des concepts et à s'en approprier le sens
- Elles conduisent à clarifier entre les participants les définitions spécifiques aux réalités nationales et à se mettre d'accord sur une approche partagée
- Elles permettent à l'animateur de réguler la traduction avec le staff d'interprètes

Danger : le danger est la propriété ou capacité intrinsèque d'un équipement, d'une substance, d'une méthode de travail, de causer un dommage pour la santé des travailleurs (ex : électricité, poussière de bois, eau, radioactivité, stress chronique, etc.)

Risque : probabilité que le potentiel de nuisance soit atteint dans les conditions d'exposition à un danger et/ou d'utilisation (ex : utiliser un appareil électrique sous la pluie...). Le risque est une notion abstraite. Évaluer les risques, c'est le résultat de l'étude des conditions d'exposition des travailleurs à ces dangers.

Santé : Définition de l'Organisation Mondiale de la Santé "*Etat de bien-être physique, psychique, mental et social*". C'est une notion subjective - on peut éprouver un handicap ou une maladie et se trouver dans un état de bien-être.

Etre en sécurité : C'est un état subjectif : "*On se sent en sécurité*". Cet état provient de l'idée qu'on se fait qu'il n'y a pas de risques à encourir. Il dépend principalement du niveau de connaissance des dangers et du niveau de risque que l'on prend.

L'Hygiène : L'hygiène est un ensemble des règles et conditions de vie, soins nécessaires pour préserver la santé. Elles portent sur les mesures destinées à prévenir les infections et l'apparition de maladies infectieuses. Elle se base essentiellement sur trois actions : le nettoyage et la détergence ; la désinfection ; la conservation.

Surveillance de la santé : évaluation de l'état de santé d'un travailleur en fonction de son exposition à des situations à risques (manutentions, gestes répétitifs, agents chimiques, contraintes et tensions subies, absence d'autonomie, etc.) sur le lieu de travail.

Maladies professionnelles : les maladies professionnelles résultent d'une exposition plus ou moins prolongée à des nuisances ou à des risques existant lors de l'exercice habituel de la profession. Leur reconnaissance comme dommage relevant de l'activité professionnelle est fortement conditionnée par les cadres législatifs et conventionnels nationaux

Accident du travail : comme pour les maladies professionnelles, la qualification de l'accident fortement conditionnée par les cadres législatifs et conventionnels nationaux. Le suivi des accidents du travail doit prendre en cause de manière conjointe leurs fréquences et la gravité des conséquences pour les personnes.

Conditions de travail : L'expression "conditions de travail" n'a jamais donné lieu à des définitions précises, dans son contenu comme dans ses "frontières" car les conditions de travail résultent de processus sociaux complexes.

L'étude des conditions de travail amène à combiner les apports de nombreuses disciplines scientifiques, toutes indispensables et chacune insuffisante : toxicologie, physiologie de l'effort, épidémiologie, médecine, psychologie, ergonomie, sociologie du travail, sociologie des organisations, économie, droit.

Mettre en évidence les conditions de travail - mauvaises ou bonnes- suppose que les acteurs sociaux s'y emploient. La définition de ce qu'on entend par conditions de travail est donc une question politique et sociale. Potentiellement toute caractéristique du travail a vocation à devenir une "condition de travail". Il appartient au débat social de dire s'il est légitime de la traiter comme telle.

Pénibilité physique et mentale au travail : Les notions de conditions de travail et de pénibilité sont intimement liées : l'amélioration des conditions de travail doit se traduire et s'est traduite par une réduction de la pénibilité due au travail appréciée sur une longue et moyenne période.

La pénibilité correspondrait donc aux mauvaises conditions de travail, voire serait associée à la souffrance au travail.

L'intensification du travail : L'intensification du travail a parfois pris la forme d'un accroissement de la production à effectif constant ou d'une diminution des effectifs à production constante ; mais elle a aussi été la conséquence de changements organisationnels plus profonds comme la "production allégée" (*Lean production*) ou le bricolage de modèles de production hybrides : combiner le modèle d'organisation "industriel", visant la régularité de la production, avec le modèle "marchand", visant la réactivité, conduit à un cumul de contraintes. Les formes événementielles d'intensification du travail (pannes, défauts, produits manquants,...) se développent avec la montée de la pression de l'urgence dans le traitement d'incidents ou de dysfonctionnements techniques qui perturbent les flux de production. Des travaux statistiques confirment l'idée d'un lien entre intensité et conditions de travail et l'intensification du travail apparaît comme un facteur de dégradation des conditions de travail et surtout, un facteur de risques, qu'il s'agit de maîtriser.

Les troubles musculo-squelettiques (TMS) : Sous le terme générique de TMS, sont classées des pathologies découlant de l'activité physique et du stress au travail et qui concernent l'appareil locomoteur dans son ensemble (cf. fiche 4)

Risques psychosociaux (RPS): Ils recouvrent des risques professionnels d'origine et de natures variées, qui mettent en jeu l'intégrité physique et la santé mentale des salariés et ont, par conséquent, un impact sur le bon fonctionnement des entreprises. On les appelle "psychosociaux" car ils sont à l'interface de l'individu (la psycho) et de sa situation de travail (le social). (cf. fiche 4)

Stress : Déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face (Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail - EU OSHA)

Harcèlement moral : Toutes conduites abusives (gestes, paroles, comportements, attitudes) qui portent atteinte, par leur répétition ou leur systématisation, à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne, mettant en péril l'emploi de celle-ci ou dégradant le climat de travail.

Charge mentale : elle symbolise le coût d'un type de travail pour l'opérateur conjuguant des efforts de concentration, de compréhension, d'adaptation qui se traduit par une baisse de la performance (principalement du point de vue de la qualité), une apparition de symptômes de fatigue, une augmentation des risques d'incidents ou d'accidents, une insatisfaction accrue pour les opérateurs.

Le mal-être ou le "mal-vivre ensemble" est un état émotionnel en lien avec le contexte organisationnel et relationnel. Ce phénomène peut aller d'une inquiétude des salariés sur leur avenir à un mal-être plus important qui fait écho à plusieurs causes. Notamment, il est souvent relié à des modes dégradés de relations de travail, à une perte de repères des salariés sur la place qu'ils occupent dans l'organisation, à une difficulté à faire face à des situations d'instabilité.

Charge psychique : Pourrait être définie comme le coût psychique d'un travail. Par exemple: retentissement psychique du décès d'un patient pour le soignant (prendre sur soi... à quel prix?)

La **souffrance au travail** peut être caractérisée comme une forme plus aggravée par rapport aux premières manifestations telles que le stress ou le mal-être. Il s'agit d'une dépression réactionnelle professionnelle en lien avec les contraintes organisationnelles et sociales de l'entreprise, souvent déclenchée en réaction à des comportements identifiables de collègues ou de supérieurs hiérarchiques. La conviction que le niveau atteint de dégradation ne peut plus évoluer positivement marque l'entrée dans la souffrance.

L'épuisement professionnel est un syndrome décrit comme "un épuisement physique et émotionnel, qui conduit au développement d'une image de soi inadéquate, d'attitudes négatives au travail avec perte d'intérêt dans ce que l'on réalise". Un état d'épuisement physique, émotionnel et mental causé par l'implication à long terme dans des situations qui sont exigeantes émotionnellement. Ce processus également qualifié de "*burn out*" (épuisement) renvoie souvent à des questions liées à l'identité professionnelle.

Violence : La violence peut être d'ordre physique sur les biens et/ou les personnes (agressions, vols,...) ou plus psychologique (domination, intimidation, persécution, humiliation,...). Dans le travail, on peut distinguer les violences externes provenant d'un client, d'un patient, d'un usager, des violences internes qui concernent les salariés entre eux.

Fiche pratique n°2 : Démarche d'analyse des situations de travail

Analyser le travail réel est une démarche essentielle pour ajuster la prévention des risques aux situations spécifiques vécues par les travailleurs. Les facteurs importants à prendre en compte sont :

1. La personne au travail
2. Le poste de travail
3. L'organisation du travail
4. Le contenu du travail
5. L'environnement de travail

1) LA PERSONNE AU TRAVAIL

Distinguer les caractéristiques préétablies, qui ne sont pas ou seulement difficilement modifiables, telles que:

- le sexe ;
- l'âge ;
- les dimensions corporelles (anthropométrie), la constitution, les caractéristiques physiques et fonctionnelles de l'organisme (physiologie) et les caractéristiques qui sont plus ou moins modifiables, telles que :
 - > le niveau de formation ;
 - > la dextérité ;
 - > l'expérience.

2) LE POSTE DE TRAVAIL

Quelques aspects importants de l'aménagement du poste de travail.

Position assise ou debout ?

Cette question est d'une importance fondamentale pour l'aménagement du poste de travail.

Les activités en position assise se trouvent surtout dans les bureaux et dans l'administration, tandis que les activités en position debout sont majoritaires dans le domaine industriel et la vente.

Les activités mixtes en position assise, debout ou en marche sont idéales, car elles sont bonnes pour la circulation, la musculature et l'appareil locomoteur. Un poste de travail combiné assis debout contribue de façon importante au bien-être de la personne. Les disques intervertébraux sont alimentés en substances nutritives par les mouvements de la colonne vertébrale, ce qui a pour effet d'améliorer le rendement.

Les dimensions

La construction de l'équipement de travail et l'aménagement des postes se font d'après les lois de l'anthropométrie et de la physiologie, tant que le mode opératoire ou le processus de production n'imposent pas de dimensions particulières.

Les espaces pour les mouvements et les distances de sécurité

Les machines et les appareils doivent être conçus de telle manière que leur utilisation, leur surveillance et leur maintenance soient aisées. Le poste de travail adapté à la personne offre suffisamment d'espace pour les mouvements, et présente les distances de sécurité nécessaires.

Le levage de charges

L'être humain n'est pas un moyen de levage ou de transport. Le levage fréquent de charges doit être soit remplacé par une automatisation partielle ou totale du processus, soit facilité par des aides de levage appropriées. De nombreux accidents avec arrêt de travail sont consécutifs à des manutentions manuelles ou des postures inadaptées.

La surveillance et la maintenance des installations

La productivité d'une installation n'est pas seulement influencée par la facilité d'utilisation, mais aussi par la qualité de la surveillance et de la maintenance. La qualité de la surveillance est avant tout déterminée par la présentation appropriée des états de fonctionnement (affichage) et par le bon fonctionnement des éléments de commande (dispositifs de réglage, poignées) disposés de manière cohérente et fonctionnelle dans le système. La disponibilité d'une installation est dans une large mesure fonction de la maintenance. C'est pourquoi il est important que les installations soient facilement accessibles pour des travaux de maintenance et que le personnel dispose de suffisamment de place. La disponibilité immédiate des éléments suivants est également déterminante : aides de levage, moyens de transport, outils, appareils de contrôle et pièces de rechange.

3) L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Une organisation du travail adaptée à la situation et à l'être humain influence notablement le climat d'entreprise, le bien-être et le rendement des employés, l'efficacité du processus de travail

Les modes opératoires et les moyens de travail

Pour obtenir une production économique, il est indispensable de choisir des modes opératoires et des moyens de travail appropriés; ils ont en particulier une grande influence sur le degré de fatigue et la vitesse avec laquelle elle s'installe.

Les modes opératoires qui demandent une dépense physique fréquente et répétitive devraient si possible être mécanisés et automatisés. Des efforts physiques importants sur une période prolongée causent de la fatigue, ainsi qu'une baisse de la concentration et du rendement, avec des effets négatifs directs sur la rentabilité, la sécurité et la santé.

La planification du travail et la formation

Un travail efficace et sûr, sans risques d'accident, passe par une bonne formation. Les informations concernant les risques et les instructions d'utilisation sont tout aussi importantes que les explications concernant la qualité et les délais. Si les personnes, les machines ou les méthodes sont nouvelles, il faut que la formation soit particulièrement soignée. Dans tous les cas de figure, cette formation devrait être renouvelée de temps à autre, et sa mise en pratique vérifiée.

Le temps de travail et les pauses

L'horaire flexible garantit une certaine marge de manœuvre qui permet d'adapter l'horaire de travail aux besoins personnels. Pour des raisons organisationnelles, techniques ou économiques, il n'est pas toujours possible d'introduire ce type d'horaire. Les pauses devraient être adaptées au type d'activité et avoir lieu avant que les réserves en énergie ne soient trop entamées.

Des recherches en physiologie du travail ont établi que la fatigue n'augmente pas de façon linéaire, mais qu'elle croît d'autant plus rapidement que la personne fatiguée travaille longtemps. De même, la récupération est maximale en début de pause et l'accroissement de la récupération ne fait que diminuer à mesure que la pause s'allonge. Il en résulte que, pour une durée totale équivalente, de nombreuses pauses brèves permettent d'obtenir une meilleure récupération et ralentissent davantage la progression de la fatigue que des pauses moins nombreuses mais plus longues.

L'évaluation du travail et la rémunération

L'évaluation claire et précise du travail et une rémunération correspondant au rendement sont – avec l'éloge, la reconnaissance et l'estime de la personne – les conditions du bien-être, de la motivation et de la volonté de rendement.

Cette façon de diriger le personnel s'est révélée être plus efficace, même en temps de crise, que la pression et la critique.

La marge de responsabilité et de décision

Pour ne pas entraver la créativité et le sens des responsabilités par une organisation exagérée du travail, il convient de supprimer toutes les contraintes qui ne sont pas absolument nécessaires, pour les remplacer par des possibilités de décision. Tant que cela ne porte pas préjudice à d'autres postes de production, à la qualité ou aux délais, la personne devrait pouvoir définir elle-même le déroulement du travail, dans le cadre de ses moyens et capacités.

Dans de nombreux cas, le regroupement des travaux de planification, d'exécution et de contrôle représente un enrichissement du travail avec un effet positif sur le processus de production.

L'exécution de plusieurs tâches par rotation périodique à l'intérieur d'un groupe contribue à diversifier le travail et encourage l'esprit l'équipe et la coopération.

Le contenu du travail

Le contenu du travail est en fait un sujet faisant partie du chapitre sur l'organisation du travail. Mais comme ce sujet gagne de plus en plus en importance, il est justifié de le traiter à part et de façon détaillée.

Le contenu du travail peut aussi bien être trop limité que trop important. Ceci peut entraîner la sous-occupation ou le surmenage en rapport avec la quantité ou la qualité du travail. Cela renvoie aussi à l'adéquation entre la formation et le poste.

La sous-occupation et la monotonie

La sous-occupation réduit la motivation et la satisfaction au travail. On rencontre avant tout la sous-occupation dans des activités monotones, peu stimulantes et peu exigeantes. De telles activités sont souvent le résultat d'une division extrême du travail (taylorisme), qui a tendance à subdiviser les tâches complexes en de nombreuses étapes intermédiaires (par ex. le travail à la chaîne).

La monotonie conduit rapidement à de l'indifférence et à une baisse de l'attention. Ces deux facteurs ont une influence négative tant sur le comportement en matière de sécurité que sur le rendement. La sous-occupation et la monotonie peuvent être réduites, voire supprimées par les mesures suivantes : la rotation des tâches et l'élargissement des tâches.

Le surmenage

Les limites entre sous-occupation, activité équilibrée et surmenage varient d'une personne à l'autre. Telle activité sera jugée enrichissante par une personne, alors que pour une autre elle est synonyme de stress et de surmenage. En plus des facteurs de stress de la vie professionnelle, il faut aussi tenir compte de ceux provenant de la sphère privée (famille, vie associative, sport, circulation routière, etc.). La somme de tous les facteurs ne doit pas atteindre le niveau, variable d'une personne à l'autre, du stress malsain. On parle de stress professionnel malsain lorsque les exigences de travail sont constamment supérieures aux capacités dont dispose la personne pour y faire face. Cet état se manifeste par des sensations telles que la peur, la colère, la fatigue, l'ennui, les maux de tête et les douleurs dorsales.

4) L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

L'environnement de travail influence dans une large mesure les conditions de travail et, par conséquent, le bien-être, la sécurité, la satisfaction au travail, la fatigue, la santé et, en fin de compte, le rendement.

L'environnement de travail consiste en :

- des conditions qui résultent de l'exécution du travail ou qui sont modifiées par cette exécution,
- des conditions qui proviennent de "l'extérieur", c'est-à-dire des postes de travail voisins,
- des conditions qui sont imposées par l'exécution du travail. Font partie de ces conditions : un éclairage correct et un climat adapté à l'activité et à la personne.

Le climat est déterminé par la température de l'air, son déplacement et son humidité, ainsi que par la température à la surface des locaux et des installations.

Le climat dit "de bien-être" dépend aussi de l'importance des mouvements physiques et du travail musculaire. Ce climat idéal varie avec l'âge, le sexe, la constitution, la santé, l'alimentation et l'habillement.

Fiche pratique n°3 : Agir sur la prévention des risques

La directive cadre "santé et sécurité sur le lieu de travail" 89/391/CEE a pour objectif d'assurer une meilleure protection des travailleurs au moyen des mesures préventives, de la consultation des représentants du personnel et de l'implication des salariés. Cette directive cadre est transposée dans les législations nationales. Elle s'applique à tous les secteurs d'activités publics et privés.

Cette directive cadre prévoit en particulier l'**obligation pour les employeurs d'évaluer les risques** professionnels de consulter les travailleurs sur toute question relevant de leur santé et de leur sécurité au travail.

L'**implication des Safety Reps dans l'élaboration des plans de prévention** des risques est essentielles à partir des principes généraux de prévention des risques qu'il leur convient de prendre en compte et de faire respecter par les employeurs.

1) LES PRINCIPES GÉNÉRAUX DE LA PRÉVENTION : ÉVITER - PRÉVENIR - PROTÉGER

Éviter

- **Éviter les risques** et évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités

Prévenir

- **Combattre les risques à la source**
- **Adapter le travail à l'homme** en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements, des méthodes de travail et de production.
- **Prendre en compte** l'évolution de la technique et de la technologie
- **Remplacer** ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou, au pire moins dangereux.

- **Planifier la prévention** en y intégrant la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants physiques (bruit, chaleur...) et psychologiques (stress, harcèlement...)

Protéger

- **Prendre des mesures de protection** individuelle et collective
- **Donner des instructions appropriées aux travailleurs**
- **S'assurer que chaque travailleur reçoive une formation** adaptée et suffisante sur la santé et la sécurité durant son temps de travail.

2) LES TROIS TYPES DE PRÉVENTION

En matière de politiques de prévention, on distingue traditionnellement trois niveaux différents :

- la **prévention primaire** a pour finalité d'éliminer les risques à la source (par exemple réduire les risques d'agressivité en améliorant l'organisation de l'accueil du public) ;
- la **prévention secondaire** a pour but de protéger les agents en les aidant à faire face à l'exposition aux risques (par exemple formation à la gestion des conflits) ;
- la **prévention tertiaire** (qui est en fait un axe curatif) permet d'agir pour réduire les troubles dus à des risques que l'on a pas su ou pu éviter. Cela concerne la prise en charge individuelle ou collective d'agents en situation de souffrance au travail (par exemple dispositif d'assistance psychologique consécutif au décès en service d'un collègue).

Remarques générales

L'observation montre que la prévention primaire est souvent le parent pauvre des plans d'action alors que les deux autres formes ont une portée limitée. Une véritable politique de prévention doit donc viser à rétablir l'équilibre entre les trois formes de prévention au bénéfice de la prévention primaire.

Si une partie des actions de prévention primaire a vocation à être engagée au plus haut niveau d'une entreprise, cela ne signifie pas que d'autres initiatives ne puissent pas être prises à tous les niveaux, y compris donc au plus près de chaque unité de travail. Il existe toujours des marges de manœuvre organisationnelles mobilisables à chaque niveau d'une organisation de travail, qui certes trouvent leurs limites dans les moyens octroyés mais qui n'en sont pas exclusivement dépendantes.

Plus généralement, l'expérience montre également que l'efficacité des dispositifs passe par l'articulation logique et cohérente des trois formes de prévention.

La prévention primaire

Celle-ci est absolument essentielle et doit être clairement privilégiée du point de vue des principes de prévention.

L'ensemble des mesures de prévention primaire peuvent être classées selon les quatre axes de travail suivants :

- l'organisation du travail et des processus ;
- la gestion des ressources humaines ;
- le management ;
- la conduite du changement.

Par **actions sur l'organisation du travail** ou des processus, on entend tout ce qui relève :

- du contexte de travail : organisation des locaux, conditions d'exercice de l'activité (pression des usagers, pression de l'urgence, etc.) ;
- faire du travail de qualité, capacité à respecter les valeurs du travail de qualité, organisation de l'entraide et du renfort ;
- de la cohérence organisationnelle globale d'un service ou d'une entité de travail : adéquation besoins des publics et effectifs disponibles, pics d'activité, capacité à prendre en charge des situations variées.

Par **actions sur la gestion des ressources humaines**, on entend tout ce qui relève :

- de la politique RH à moyen/long terme : recrutement, développement des compétences, évolution des missions, avancement, politique de formation, rémunérations ;
- de la gestion à plus court terme des ressources humaines : entretiens d'évaluation, primes, etc.

Par **actions sur le management**, on entend ce que l'entité demande à l'ensemble de ses cadres et les moyens qu'elle engage pour les soutenir :

- travailler sur les outils de pilotage d'une entité ou d'une activité par exemple en équilibrant ce qui relève du management du "combien" et du management du "comment" ;
- renforcer les processus de retours d'expérience au sein d'une équipe ;
- organiser des démarches d'échange et de partage de bonnes pratiques entre managers.

Par **actions sur la conduite du changement**, on entend toutes les études et mesures anticipatrices envisagées en amont d'un changement :

- diagnostic des forces et faiblesses ;
- aménagement des locaux ;
- préparation des réorganisations ou fusions, fermetures de services ou d'entités ;
- anticipation des ruptures technologiques.

La prévention secondaire

Il s'agit de ce qui peut être fait pour aider les salariés à faire face aux facteurs de risques.

Assez fréquemment, l'insuffisance des mesures de prévention primaire engagées conduit à la manifestation des risques auxquels les agents doivent faire face.

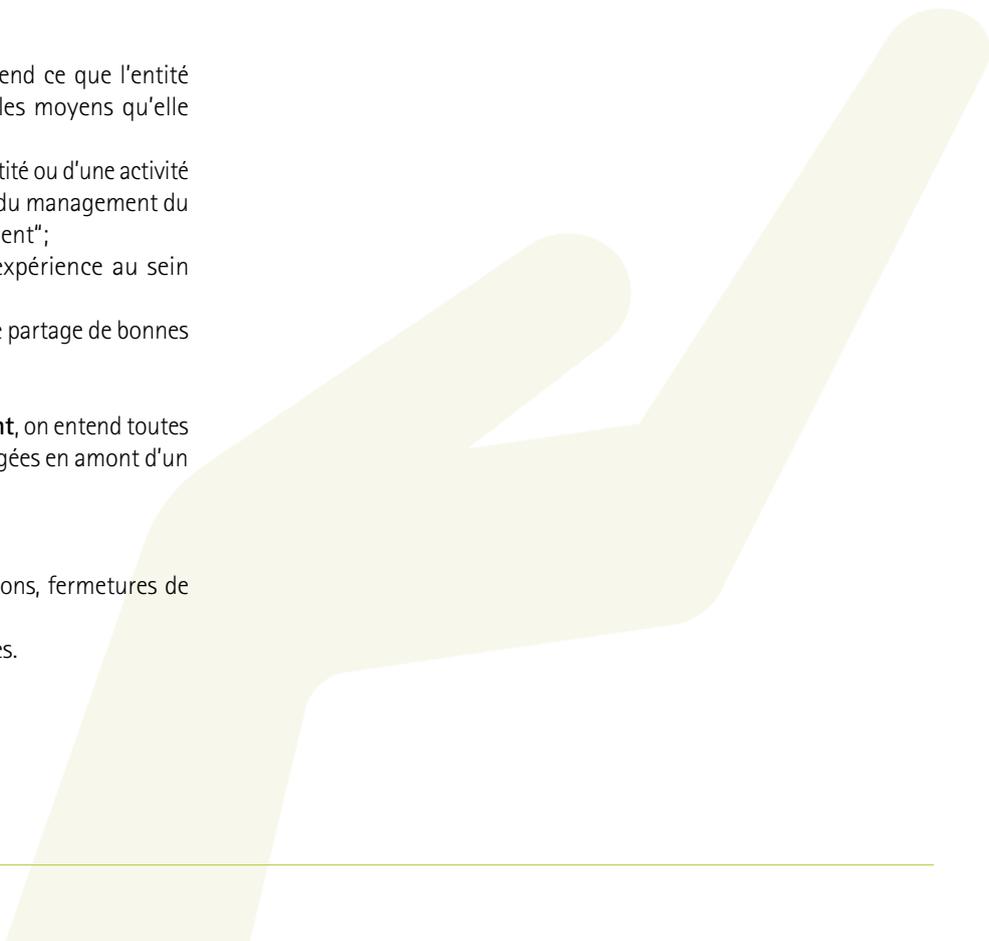
Mais il existe de nombreuses situations où le risque ne peut être évité. Dans ces situations, des moyens peuvent être engagés pour aider les travailleurs à faire face à leurs difficultés.

Cela renvoie par exemple aux plans mis en œuvre pour faire face aux situations dégradées, aux temps d'échanges professionnels consacrés à l'analyse de situations difficiles afin d'en tirer des enseignements et d'améliorer les pratiques et comportements de tous. Cela renvoie aussi souvent à des actions de formations adaptées aux facteurs de risques identifiés. Par exemple, dans un établissement accueillant du public, il peut s'agir de formations permettant de prévenir ou gérer les incivilités ou agressions. Il peut aussi s'agir d'actions renforçant le lien social, les collectifs de travail entre collègues et au sein de l'encadrement.

La prévention tertiaire

La prévention tertiaire relève davantage du curatif que du préventif. Deux types d'actions principales peuvent être mises en place :

- la prise en charge psychologique de salariés confrontés à un événement grave, voire traumatique (agression verbale ou physique, altercation entre agents, accident d'un collègue pendant le travail, etc.),
- l'aide, l'assistance et le soutien aux individus en souffrance qui relève de l'intervention de professionnels.



Fiche pratique n°4 : Deux enjeux de santé au travail

La classification des risques établis par les leaders syndicaux des organisations affiliées dans le cadre de l'étude *Safety Reps* font ressortir deux problématiques en forte progression : les TMS et les RPS. Ces fiches présentent en synthèse des éléments qui précisent ces deux enjeux de santé au travail.

1) LES TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES (TMS)

Les TMS sont des maladies multifactorielles à composante professionnelle

Les Troubles Musculo-squelettiques (TMS) constituent un enjeu en santé au travail prioritaire. Ils représentent la majorité des situations de maladies professionnelles.

Sous le terme générique de TMS, sont classées des pathologies qui concernent l'appareil locomoteur dans son ensemble. La lombalgie est le TMS le plus répandu. Le syndrome du canal carpien représente environ la moitié des TMS du membre supérieur fréquemment reconnu comme maladie profession-

nelle et les TMS des épaules connaissent une croissance plus importante que celle des TMS du membre supérieur pris dans leur ensemble. Les TMS des membres inférieurs sont rares en milieu professionnel, hormis la bursite du genou.

Les recherches ont permis de montrer que les facteurs de risque ne devaient pas être abordés en termes de métier mais de contenu gestuel de la tâche et de contexte de travail. Les TMS résultent d'abord de l'application de contraintes biomécaniques soutenues et/ou répétées associées à l'état de stress.

2) LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)

De quoi parle-t-on ?

Le **stress** est devenu un mot à géométrie variable, fortement médiatisé, utilisé pour désigner des réalités très diverses. Nous retiendrons la définition donnée par l'Agence Européenne pour la Santé et la Sécurité au Travail.

"Un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face". Bien que le processus d'évaluation des contraintes et des ressources soit d'ordre psychologique, les effets du stress peuvent affecter également la santé physique, le bien-être et la productivité de la personne.

L'individu est capable de gérer la pression à court terme mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses.

Les points essentiels à retenir :

- Ne pas confondre "trouble" et "risque".
- Un trouble se caractérise par l'apparition chez une ou plusieurs personnes de signes plus ou moins perceptibles, pouvant s'aggraver jusqu'à devenir pathologiques : stress, angoisse, dépression, agressivité, comportements violents, addictions et autres symptômes médicaux.

- Le risque doit s'entendre comme la probabilité d'apparition de troubles tant individuels que collectifs
- Les risques psychosociaux ont un caractère plurifactoriel. Si des événements liés à la vie privée des salariés peuvent les rendre plus vulnérables à ces risques le rôle du *Safety Reps* sera d'accompagner la recherche des facteurs pathogènes présents dans l'organisation et les conditions de travail.
- Les troubles psychosociaux sont le résultat d'un déséquilibre dont l'origine peut être l'environnement professionnel et les conditions de travail.
- L'exposition aux risques psychosociaux peut avoir un impact à la fois en termes de santé physique (les TMS, les troubles cardio-vasculaires..), mais également mentale.
- Différents individus peuvent réagir de manière différente à des situations similaires et un même individu peut, à différents moments de sa vie, réagir différemment à des situations similaires. Le stress n'est pas une maladie mais le stress chronique peut réduire l'efficacité au travail et peut causer des problèmes de santé.
- Les sources de tension d'origine extérieure au milieu de travail peuvent entraîner des changements de comportement et une réduction de l'efficacité au travail. A l'inverse, la travail qui se déroule dans de bonnes conditions peut permettre à la personne de passer des caps personnels difficiles.

Les fiches d'animation

Fiche d'animation n°1 : Etablir une cartographie du réseau d'acteurs dans l'entreprise dans le domaine SST

OBJECTIF

Connaitre et comprendre les différents dispositifs nationaux de prise en charge des questions SST de manière préventive et curative présents dans les entreprises.

SUPPORTS

- > Le logiciel de comparaison *Safety Reps*
- > La trame de questions jointe à la présente fiche

MÉTHODE D'ANIMATION

- > Chaque participant ou sous-groupes constitués des participants d'un même pays dispose d'une heure pour établir une cartographie des dispositifs présents dans les entreprises de leur pays à partir de la grille "La prévention dans l'entreprise" et prépare un rapport synthétique et clair de présentation au groupe plénier.
 - > Chaque participant ou sous-groupe présente son rapport au groupe en 15' maximum.
 - > Un échange de clarification en plénière est conduit pendant une heure.
-

LA GRILLE DE TRAVAIL EN SOUS-GROUPES

LA PRÉVENTION DANS L'ENTREPRISE				
	Systématiquement	Rarement	Jamais	Ne Sait Pas
Les dispositifs réglementaires nationaux de prévention et de protection des salariés sont-ils appliqués dans votre entreprise ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Les dispositifs réglementaires européens de prévention et de protection des salariés sont-ils appliqués dans votre entreprise ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Existe-t-il une réglementation de l'entreprise concernant la prévention et la protection des salariés ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Si elles existent, sont-elles appliquées ?				
• Par la direction	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Par l'encadrement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Par les salariés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	OUI	NON	Ne Sait Pas
L'entreprise dispose-t-elle d'un service dédié à la prévention des risques ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Existe-t-il un suivi médical des salariés de l'entreprise ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Si oui, ce médecin est-il impliqué dans la décision concernant la reconnaissance d'une maladie professionnelle pour un salarié ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Fiche d'animation n°2 : Etablir une cartographie des dispositifs *Safety Reps* dans les différents pays

OBJECTIF

Connaitre et comprendre les différents dispositifs nationaux de représentation des travailleurs dans le domaine SST et leurs moyens d'action.

SUPPORTS

- > Le logiciel de comparaison *Safety Reps*
- > La trame de questions jointe à la présente fiche
- > Les transparents des séries n°1 à 4

MÉTHODE D'ANIMATION

- > Chaque participant ou sous-groupes constitués des participants d'un même pays dispose d'une heure pour établir une cartographie des dispositifs présents dans leur entreprise à partir de la grille "La participation des représentants du personnel dans l'entreprise sur les domaines SST" et prépare un rapport synthétique et clair de présentation au groupe plénier.
- > Chaque participant ou sous-groupe présente son rapport au groupe en 15' maximum.
- > Un échange de clarification en plénière est conduit pendant une heure.
- > L'animateur utilise les transparents des séries n°1 à 4 pour formaliser la cartographie

LA GRILLE DE TRAVAIL EN SOUS-GROUPES

LA PARTICIPATION DES REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS SUR LE DOMAINE SST			
	OUI	NON	Ne Sait Pas
Existe-t-il un dispositif d'évaluation des risques dans l'entreprise ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cette évaluation des risques abouti-t-elle à des plans d'actions préventives ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Les représentants des salariés participent-ils à cette évaluation des risques ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Si oui, cette participation permet-elle une implication efficace des salariés et de leurs représentants :			
• De manière systématique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• De manière aléatoire selon les sujets	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Ou s'agit-il d'une concertation purement formelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Existe-t-il une participation institutionnelle des représentants du personnel sur les questions de santé, sécurité, et conditions de travail ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Comment est-elle composée (syndicalistes, élus du personnel, désignation, élection ?)			
Comment cette instance s'articule avec : le syndicat, les autres dispositifs de représentation du personnel, les dispositifs de prévention de l'entreprise ?			
Les <i>Safety Reps</i> bénéficient-ils d'une formation et dans quelles conditions (temps, financement...) ?			
Les <i>Safety Reps</i> ont-ils une capacité d'intervention sur :			
• Les accidents du travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Les maladies professionnelles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Les expositions aux situations dangereuses	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• L'arrêt de la production en cas de situation dangereuse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• L'organisation du travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Fiche d'animation n°3 : Etablir une classification des principaux risques

OBJECTIF

Etablir une cartographie des risques et de leurs sources auxquels sont exposés les travailleurs dans les entreprises ou secteurs d'activités représentés dans le groupe de participants

SUPPORTS

- > Le logiciel de comparaison *Safety Reps*
- > La trame de questions jointe à la présente fiche
- > Les transparents de la série n°5

MÉTHODE D'ANIMATION

- > Chaque participant ou sous-groupes constitués des participants d'un même pays dispose d'une heure pour établir une cartographie et un classement des risques et de leurs sources présents dans leur entreprise ou leur secteur d'activité à partir de la grille "Les risques sur la santé au travail" et prépare un rapport synthétique et clair de présentation au groupe plénier.
- > Chaque participant ou sous-groupe présente son rapport au groupe en 15' maximum.
- > Un échange de clarification en plénière est conduit pendant une heure.
- > L'animateur utilise les transparents de la série n°5 pour illustrer la cartographie

LA GRILLE DE TRAVAIL EN SOUS-GROUPES

LES RISQUES SUR LA SANTÉ AU TRAVAIL						
LES RISQUES						
Classez les risques auxquels sont confrontés les salariés dans votre entreprise par ordre d'importance de 0 (pour un risque inexistant) à 5 (pour un risque très important)						
	0	1	2	3	4	5
• Accidents du travail	<input type="checkbox"/>					
• Maladies professionnelles	<input type="checkbox"/>					
• Exposition à des produits dangereux	<input type="checkbox"/>					
• Exposition à des produits allergènes	<input type="checkbox"/>					
• Mauvais environnement du travail (bruit, chaleur, poussières...)	<input type="checkbox"/>					
• Mauvaise qualité des machines et de l'outillage	<input type="checkbox"/>					
• Rythme de travail	<input type="checkbox"/>					
• Risque environnemental (incendie, explosion,...)	<input type="checkbox"/>					
• Risques psychosociaux	<input type="checkbox"/>					

LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Combien avez-vous dénombré d'accidents du travail l'an passé sur le lieu de travail ?

Nombre : Ne Sait Pas

Fiche d'animation n°4 : Elaborer une stratégie syndicale transnationale de prévention

OBJECTIF

Réfléchir, à partir des éléments recueillis lors des exercices précédents, aux possibilités de définir des actions syndicales transnationales de prévention des risques.

SUPPORTS

- > Les éléments recueillis lors des exercices précédents
- > Les fiches pratiques et en particulier le n° 3

MÉTHODE D'ANIMATION

- > Des sous-groupes de travail transnationaux sont constitués.
- > Ils disposent d'1h30 pour établir :
 - à partir des éléments rassemblés lors de l'exercice n°3, un classement partagé de risques prioritaires
 - à partir des éléments rassemblés lors des exercices n°1 et 2, une cartographie des acteurs mobilisables
 - des pistes de stratégie d'actions transnationales.
- > Chaque sous-groupe présente son rapport au groupe en 15' maximum.
- > Une discussion collective tente de dresser une stratégie d'action syndicale partagée par le Comité d'entreprise européen.

EXERCICE

Le groupe de participants est mis en situation concrète d'un comité d'entreprise européen auquel est soumis pour avis par la direction du Groupe un bilan de la situation au regard des conditions de travail, de la santé et de la sécurité dans les différentes filiales européennes.

Le constat positif que présente le rapport ne reflète pas les réalités constatées par les représentants du personnel au CEE. Ils doivent donc établir leur propre diagnostic collectif et élaborer une stratégie d'action.



Bibliographie

Bogdarka, Bola and Irastorza, Xabier	Presentation "ESENER Surveying Europe's enterprises". <i>Safety Reps</i> Conference, Budapest 22-23 May 2013.	EU OSHA (Bilbao)	2013
Bryson, Alex; Forth John and George Anitha	Workplace employee representation in Europe	Eurofound (Dublin)	2012
Cockburn, William (editor)	An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and emerging Risks (ESENER). European Risk Observatory. Report	EU OSHA (Bilbao)	2011
Dazzi, Davide	The role of Workers Representatives for health and safety: findings from Italy	Fondazione Istituto per il Lavoro	2008
European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA)	Presentation "Working together for risk prevention: What can ESENER tell us about management leadership and worker participation?"	https://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener-summary_data/esener_en.pptx/at_download/file	2012
European Council	Council Directive of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work (89/391/EEC)	http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:01989L0391-20081211:EN:NOT	1989 (amended in 2003, 2007 and 2008)
Fulton, L.	Worker representation in Europe	ETUI (Brussels)	2009
García, AM and Rodrigo, F.	Health and <i>Safety Reps</i> situation in Spain	Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)	

Garcia, AM; Lopez-Jacob, MJ; Dudzinski, I.; Gadea, R and Rodrigo, F.	Factors associated with the activities of safety representatives in Spanish workplaces		2007
Gazzane, Samira	La représentation des travailleurs en matière de santé de sécurité dans les pays de l'Union Européenne : synthèse de la documentation disponible	ETUI (Brussels)	2006
Hatina, Teodor	New businesses failing to reach safety standards	Institute for Labour and Family Research	2012
Jacobsen, Lone; Kempa, Viktor and Vogel, Laurent	Finding your way in the European Union Health and Safety Policy. A trade union guide	ETUI (Brussels)	2006
Koukiadaki, Aristeia	Impact of the information and consultation Directive on social dialogue in the Member States: balance and perspectives	Les Cahiers de la Fondation. Europe et Société (Paris)	2010
Kovacs, Marton	How do trade unions interact with the European Parliament? A descriptive analysis	ETUI (Brussels)	2008
Menéndez, María; Benach, Joan and Vogel, Laurent (coordinators)	The impact of safety representatives on occupational health. A European perspective (the EPSARE project).	ETUI (Brussels)	2006
Nichols, T. and Walters, D.R.	Worker representation on Health and Safety in the UK - Problems with the preferred Model and Beyond	Journal of industrial relations, 49 (2)	2009
Nichols, Theo and Walters, David	Workplace health and safety. International perspectives on worker representation		2009
Oxford Research	Social dialogue and working conditions	Eurofound (Dublin)	2011
Rosenthal, Paul-André	Health and safety at work. A transnational history		2009
Swedish Trade Union Confederation	A hundred years of health and safety representation: trade union safety representatives and developments in the work environment	Stockholm	2010
Van Gyes, Guy and Szeke, Lise	Impact of the crisis on working conditions in Europe	Eurofound (Dublin)	2013
Vargas Llave, Oscar	Presentation "Influence of the crisis on working conditions. Findings from the 5th European Working Conditions Survey and Study on "Impact of the crisis on working conditions". <i>Safety Reps</i> Conference, Budapest 22-23 May 2013.	Eurofound (Dublin)	2013
Walters, David ; Wadsworth, Emma ; Marsh, Katie	Worker representation and consultation on health and safety: an analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER)	EU OSHA (Bilbao)	2012
Walters, David; Kirby, Peter and Daly, Faiçal	The impact of trade union education and training in health and safety on the workplace activity of health and safety representatives	Centre for Industrial and Environmental Safety and Health	2001
Ward, Edwin	Perceptions of health and safety in Malta	H&S Executive	2002

Wiklund, Hans Olof	Sweden: regional safety representatives, a model that is unique in Europe	ETUI Hesa mag #2-2011. Page 32-35.	2011
Wilson, Alex	Focus on health and safety. Trade union trends survey - TUC biennial survey of <i>Safety Reps</i> 2010.	IRRU, University of Warwick	2010
	Safety, health and equality at work: a practical guide for trade unionists	Labour research department (LRD)	2012



AUTEURS :

Michel AGOSTINI (Secafi)

Liesbeth VAN CRIEKINGEN (Secafi)

Liens vers des sites fournissant des
informations supplémentaires :

www.etuc.org

