



**PARTICIPATION  
DES TRAVAILLEURS  
ET DES REPRÉSENTANTS  
POUR LA SÉCURITÉ :**  
LA CLÉ DU SUCCÈS  
DE L'ÉVALUATION  
DES RISQUES



Confédération européenne des syndicats (CES)







**PARTICIPATION  
DES TRAVAILLEURS  
ET DES REPRÉSENTANTS  
POUR LA SÉCURITÉ :**

LA CLÉ DU SUCCÈS  
DE L'ÉVALUATION  
DES RISQUES

[ **Conférence CES / ETUI** ]

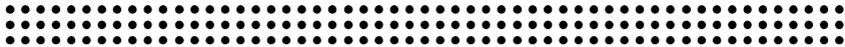






# SOMMAIRE

<b>Conférence CES / ETUI:</b>	<b>4</b>
1. Introduction	4
2. Premier groupe de travail	9
3. Deuxième groupe de travail	11
4. Troisième groupe de travail	13
5. Quatrième groupe de travail	15
6. Cinquième groupe de travail	18
7. Table ronde et conclusions	23
<b>Participation des travailleurs et des représentants pour la sécurité : la clé du succès de l'évaluation des risques</b> Par Laurent Vogel	<b>26</b>
Un contexte politique qui présente de multiples dangers	28
Quelques recommandations pour le futur	30
Références	33



# Conférence CES / ETUI:

Participation des travailleurs et des représentants pour la sécurité: la clé du succès de l'évaluation des risques. BRUXELLES, LE 26-27 JANVIER 2009.

GIULIO ANDREA TOZZI

**L**a conférence s'est déroulée tout au long de la journée du 26 janvier et le 27 janvier suivant. Après une introduction de **Philip Pochet** (ETUI), **Laurent Vogel** (ETUI) et **Francesco Carnevale** (ASL Florence), les discussions ont été structurées en groupes de travail. Ceux-ci avaient pour thèmes les TMS et les risques psychosociaux (sous la présidence de **Roland Gauthy** et de **Viktor Kempa**, ETUI), les expériences relatives aux outils spécifiques permettant de soutenir l'évaluation participative des risques (sous la présidence de **Lucka Böhm**, ZSSS), l'évaluation des risques et les dangers chimiques (sous la présidence de **Tony Musu**, ETUI), et enfin la conception participative des équipements de travail (sous la présidence de **Stefano Boy**, ETUI).

La conférence s'est clôturée par une table ronde animée par **Denis Grégoire** (ETUI) et rassemblant les institutions européennes et les partenaires sociaux, et par des conclusions présentées par **Laurent Vogel** (ETUI).

## 1. INTRODUCTION

**Philip Pochet**, directeur d'ETUI, s'est félicité de la participation des 134 délégués venus de 26 pays, attirés par la possibilité de discuter ensemble du développement et de l'utilisation des connaissances et de la manière d'améliorer les compétences des syndicats, deux points qui figurent parmi les priorités de l'institut. Il a insisté sur l'importance

du thème central de la conférence, à savoir comment l'expertise des travailleurs peut enrichir et intégrer des connaissances extrêmement techniques à propos des risques et contribuer ainsi à améliorer les conditions sur le lieu de travail. Pochet a déclaré: « Ce point semble encore plus important aujourd'hui que nous sommes confrontés à une gigantesque crise due à l'incapacité de la finance à s'autoréglementer. Une incapacité à tirer les enseignements de l'expérience et de la réalité, qui semble se répandre dans l'ensemble de la société, tout comme l'idée qu'il faut simplifier les prétendues « charges administratives ». Cette idée d'une « meilleure réglementation » pourrait en fait signifier une déréglementation et une limitation du rôle des organisations syndicales et de leurs possibilités d'influencer les conditions de travail ».

**Laurent Vogel**, directeur du département Santé et Sécurité d'ETUI, a présenté les différents thèmes de la conférence: comment rendre plus efficace le rôle des travailleurs dans les stratégies de prévention afin de contrebalancer et de court-circuiter la volonté des employeurs de restreindre leurs obligations dans le cadre du processus d'évaluation participative des risques, le fondement même de tout le système réglementaire européen.

Pour commencer, il a rappelé aux participants l'une des sources de l'approche syndicale actuelle, ainsi que des réformes suédoises, à savoir ce que l'on appelle le « modèle des travailleurs », élaboré en Italie à la fin des années soixante.

En s'aidant de dessins, de photos et d'articles rares et originaux, **Francesco Carnevale**, médecin du travail et historien italien, a décrit les méthodologies élaborées par les syndicats pour maîtriser les nuisances au travail dans les années soixante. Il a souligné à quel point ces approches de la recherche étaient inhabituelles et innovantes dans le contexte social italien de l'époque. La nouvelle idée centrale était en fait que les travailleurs doivent se battre pour intervenir eux-mêmes dans les questions de santé et de sécurité au travail, en s'organisant en groupes de travail homogènes dans chaque usine et en se plongeant dans un cadre social externe au syndicat. Les travailleurs avaient décidé d'être les principaux protagonistes du changement sur le lieu de travail; ils se faisaient aider par des techniciens externes sélectionnés et acceptés, mais uniquement si leur groupe estimait cette aide nécessaire. Ces groupes de travailleurs devaient suivre pas à pas une procédure précise visant à identifier approximativement puis à mesurer et à

enregistrer quatre catégories de facteurs de risque et leurs effets sur la santé des travailleurs. Seules ces connaissances - à condition d'être validées par le groupe même -, étaient considérées comme une base fiable permettant de négocier avec l'employeur à propos des solutions à mettre en place dans les infrastructures de l'usine, son équipement et son organisation taylorisée. À chaque étape, des outils spécifiques garantissaient la communication des informations aux travailleurs. Il s'agissait de registres généraux et individuels et, en particulier, des plans de l'usine qui indiquaient où et comment de sérieux facteurs de risque avaient été détectés.

Certains outils utilisés dans cette approche pourraient encore être utiles aujourd'hui. Cependant, la vision politique et le contexte social sont différents pour toutes sortes de raisons, par exemple, une organisation du travail flexible qui rend presque impossible l'identification de 'groupes homogènes', et une main-d'œuvre précaire et fragmentée, qui rend plus difficile un soutien participatif et collectif fort. « Une rupture est intervenue dans ce type de recherche basée sur la négociation et l'action syndicale. En Italie, les représentants des travailleurs pour la santé et la sécurité (RLS) ont principalement un rôle de consultation et de proposition, toujours lié à la représentation syndicale et visant une collaboration dans la recherche de solutions participatives à des problèmes spécifiques. Ces problèmes étant déjà établis techniquement par des connaissances objectives et externes, la marge d'autonomie des travailleurs s'en trouve réduite.

Carnevale a expliqué que, dans les années soixante, cette approche était fortement axée sur l'adoption de mesures préventives visant à transformer le lieu de travail en profondeur et de façon durable, ce qui est un héritage important pour notre époque. Il a ensuite évoqué deux grands noms qui ont beaucoup apporté au modèle syndical, Ivar Oddone et Gastone Marri, ainsi que le médecin du travail et psychologue Francesco Novara, décédé quelques jours avant la conférence et qui, au cours de ces mêmes années, appliquait chez Olivetti une approche différente mais très innovante de l'organisation du travail. Carnevale a conclu en demandant une initiative européenne dans le but de préserver les archives du CRD (Centro ricerca e documentazione sindacale sui rischi e danni da lavoro). C'est au CRD que sont conservés tous les documents de cette époque, une source documentaire majeure pour la recherche historique.

Le second conférencier, **Laurent Vogel**, a rappelé que souvent, d'autres approches sont aussi considérées comme des sources pour les procédures d'évaluation des risques. C'est le cas, par exemple, de l'évaluation coût-bénéfices, des modèles actuariels et des modèles d'usines à hauts risques. Cependant, le point de vue des travailleurs présente encore aujourd'hui un aspect essentiel et particulier parce qu'il repose sur une évidence: si l'employeur fait courir un risque à ses investissements, les travailleurs, eux, mettent leur vie en danger, et leurs méthodes et stratégies sont par conséquent étroitement liées à cette idée et à ce ressenti.

La participation permet d'aller au-delà des apparences immédiates, elle permet de planifier la prévention et de développer ensuite des connaissances dans le but de passer à l'action. Vogel dénombre trois grands champs d'application de l'évaluation des risques, qui sont liés aux nouvelles particularités du travail: instaurer une approche globale qui associe des risques fragmentés et l'organisation du travail, agir dans le cadre d'une stratégie à long terme en tenant compte des effets du travail tout au long de la vie et d'une qualité de travail adaptée à l'âge des travailleurs et, enfin, instaurer des conditions garantissant l'égalité entre hommes et femmes, entre travailleurs précaires et non précaires, entre sous-traitants, entre catégories professionnelles.

Citant l'étude de la Fondation européenne de Dublin (2005), Vogel a précisé que près de 40% des travailleurs considèrent que le travail affecte leur santé et que seulement 60 % environ pensent qu'ils pourraient effectuer le même travail au-delà de 60 ans. Une étude française (2003) a montré que le pourcentage de travailleurs de plus de 50 ans soumis à une pression, actuellement ou dans le passé, qui souffrent de névralgies, de fatigue, de troubles du sommeil et de la mémoire, est plus élevé qu'il ne l'est chez des travailleurs du même âge qui ne sont pas confrontés à ce facteur de risque.

La participation devrait être un exercice collectif, avec un degré d'autonomie élevé et une remise en question des experts externes, et elle devrait enfin être strictement liée à un changement.

Les difficultés sont dues au fait que dans de nombreuses entreprises, l'évaluation des risques s'apparente à un exercice bureaucratique et formel, souvent même externalisé. Il se limite à un simple document et non à un plan d'action. De plus, la participation des travailleurs semble souvent faible, et leurs représentants semblent avoir une influence

négligeable sur les résultats du processus. Dans une étude belge (2007) - et bien que 65% des réponses affirment que le CPPT est impliqué dans l'évaluation des risques -, le rôle principal du comité semble se borner à simplement commenter un document définitif remis par l'employeur. Une autre étude (2003) a clairement montré qu'en Espagne, là où il y a des délégués du personnel, la participation est plus forte à tous les stades de l'évaluation des risques. Néanmoins, la participation à la planification de mesures de prévention primaires et concrètes est moins forte que lorsqu'il s'agit de mesures moins strictes, comme la surveillance sanitaire, l'information et les initiatives de formation.

Sur le plan stratégique, il faudrait donc choisir entre réduire les efforts de prévention puisque l'évaluation des risques semble se limiter à un outil vain et formaliste, ou lui donner une nouvelle orientation, en socialisant les méthodologies, en demandant à l'inspection du travail davantage de soutien et de contrôle, en développant la dynamique sociale dans les entreprises, en créant des ponts avec la santé publique, les questions environnementales et la surveillance du marché.

Des études effectuées pour le compte du HSE au Royaume-Uni (2006) estiment que l'évaluation des risques engendre des coûts très élevés. Parallèlement, elles montrent que seulement 17% des entreprises auraient pris des mesures de prévention s'il n'y avait pas eu de contraintes légales, et que les entreprises restantes en auraient pris quelques-unes (31%) ou aucune (52%). De plus, une étude espagnole a montré que plus les entreprises sont petites, moins elles s'intéressent aux initiatives de prévention, et que les risques sont plus souvent évalués pour les travailleurs à temps plein que pour les travailleurs précaires (2007). Enfin, en Slovénie, on estime que plus de 2/3 des ressources en temps destinées à la prévention seraient supprimées en l'absence de contraintes légales (2008).

Vogel a conclu en soulignant l'importance considérable que revêt une stratégie syndicale visant à améliorer la participation des travailleurs à l'évaluation des risques. Il faut pour cela intensifier la formation et les échanges d'expériences. Parallèlement, il faut mener une lutte défensive contre l'exercice européen qui défend une prétendue « amélioration de la réglementation », ainsi qu'une lutte offensive pour promouvoir la socialisation des données résultant de l'évaluation des risques via des stratégies de prévention nationales.

## 2. PREMIER GROUPE DE TRAVAIL

**Roland Gauthy**, ergonomiste chez ETUI, a présenté les participants au groupe de travail chargé de l'évaluation des risques psychosociaux.

Tout d'abord, **Neus Moreno** de CC.OO (Espagne) (avec Salvador Moncada et Clara Llorens d'ISTAS), a présenté « Istars 21 », un outil syndical qui permet d'évaluer les risques psychosociaux.

La prévention des risques psychosociaux est une chance extraordinaire d'intervenir pour modifier l'organisation du travail et arriver à des postes démocratiques, équitables et sains. Il est évident que certains employeurs considéreront ces initiatives comme une atteinte à leur autorité dans leur domaine d'influence le plus direct et le plus crucial. C'est précisément pourquoi il y a plusieurs années, le CC.OO. a donné la priorité au choix d'une méthodologie d'évaluation des risques fortement soutenue au plan scientifique et conforme aux réglementations espagnoles en matière de santé et de sécurité au travail: « ISTAS 21 ». Il s'agit de la méthode CoPsoQ danoise, qu'ISTAS a adaptée à l'environnement espagnol après deux ans de recherche avec CC.OO., l'université Pompeu Fabra et l'université autonome de Barcelone, l'Institut national de la santé au travail (INSHT) et les gouvernements de Catalogne et de Navarre.

La méthode se fonde sur la théorie de Karasek et Johnson 'demande - contrôle - soutien social' et sur l'approche « effort / récompense » de Siegrist. Elle permet de mesurer l'incidence d'un ensemble de facteurs psychosociaux sur des groupes de travailleurs bien précis et de mettre au point des actions visant à réduire leur impact dans le cadre d'un processus fortement participatif dans l'entreprise. Elle est basée sur des questionnaires, maintient la confidentialité des données, elle est simple à appliquer et permet de présenter clairement les résultats aux participants.

La totalité du processus doit démarrer après la conclusion d'un accord avec l'employeur afin de garantir l'application correcte de la méthode et la participation des travailleurs à chaque étape de la procédure. Cela signifie qu'un groupe de travail sera chargé d'étudier comment adapter le questionnaire à l'entreprise concernée, de définir tout le processus d'information et d'organiser la diffusion, les explications et la collecte des questionnaires. L'analyse doit être d'excellente qualité pour révéler les inégalités, stimuler le dialogue à propos des caractéristiques de l'organisation du travail et encourager la participation. Il faut

définir des mesures de prévention, les mettre en œuvre et vérifier leur efficacité.

Le comité d'entreprise pour la santé et la sécurité au travail lance le processus, un groupe de travail spécifique composé de l'employeur, de représentants des travailleurs et de techniciens, suit chaque étape. Les cercles de prévention des travailleurs ('círculos de prevenció'n'), directement impliqués sur les lieux de travail identifiés comme exposés à des risques, participent à la recherche des solutions de prévention.

Un ensemble de manuels destinés aux délégués, des exemples d'actions entreprises sur le lieu de travail, des guides détaillés sur la méthode « Ista 21 » et tous les outils informatiques nécessaires à l'élaboration des données peuvent être téléchargés sur le site Internet [www.ccoo.cat/salutlaboral](http://www.ccoo.cat/salutlaboral) et utilisés gratuitement, la seule contrainte explicite étant qu'ils ne peuvent être utilisés que dans le cadre d'un processus de participation tripartite.

Le second intervenant **Michael Gümbel** (et Sonja Nielbock) de Hans Böckler Stiftung (Verdi, Allemagne) a présenté trois études de cas d'entreprises: l'une active dans le secteur de la distribution de textiles, un bureau fiscal, et une entreprise de télécommunications. L'analyse voulait montrer comment des stéréotypes peuvent influencer la relation entre la personne qui procède à l'évaluation et celle qui en fait l'objet, alors qu'il faudrait équilibrer les exigences organisationnelles et les ressources de chaque travailleur. En expliquant comment ces représentations produisent des rôles de genre qui rendent la souffrance différente pour les hommes et les femmes.

En général, les conditions de travail deviennent plus pénibles pour les hommes et les femmes lorsque certains aspects sont perçus comme moins importants pour les uns ou les autres en raison de stéréotypes de genre.

Les possibilités de promotion sont souvent considérées comme importantes pour les hommes et sans importance pour les femmes, et la compatibilité travail - famille comme importante pour les femmes et sans importance pour les hommes. Dans l'entreprise textile, il était évident que « la dévalorisation et le manque de considération pour le travail ont un impact sur les femmes et sur les hommes, par exemple, en ce qui concerne les bas salaires, mais les hommes sont traités différemment, ils sont considérés comme ayant plus de valeur et on leur accorde plus facilement une promotion ». De l'autre côté, « le travail est

vu comme une possibilité de gagner un salaire supplémentaire. Étant donné le nombre élevé d'emplois à temps partiel, ce travail est considéré comme hautement compatible avec des obligations familiales. Le problème des bas salaires en tant que salarié célibataire est considéré comme un problème qui concerne exclusivement les hommes ».

Les auteurs ont suggéré d'inclure dans l'évaluation des risques certains aspects qui sont habituellement omis, d'exiger la participation des salariés et de chercher à obtenir des résultats concrets. Les méthodologies choisies peuvent différer d'un secteur à l'autre, à savoir des questionnaires dans la distribution textile, des ateliers avec le personnel et les supérieurs hiérarchiques du bureau fiscal et de la société de télécommunications.

En conclusion des interventions du groupe de travail, **Gilberte Chartier**, une représentante belge des travailleurs du nettoyage, a impressionné les participants en leur décrivant l'organisation du travail dans son secteur et les risques qu'il présente, de façon passionnée, précise et extrêmement concrète.

Les participants ont posé des questions et insisté sur l'importance que pourrait avoir le soutien de l'inspection du travail, en particulier quand les réglementations ne sont pas suffisamment précises, comme dans le cas des aspects psychosociaux. Les expériences de collaboration avec les services d'inspection du travail qui existent déjà devraient être plus rigoureuses et plus systématiques.

### 3. DEUXIÈME GROUPE DE TRAVAIL

**Viktor Kempa**, directeur de la recherche chez ETUI, a présenté les trois participants au groupe de travail chargé de l'évaluation des risques de troubles musculo-squelettiques (TMS) et psychosociaux.

Le premier conférencier, **Diego Alahique** (CGIL, Italie), a expliqué la suite réservée à une décision du tribunal de 2006 qui condamnait des directeurs en raison de maladies professionnelles affectant les membres supérieurs de 200 travailleurs d'une grande fabrique d'automobiles de Turin. L'évaluation des risques dans l'usine devait être renforcée en 2007 en appliquant une méthodologie en deux étapes, approuvée par les représentants syndicaux. Tout d'abord, une analyse 'filtre' visant à identifier le travail le plus dangereux, suivie par une métho-

dologie plus sophistiquée pour évaluer quantitativement l'exposition aux risques, à savoir le calcul de l'indice OCRA (tiré de la norme EN 1005-5). Les scores de l'indice ont permis d'identifier des expositions aux risques acceptables, très légères, légères et élevées, et d'ensuite planifier des mesures visant à maîtriser ces risques (surveillance sanitaire) ou à modifier les lieux de travail en profondeur. On a augmenté le nombre et la durée des pauses, on a réexaminé les éléments propres à chaque poste (mouvements, postures, fréquence, force, etc.), certaines opérations ont été réparties entre plusieurs postes, on a mis en place une rotation des tâches et approuvé un plan de formation et d'information. Les employeurs et les syndicats ont convenu d'un plan général visant à appliquer les mêmes procédures dans toutes les usines italiennes de FIAT, et un réseau de représentants des travailleurs a été mis sur pied afin d'accompagner l'ensemble du processus.

**Jinettja Longyear** (TUC, Royaume-Uni), a expliqué comment réduire les risques psychosociaux pour le personnel pénitentiaire qui travaille sur le programme de traitement des délinquants sexuels au Royaume-Uni. Elle a distribué aux participants à la conférence un formulaire qui est un outil permettant d'avoir une discussion avec les travailleurs sur l'évaluation des risques et sur les mesures de prévention à prendre. Cinq risques sont énumérés dans une première colonne (angoisse mentale et émotionnelle; isolement social / hostilité des collègues ou de la famille et des amis; problèmes psychologiques et violence potentielle). La seconde colonne comprend une liste de personnes qui pourraient être affectées par chacun des risques énumérés (personnel pénitentiaire, familles, détenus). Enfin, trois colonnes vides permettent d'introduire à chaque rangée des données sur les mesures de contrôle à prendre et de planifier le processus itératif de prévention (enregistrement et application, évaluation et mise à jour).

**Hilda Palmer** (Centre des risques du Grand Manchester) a présenté deux outils permettant de cartographier les risques et de cartographier le corps humain. Ces outils sont utiles pour évaluer les risques avec la participation des travailleurs (<http://www.hazards.org/diyresearch/>). Elle a présenté une photo d'un bureau et déclaré: « Parfois, il est facile de produire une image mentale de la manière dont notre travail affecte notre santé. La cartographie des risques sur le lieu de travail est une technique qui donne l'occasion aux travailleurs de se réunir et de mettre sur papier ces préoccupations ». Les cartes du corps humain peuvent

aussi être dessinées sur des silhouettes représentées de dos et de face, ou en utilisant des autocollants 'ouch !' directement sur le corps d'un travailleur. C'est ce qu'a montré Palmer sur une photo où l'on voit un travailleur 'mimer' un travail consistant à polir l'excédent de métal sur des pièces fondues. Les autocollants appliqués par ses collègues signalent des problèmes à la poitrine dus à la poussière, des problèmes aux épaules, aux bras et aux poignets dus à la manipulation de l'outil et de la pièce, une tension oculaire en raison de la minutie du travail, des douleurs dans le bas du dos parce qu'il travaille courbé, et des problèmes aux jambes et aux genoux dus à la station debout ». La cartographie du corps est « simple à utiliser et nécessite peu de connaissances préalables, même si un animateur professionnel doit être formé pour procéder à la cartographie pendant les discussions de groupe. Il est utile d'entamer une discussion sur des questions de santé liées au travail pour renverser les barrières et aborder de manière différente des problèmes spécifiques tels que les TMS, le stress, l'exposition aux produits chimiques, les problèmes reproducteurs et urinaires, afin de les résoudre. La méthode est souple et offre de nombreuses possibilités d'utilisation et plusieurs niveaux d'utilisation ».

## 4. TROISIÈME GROUPE DE TRAVAIL

**Lucka Böhm** de ZSS (Slovénie) a présenté au groupe de travail des outils permettant de soutenir une évaluation participative des risques.

**Serge Volkoff**, statisticien chez CREAPT, a expliqué comment utiliser les statistiques comme outils de prévention (en montrant comment diverses enquêtes ont été menées à plusieurs reprises en France depuis les années 70, par exemple, l'enquête nationale sur les conditions de travail en 1978, 84, 91, 98 et 2005, ou l'enquête SUMER en 83, 87, 94, 2003) en parallèle avec des outils quantitatifs visant à contrôler les relations entre le travail et la santé, comme Estev et SVP50. Il a proposé une approche statistique qui entend explorer globalement les causes des atteintes à la santé, validées par les travailleurs, et ne pas attribuer aux méthodes quantitatives davantage d'autorité qu'à toute autre pratique scientifique. Les études doivent mettre un terme à l'indifférence, à la simplification et au manque de vision. Elles peuvent montrer, par exemple, que bien plus que les autres catégories de

travailleurs, une grande majorité d'ouvriers souhaitent arrêter de travailler avant l'âge de la retraite pour des questions de santé et de conditions de travail, et en raison de leur perception de la fatigue et de leur frustration. De plus, elles révèlent que l'emploi et la santé au travail ne sont pas des problèmes distincts et que des atteintes à la santé sont encore bel et bien présentes. Aujourd'hui encore, de nombreux salariés sont exposés à des substances dangereuses telles que la poussière de bois, les huiles minérales et les agents biologiques. L'augmentation du pourcentage de salariés exposés à des produits chimiques entre 1994 et 2003 et à des vibrations, des postures pénibles et des contraintes de rythme entre 1984 et 2005, confirme cette tendance. L'augmentation de la prise de médicaments psychoactifs est beaucoup plus forte lorsque les travailleurs sont pressés par le temps, même si cette augmentation peut aussi s'expliquer par le vieillissement. Une analyse plus fine révèle des ambivalences inattendues: la pression est parfois acceptable parce que la satisfaction au travail est grande et des douleurs lombaires peuvent même être tolérées si celui qui en souffre a les moyens d'effectuer un travail de bonne qualité. Volkoff a conclu par une citation d'Isabelle Stengers: « Si un résultat scientifique se prétend intéressant ou pertinent pour d'autres que des scientifiques, il doit par définition s'interdire d'en appeler à l'autorité de la preuve; il doit trouver les moyens d'intéresser activement ces autres, c'est-à-dire de créer avec eux un lien qui puisse être discuté, négocié, évalué. Un nombre peut en cacher un autre ou cacher une question pour laquelle il n'y a pas de nombre. »

**Alan Piette**, ergonomiste auprès du Service public fédéral belge Emploi, travail et dialogue social, a présenté la stratégie SOBANE (Screening, OBServation, ANalysis, Expertise - [www.sobane.be](http://www.sobane.be)) pour la gestion des risques, mise au point avec J.B. Malchaire (faculté d'hygiène au travail et de physiologie du travail, Université catholique de Louvain, Bruxelles).

Les principes de cette méthodologie sont les suivants: la priorité va à la prévention, c'est-à-dire que l'on envisage directement la recherche de solutions; les complémentarités des différents partenaires, praticiens, experts; les travailleurs sont considérés comme les principaux acteurs, parce qu'ils savent mieux que personne ce qu'ils font et vivent chaque jour, c'est-à-dire le véritable travail; ne pas leur offrir une assistance mais les former à se prendre en charge; une approche globale, c'est-à-dire en examinant toujours le contexte, en tenant compte du fait que le travailleur perçoit son lieu de travail comme un tout; une

approche préventive par opposition à une approche légale; une évaluation par opposition à une quantification, c'est-à-dire décourager la quantification systématique comme première étape et ne pas s'écarter du premier objectif, la prévention; et enfin, tenir compte des besoins des petites et moyennes entreprises, parce qu'elles disposent de moins de compétences que les grandes.

Une vaste boîte à outils est offerte pour assurer le suivi de chaque étape dans 25 secteurs d'activité différents (construction, logistique, soins de santé, centre d'appels téléphoniques, etc.). Un guide du dépistage participatif des risques (Déparis) permet d'évaluer approximativement l'acceptabilité de 18 éléments sur le lieu de travail, au sein de groupes de travail, et de repérer les mesures que l'on peut prendre, qui peut s'en charger et quand. Les problèmes non résolus lors de la première étape nécessiteront une nouvelle étape d'observation et d'analyse plus détaillée, pour laquelle 15 guides ont été prévus (vibrations, produits chimiques, sécurité, risques psychosociaux, etc.). Si elle s'avère nécessaire, on passera à une 4<sup>ème</sup> étape, l'expertise, qui nécessite une collaboration avec un expert hautement spécialisé dans les situations particulièrement complexes et éventuellement des mesures spéciales.

**Cristobal Molina Navarre**, directeur d'OPRPS (UGT, Espagne), a décrit les activités de l'observatoire permanent des risques psychosociaux ([www.ugt.es/slaboral/observ/](http://www.ugt.es/slaboral/observ/)). Cet observatoire effectue des études visant à mesurer l'exposition aux risques dans différents secteurs sur la base de questionnaires, de groupes de discussion et d'entretiens. Il compile et publie des guides généraux et sectoriels, ainsi que d'autres outils de communication (bulletin d'information, site Internet), le but étant de promouvoir des projets de prévention auprès des représentants des travailleurs dans les entreprises.

## 5. QUATRIÈME GROUPE DE TRAVAIL

**Tony Musu** (ETUI) a présenté le premier groupe de travail de la session du mardi 27, dédié à l'évaluation participative concernant les produits chimiques.

Il a décrit les deux pistes principales des réglementations européennes sur les produits chimiques, la directive sur la protection des travailleurs contre les agents chimiques (directive 98/24) et la directive

sur les substances cancérigènes et mutagènes (directive 2004/37). Il a aussi évoqué la nouvelle réglementation européenne sur la commercialisation des produits chimiques, REACH, et les directives 67/548, 76/769 et Reg. 793/93, toujours en vigueur.

Les deux pistes s'appliquent sans s'exclure l'une l'autre. De plus, l'évaluation des risques est prise en compte aussi bien dans les directives sur la santé et la sécurité au travail que dans REACH, avec des différences mais aussi plusieurs points communs, des étapes dans le processus qui devraient influencer la mise en œuvre des deux législations.

Alors que la directive 98/24/CE traite de tous les produits chimiques dangereux et est spécifique au lieu de travail, REACH n'aborde que les produits chimiques fabriqués en quantités supérieures à 10 T/an et est spécifique à la substance. Alors que la législation sur la santé et la sécurité au travail est une obligation incombant à l'employeur, le droit du marketing est une obligation qui concerne le fabricant/ importateur/ utilisateur en aval. Les directives portant sur les agents chimiques et les substances cancérigènes exigent une évaluation participative des risques, et REACH stipule des mesures de gestion des risques dans la fiche de données de sécurité, établie pour chaque substance nécessitant une évaluation des risques sur le lieu de travail. Une incertitude peut surgir quand les valeurs de la limite d'exposition professionnelle (LEP) données par les procédures des directives sur la protection s'écartent des niveaux dérivés sans effet (DNEL) stipulés dans la FDS établie en vertu de REACH.

Les représentants des travailleurs auront la possibilité de rappeler à l'employeur/ l'utilisateur en aval ses obligations en vertu des deux législations, d'évaluer si l'usage visé par la substance est couvert par les scénarios d'exposition de la FDS, de comparer les mesures de gestion des risques critiques proposées dans la FDS à celles prises par l'employeur sur la base de son évaluation des risques, de comparer les niveaux d'exposition sur le lieu de travail avec les LEP et les DNEL, en appliquant la limite la plus faible des deux et en tenant toujours compte du principe de substitution existant, c'est-à-dire l'utilisation d'un produit chimique moins dangereux quand il est possible de le faire.

Musu a conclu en insistant sur la complémentarité de la législation sur la santé et la sécurité au travail en ce qui concerne les produits chimiques et de REACH. REACH fournira davantage de données sur les propriétés des produits chimiques et améliorera la diffusion

des informations en amont et en aval de la chaîne d'approvisionnement (FDS). Ce qui facilitera l'évaluation des risques provoqués par les agents chimiques dans l'entreprise. REACH, enfin, contribuera à remplacer progressivement les substances les plus nocives via les procédures européennes restrictives et les procédures d'agrément.

**Wim van Veelen** (FNV, Pays-Bas) a évoqué les actions entreprises par les syndicats dans le but de conclure avec le gouvernement néerlandais un accord visant à intégrer dans le champ d'application de la directive sur les substances cancérigènes et mutagènes, des produits chimiques dangereux pour le système reproducteur. Le gouvernement a rejeté la proposition mais a introduit dans la loi sur les conditions de travail, des clauses spécifiques visant à renforcer l'évaluation des risques pour les produits chimiques marqués d'une mise en garde R64. S'agissant de ces produits chimiques, l'évaluation des risques doit mentionner: « a) la quantité de la substance qui est habituellement fabriquée ou utilisée ou qui est normalement présente dans le cadre du stockage chaque année; b) le nombre de salariés qui travaillent habituellement sur le site où la substance est normalement présente; c) le type de travail habituellement effectué avec la substance ».

Les syndicats ont lancé une enquête et organisé une campagne pour informer les travailleurs des risques que présentent ces substances, et ils ont distribué des listes de contrôle aux délégués afin d'améliorer l'évaluation participative des risques.

**Jesper Lund-Jarsen** (UFDW/EFFAT, Danemark) a présenté une campagne syndicale visant à protéger les travailleurs contre les pesticides qui contiennent de nouveaux principes actifs dont la recherche a prouvé qu'ils sont dangereux en raison de leurs effets sur le système reproducteur (Florprimidol, Imazalil, acide naphthyl acétique, Paclobutrazol, Tebuconazol). Les syndicats ont aussi participé à l'élaboration des nouvelles lignes directrices de l'Agence danoise pour la protection de l'environnement. Celles-ci prévoient des règles d'utilisation temporaires, par exemple, une mise en garde spéciale et un étiquetage, les précautions à prendre lorsque l'on mélange et pulvérise ces substances et des suggestions de remplacement. Des règles spéciales sont prévues quant aux délais d'attente pour les plantes en pot, les boutures et les concombres. La prochaine étape consistera à informer les travailleurs pendant des réunions spécifiques et à faire campagne pour que l'on interdise l'utilisation du Tebuconazol et du Flurmidol dans les serres. De plus, l'Agence

danoise cherche des alternatives à l'Imazalil et au Paclobutrazol. La recherche sur les pesticides doit être une priorité. Les syndicats suivent de près les discussions concernant l'expertise des travailleurs, la diffusion d'informations récentes sur les risques des pesticides et des propositions sur les nouveaux domaines de recherche.

Les participants à la conférence ont demandé de plus amples informations sur les risques des substances chimiques et surtout des mélanges de produits, parce que les petites entreprises, les travailleurs précaires et les travailleurs indépendants, souvent étrangers, ne savent plus que faire. Les intervenants du groupe de travail sont bien conscients du fait qu'une main-d'œuvre fragmentée reste l'une des causes non résolues des mauvaises conditions de travail. Ils ont conseillé quelques sources d'information de qualité: un site Internet néerlandais où des experts mettent en commun leurs connaissances sur les produits chimiques, une ligne téléphonique syndicale, le portail du CC.OO qui donne de bons exemples de produits de substitution, les feuilles de données sur la sécurité qui doivent accompagner chaque produit chimique, et le service d'assistance de REACH, créé par l'Agence européenne des produits chimiques (AEPC) à l'intention des fabricants.

## 6. CINQUIÈME GROUPE DE TRAVAIL

**Stefano Boy**, ETUI, a ouvert le deuxième groupe de travail sur l'évaluation des risques en matière d'équipement de travail. Il a d'abord invité **Sven Bengstrom** de LO Suède à présenter au groupe de travail sa longue et fructueuse expérience du travail réalisé par les syndicats dans le cadre du processus de normalisation au niveau CEN. Boy a ensuite présenté **Gustaaf Vandegaer**, un expert belge de la sécurité des équipements de travail, qui s'est concentré sur la relation entre la conception et l'utilisation, entre les obligations du fabricant de machines et celles de l'employeur/ utilisateur.

**Vandegaer** a expliqué pourquoi et comment il faut envisager une évaluation des risques lorsque l'on veut installer une machine sur le lieu de travail en toute sécurité. Il a ensuite décrit les obligations du fabricant et de l'employeur en ce qui concerne les machines.

« Les nouvelles machines doivent être sûres. C'est une obligation qui incombe au fabricant. Celui-ci doit appliquer la législation qui, à l'heure

actuelle, comprend surtout des directives européennes, avec en premier lieu la directive sur les machines. Cela signifie qu'en principe du moins, l'utilisateur qui achète une nouvelle machine peut s'attendre à ce qu'elle offre un niveau de sécurité acceptable pour l'usage auquel elle est destinée et dans les conditions d'utilisation prévues.

Les principes généraux de prévention énoncés dans la directive-cadre sur la sécurité et la santé au travail prévoient 'd'éviter les risques' et 'd'évaluer les risques qu'on ne peut éviter' (article 6.2.a de la directive 89/391/CEE). Par conséquent, il y a une obligation générale pour l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour veiller à ce que les équipements de travail mis à la disposition des travailleurs dans l'entreprise et/ ou l'établissement soient appropriés au travail à effectuer ou correctement adaptés à cet effet, et qu'ils puissent être utilisés par les travailleurs sans mettre en danger leur sécurité et leur santé (article 3 de la directive 89/655/CEE sur les équipements de travail). Par conséquent, l'employeur doit choisir un équipement de travail en fonction d'une évaluation des conditions et caractéristiques spécifiques du travail et des risques pouvant exister. Au besoin, l'employeur prendra les mesures appropriées pour minimiser les risques. »

**Vandegaer** a ensuite décrit plus en détail quelques-unes des obligations générales de l'employeur. « Lorsque l'on installe une machine sur le lieu de travail, il y a deux moments cruciaux :

**La sélection de l'équipement approprié**, au moment de passer commande ou d'acquérir une machine. À ce moment-là, il faut déterminer les aspects propres à la sécurité en effectuant une évaluation des risques, et les caractéristiques correspondantes doivent être intégrées aux documents d'achat. Pour des projets importants qui comportent des processus exposés à des risques particuliers, l'évaluation des risques doit se faire le plus tôt possible et inclure une évaluation de la faisabilité du projet.

**La mise en service de la machine, qui nécessite de vérifier si la sécurité est suffisante.** La présence d'un marquage CE sur la machine ne signifie pas automatiquement que la sécurité est suffisante. Cette vérification exige une évaluation des risques. »

L'utilisateur doit toujours vérifier plusieurs aspects et évaluer les risques lorsqu'il installe une machine. **Vandegaer** propose aux employeurs une liste de points à vérifier pour garantir le respect de leurs obligations, qui varient suivant que la machine est marquée CE (1) ou non (2).

## 1. MACHINE PORTANT UNE MARQUE CE

### PRINCIPAUX ASPECTS À VÉRIFIER PAR L'UTILISATEUR AVANT LA MISE EN SERVICE DE LA MACHINE

#### 'Garanties' du fabricant:

- Présence et qualité de la déclaration de conformité
- Éventuels problèmes flagrants de sécurité
- Présence des instructions requises, principaux éléments traités, langue(s)

#### Conditions et risques locaux (évaluation des risques résiduels)

- Emplacement et installation de la machine
- Respect des instructions du fabricant (usage visé, utilisation correcte...)
- Besoin éventuel d'instructions spécifiques supplémentaires
- Besoin éventuel de qualifications particulières et de formation des utilisateurs
- Inspections de sécurité nécessaires (périodiques) ou tests

## 2. MACHINE NE PORTANT PAS DE MARQUE CE

### PRINCIPAUX ASPECTS À VÉRIFIER PAR L'UTILISATEUR AVANT LA MISE EN SERVICE DE LA MACHINE

- Vérification des caractéristiques de la machine et de son adéquation par rapport à l'usage visé
- Information sur les références de conformité utilisées par le fabricant (si disponibles)
- Conformité aux exigences de sécurité précisées à la commande
- Évaluation de la sécurité de la machine et de sa conformité aux règles (en premier lieu les exigences minimales d'un équipement de travail), avec évaluation des risques résiduels
- Présence d'instructions correctes émanant du fabricant (spécifiées à la commande?) et respect des instructions (usage visé, utilisation correcte...)
- Besoin éventuel d'instructions spécifiques supplémentaires
- Emplacement et installation de la machine
- Besoin éventuel de qualifications particulières et de formation des utilisateurs
- Inspections de sécurité nécessaires (périodiques) ou tests

**Vandegaer** a conclu en disant: « Lorsque l'on installe une machine sur le lieu de travail, prendre toutes les précautions voulues (en l'absence de législation) signifie évaluer les risques de la machine et de son utilisation dans des conditions bien précises. Cette évaluation des risques est essentielle notamment au moment de la commande de la machine et de sa mise en service: 'quelqu'un' doit avoir pris formellement la responsabilité de sa sécurité et de sa conformité. Des évaluations complémentaires peuvent s'avérer nécessaires si de nouveaux risques ou des situations dangereuses ont été détectés (notamment à l'occasion d'un accident ou d'un incident). Chacun peut et doit participer à ce repérage et aux actions qui en résultent. De plus, il faut évaluer les besoins en évaluations périodiques au moment de la mise en service. »

Après l'introduction générale de **Vandegaer, Francisco Velasco Villahermosa** de la Fédération de la construction et des travailleurs du bois de CC.OO.-FECOMA.P.V., a présenté une étude de cas d'accidents en Espagne provoqués par l'utilisation d'ascenseurs de chantier, en s'aidant d'une série de photos inquiétantes. **Miguel Angel Gaitán González**, UGT (Espagne), a décrit de manière générale la procédure d'évaluation participative des risques qui doit être suivie sur le lieu de travail et le rôle crucial des travailleurs, de leurs délégués et des comités.

**Francisco Velasco Villahermosa** a montré comment les syndicats ont dénoncé à la fois la conception dangereuse de cette machine et son utilisation risquée et demandé son interdiction. Comme le montrent les photos, les travailleurs risquent de chuter par les ouvertures non protégées de la structure quand l'appareil n'est pas sur le sol, et ils peuvent se blesser gravement par contact lorsque l'ascenseur monte et descend. En outre, il semble que la conception de certains ascenseurs de chantier soit inadéquate parce que les cages ne sont pas correctement fermées alors qu'elles servent pourtant à hisser des personnes (par exemple, les commandes se trouvent à l'intérieur de l'ascenseur).

**Vandegaer** a analysé le cas en expliquant que seuls les ascenseurs de chantier destinés aux marchandises entrent dans le champ d'application de la directive sur les machines. Actuellement, les ascenseurs destinés à hisser des personnes ne sont pas concernés par elle mais sont couverts par la directive sur l'équipement de travail. Des normes spécifiques existent dans les deux cas: la norme EN12158-1 dans le premier cas (harmonisée) et la norme EN12159 dans le second (non harmonisée).

Cependant, les ascenseurs destinés aux personnes sont couverts par la nouvelle directive sur les machines 2006/42/CE, qui entrera en vigueur le 29 décembre 2009.

En s'aidant d'une série de graphiques, **Vandegaer** a expliqué la procédure logique qui permet d'analyser systématiquement les faits présentés par le syndicaliste espagnol.

Tout d'abord, il faut vérifier si l'ascenseur de chantier a été fabriqué avant ou après la directive sur les machines. Dans le premier cas, l'ancienne législation nationale peut s'appliquer; dans le second, il faut se demander si l'appareil est destiné ou non à hisser des personnes.

Dans le premier cas, la machine ne doit pas porter de marque CE; la législation nationale tirée de la directive sur l'équipement de travail s'applique conjointement avec la norme EN 12159 comme référence technique. La norme EN 12159 exige, par exemple, que la cage d'un ascenseur de chantier destiné aux personnes soit complètement fermée (5.6.1), et les espaces entre la cage ou la plateforme et les éléments fixes doivent être définis suivant les règles spécifiques aux grilles pleine hauteur et aux grilles à hauteur réduite (5.5.3.8 et 5.5.3.9). L'ouverture dans les parois de la cage doit satisfaire aux exigences de la norme EN 294/ EN ISO 13857.

Si l'ascenseur de chantier est exclusivement destiné aux marchandises, il doit être marqué CE et être accompagné d'une déclaration de conformité en bonne et due forme. Dans ce cas, il faut vérifier la conformité à la norme harmonisée et le respect des exigences essentielles en matière de santé et de sécurité prévues dans la directive. La norme EN 12158-1 stipule, par exemple, que pour un fonctionnement normal, il sera impossible de contrôler les mouvements depuis la plateforme (5.10.7.1.4) et que les opérations de contrôle pendant le montage, le démantèlement et l'entretien ne seront possibles que depuis la plateforme (5.10.7.2.1).

Si ces résultats sont tous deux négatifs, ou si le premier est positif et le second négatif, l'Autorité de surveillance du marché demande une « clause de sauvegarde » à l'égard du fabricant. Si la machine n'est pas conforme à la norme mais respecte les exigences essentielles en termes de santé et de sécurité, aucune action n'est requise à l'encontre du fabricant pour l'usage visé (c'est-à-dire un usage réservé aux marchandises). Si l'ascenseur de chantier respecte la norme mais n'est pas suffisamment sûr, une objection formelle à l'encontre de la norme doit être émise par l'Autorité de surveillance du marché. S'il est suffisamment

sûr, aucune action n'est requise pour l'usage visé. Si aucune action n'est requise à l'encontre du fabricant et si l'employeur utilise la machine pour un autre usage que l'usage visé, l'inspection du travail peut entreprendre une action à son encontre. L'usage visé est mentionné dans les instructions spécifiques du fabricant, qui accompagnent toujours la machine.

**Vandegaer** a conclu en disant: « Quand des problèmes de sécurité sont détectés sur la machine, l'action – pour être efficace - doit tenir compte de la nature précise des problèmes. Ce n'est qu'en procédant ainsi que l'on peut adresser un message correct, avec la motivation correcte, aux personnes appropriées. C'est pourquoi l'action 'politique' devrait tenir compte d'un élément 'technique', la bonne compréhension de la situation, qui peut être assez compliquée comme on le voit dans l'exemple ». Il a poursuivi par la recommandation suivante: « Avant de mettre une machine en service pour la première fois (un ascenseur de chantier ou autre), une bonne pratique (en l'absence de disposition réglementaire) consiste à vérifier que rien n'indique un problème de conception ou de construction (même en cas de marquage CE), et que la machine peut être utilisée en toute sécurité dans les conditions existant à l'endroit de son utilisation. Enfin, il est généralement toujours possible de prendre des mesures de prévention à court terme. »

Les participants ont posé des questions et exprimé leur soutien aux initiatives prises par ETUI dans le but d'améliorer la conception de l'équipement grâce aux connaissances des utilisateurs. Au niveau national, plusieurs initiatives ont été prises en France, Allemagne, Espagne, dans le but de faire participer les syndicats à l'analyse de machines spécifiques, dans des groupes de travail coordonnés par ETUI. Les délégués ont aussi insisté sur le fait qu'une fragmentation et un recours à la sous-traitance augmentent les risques parce que lorsque des machines sont utilisées par différentes entreprises en même temps, il est encore plus difficile de garantir leur utilisation en toute sécurité.

## 7. TABLE RONDE ET CONCLUSIONS

**Denis Grégoire** (ETUI) a coordonné la table ronde avec **Lorenzo Munar** (EU OSHA), **Jorge Costa-David** (Commission européenne), **Jan Cremers** (Parlement européen), **Kris De Meester** (Business Europe), **Walter Cerfeda** (CES).

**L. Munar** a rappelé le rôle central de l'évaluation des risques dans les stratégies de prévention européennes et la mission de l'Agence qui consiste à rassembler et à diffuser des informations et de bonnes pratiques. La participation est cruciale précisément parce qu'elle est une bonne pratique en soi. Deux rapports seront publiés, l'un sur la diversité et l'évaluation des risques et l'autre sur l'élimination des risques. Une campagne sur l'évaluation des risques (2008-2009) a été lancée et de nombreux outils peuvent être téléchargés sur le site Internet de l'Agence de Bilbao.

**J. Costa David** a souligné à quel point il est important d'exiger de nouvelles directives, même si la législation seule ne suffit pas à réduire les accidents de façon spectaculaire. Il a souligné que son département n'a pas suffisamment de ressources humaines et que pour lancer des initiatives, il doit chercher à collaborer avec d'autres départements de la Commission. Il a notamment annoncé une initiative en collaboration avec le département pour la santé et la santé mentale au travail pendant l'été 2009.

**J. Cremers** a insisté sur le fait qu'une « meilleure réglementation » signifie évaluer l'impact de la directive cadre, ses applications nationales et les difficultés d'exécution. L'initiative entend aussi explorer le rôle des normes juridiques non contraignantes dans ces matières. Parallèlement, il faut tenir compte de l'augmentation de l'emploi atypique, souvent invisible et non couvert par des réglementations. Il a poursuivi en demandant à tous les acteurs de s'engager à mettre au point un programme sur le travail décent.

Après avoir affirmé que les entreprises sont désireuses d'appliquer la législation européenne, **K. De Meester** a insisté sur l'importance de la prévention et la nécessité d'une application homogène de la législation européenne. Cependant, la participation doit se limiter aux ultimes étapes de la procédure d'évaluation des risques. À son avis, il est inutile que les travailleurs participent également aux phases antérieures. Il suffirait qu'ils soient informés des résultats définitifs de l'analyse des employeurs. Selon lui, la participation des travailleurs ne signifie pas forcément une implication active des représentants des travailleurs. Les obligations des employeurs se limitent en fait à diffuser des informations correctes expliquant les procédures de sécurité à l'ensemble du personnel.

**W. Cerfeda** a réagi en affirmant que la participation n'est pas une valeur neutre. La participation des travailleurs et les connaissances

actives ont toujours été intégrées et utilisées de manière informelle pour améliorer la production. Cette expérience de l'exploitation est devenue la pensée scientifique qui a donné naissance à la médecine du travail. La flexibilité exige des travailleurs davantage de collaboration avec l'entreprise. Dès lors, les syndicats demandent instamment le droit à ce que cette expertise soit reconnue et à ce que les travailleurs soient impliqués davantage. Les données récentes sur le changement industriel et la récession sont terribles et aboutiront à des emplois précaires et à moins de prévention. La Commission devrait intervenir pour mettre fin à l'externalisation des connaissances, rendre l'information accessible aux PME et encourager et exiger une application nationale de la législation. Elle doit mettre un terme à la déréglementation. « L'amélioration de la réglementation » est une approche totalement néfaste pour la santé et la sécurité.

**Laurent Vogel** a conclu la conférence en rappelant certains éléments qui se sont dégagés des débats: la nécessité et l'exigence de plus de démocratie au travail; la nécessité d'établir des liens plus forts entre les dimensions individuelles et collectives; le rôle central que la démocratie au travail joue dans les procédures d'évaluation des risques; le manque de démocratie nuit à la santé et il n'y aura pas de progrès sans une action active de la part des travailleurs.



# Participation des travailleurs et des représentants pour la sécurité : la clé du succès de l'évaluation des risques

LAURENT VOGEL

DIRECTEUR DU DÉPARTEMENT SANTÉ ET SÉCURITÉ DE L'INSTITUT SYNDICAL EUROPÉEN

**D**epuis la directive-cadre de 1989, l'évaluation des risques est devenue un concept familier dans l'organisation de la prévention sur le lieu de travail. Des centaines de milliers d'entreprises effectuent cet exercice chaque année, mais les résultats restent insatisfaisants. L'Organisation internationale du travail estime à plus de 160 000 le nombre de décès liés au travail qui ont lieu chaque année dans les 27 États membres de l'Union européenne. Dix mille d'entre eux, soit un quinzième du total, concernent des accidents du travail mortels. Le cancer professionnel est une cause de mortalité majeure.

Au vu d'un tel constat, il est impossible de remettre en question l'importance de l'évaluation des risques. Bien au contraire, elle est même la clé de la politique de prévention. Prévenir signifie anticiper et analyser les différents aspects du travail pour déterminer les risques à court et à long terme. Sans une évaluation systématique des risques encourus, on ne pourrait qu'appliquer une politique réactive, c'est-à-dire postérieure à l'événement et visant à corriger certains aspects particuliers de l'organisation du travail.

Le problème ne vient certainement pas du fait que l'on consacre trop de temps à l'évaluation des risques. Il réside ailleurs, dans la manière dont on évalue les risques et dont on intègre cette activité dans la politique de prévention globale.

Des études effectuées dans différents pays montrent que les employeurs considèrent trop souvent l'évaluation des risques comme une simple formalité administrative à confier à des consultants externes (en général des services de prévention externes). Cette approche présente un certain nombre d'inconvénients. L'évaluation ne permet pas à l'entreprise de maîtriser en interne l'analyse des problèmes. Elle n'est pas assez liée à la mise en œuvre de plans de prévention visant à éliminer les risques. Trop souvent, il ne s'agit que d'un exercice formel, qui se limite aux risques traditionnels et visibles. Souvent, elle ne réussit pas à répondre aux problèmes posés par l'organisation du travail, son intensité, les problèmes liés aux heures de travail, ou le caractère précaire du poste.

L'aspect le plus préoccupant de cette situation est le fait que les représentants des travailleurs sont rarement impliqués dans le processus d'évaluation. Une enquête organisée récemment en Belgique par ETUI-REHS, en collaboration avec l'Université libre de Bruxelles, a montré que l'opinion généralement admise en ce qui concerne l'évaluation des risques ne se fonde pas sur la participation des représentants des travailleurs. 65,9% des personnes interrogées déclarent qu'une procédure d'évaluation des risques a été effectuée sur leur lieu de travail. Dans 65% des cas, les représentants des travailleurs avaient simplement pris bonne note du document ou avaient seulement été invités à formuler un avis sur le document définitif. Seulement 22,3% des représentants syndicaux disent avoir été impliqués dans le choix des procédures d'évaluation des risques ; 16,9% déclarent avoir été consultés pendant le déroulement de l'enquête, et 15,9% disent avoir mis la main à l'étude dans le cadre de groupes de travail.

Au Royaume-Uni, une enquête menée auprès des représentants de la sécurité a montré que moins de 30% d'entre eux sont satisfaits de leur participation à l'évaluation des risques. 44% ne sont pas impliqués du tout et 27% le sont de manière insuffisante.

En revanche, dans les entreprises où les représentants des travailleurs jouent un rôle actif dans l'évaluation des risques, celle-ci est généralement de meilleure qualité, elle couvre un plus grand éventail de risques et conduit à des mesures de prévention plus systématiques.

Une enquête effectuée dans 28 hôpitaux de la région du Piémont en Italie a montré que la consultation des représentants des travailleurs pour la sécurité est la variable la plus significative pour déterminer quels hôpitaux mènent une politique de prévention cohérente. Qu'il s'agisse de la prise de conscience des risques par les médecins responsables d'un service, de leur évaluation, de la planification de la prévention ou des mesures de formation, la situation est bien meilleure dans les hôpitaux où les représentants du personnel sont consultés de manière régulière et systématique.

## **UN CONTEXTE POLITIQUE QUI PRÉSENTE DE MULTIPLES DANGERS**

De nombreux observateurs constatent que dans beaucoup d'entreprises, l'évaluation des risques se limite à une simple formalité bureaucratique. Cependant, les solutions proposées varient considérablement. La majorité des employeurs, ainsi que les gouvernements qui leur sont les plus proches, proposent de 'simplifier' l'évaluation des risques en utilisant une double approche. Du point de vue législatif, et dans le cadre de la campagne pour une amélioration de la réglementation, plusieurs gouvernements aimeraient tempérer les exigences de la directive-cadre. Ils considèrent que l'on pourrait supprimer l'évaluation des risques dans les petites entreprises ou dans le cas des travailleurs temporaires. Une autre proposition pourrait consister, dans certains cas, à limiter l'exercice à une évaluation virtuelle, sans dossier écrit et, par conséquent, sans que les représentants des travailleurs aient l'occasion d'être consultés. L'idée consistant à 'démystifier l'évaluation des risques' en la transformant en un simple exercice de bon sens ne peut contribuer à améliorer la prévention.

Cette campagne est menée au nom de la maîtrise des coûts administratifs que l'on pourrait ainsi réduire de 25%. Les arguments sous-jacents à cette campagne se fondent sur une vision faussée de la situation. Le programme préconisé par ceux qui veulent démolir le mythe repose lui-même sur quelques mythes dangereux et sur l'ignorance des exigences de prévention élémentaires.

L'évaluation des risques doit être bien plus qu'un simple exercice de bon sens si l'on veut en faire un instrument de prévention efficace. Dans le domaine de la santé au travail, de nombreux risques ont été occultés par la société. La plupart des risques à long terme sont sous-estimés et parfois contestés. Une évaluation des risques est nécessairement un exercice visant à déconstruire cette invisibilité. La prévention n'est efficace que si nous réussissons à comprendre les risques les uns par rapport aux autres et à repérer les facteurs qui les déterminent, comme l'organisation du travail et les relations sociales sur le lieu de travail. De nombreux dirigeants de PME sous-estiment la situation alors que souvent, dans les petites entreprises, les risques professionnels sont en fait à la fois endémiques et complexes. Pour ne citer qu'un exemple, le personnel de nettoyage féminin est exposé aussi bien à de sérieux risques chimiques qu'à des postures ergonomiques pénibles, des horaires de travail atypiques et une organisation du travail tyrannique. Trop souvent, ces facteurs sont aggravés par le manque de prestige social et par une discrimination ethnique et fondée sur le genre. Croire qu'on peut limiter l'évaluation à un simple exercice de 'bon sens', éventuellement soutenu par une liste de contrôle survolée rapidement, revient à renoncer à la perspective d'une approche globale de la prévention, qui s'attaque aux causes profondes des problèmes de santé sur le lieu de travail.

Il est absurde de prétendre que l'évaluation des risques représente un coût administratif excessif. Une étude récente au Royaume-Uni a montré que les PME consacrent très peu de temps aux questions de santé et de sécurité. Environ 60% des entreprises de moins de 10 travailleurs y consacrent une heure par semaine ou moins, et 25% rien du tout. Le coût excessif pour les PME est dû aux accidents sur le lieu de travail et aux très nombreuses maladies professionnelles qui touchent les travailleurs.

Chercher à réduire les exigences en matière d'évaluation des risques relève tout simplement de la démagogie. Le fait de le dire ne signifie pas que nous nous accommodons de la situation actuelle mais seulement qu'il faut l'améliorer en l'abordant différemment.

## QUELQUES RECOMMANDATIONS POUR LE FUTUR

Promouvoir une évaluation des risques participative est certainement la meilleure alternative à un concept d'évaluation formel et bureaucratique. La justification de cette proposition peut se résumer en deux mots : intérêt et connaissances. Les travailleurs ont clairement intérêt à améliorer la prévention. Dans l'Union européenne d'aujourd'hui, un peu moins de 30% des travailleurs estiment que les conditions de travail affectent leur santé. Quand on leur demande s'ils se sentent capables de continuer à effectuer le même travail après 60 ans, plus de 40% répondent par la négative. Ce ne sont là que des moyennes. Les conditions de travail impliquent des inégalités sociales majeures en termes de santé. En ce qui concerne l'espérance de vie, elles contribuent à élargir le fossé entre les secteurs plus privilégiés et les travailleurs manuels. Ce sont précisément les travailleurs qui ont le moins de contrôle sur leurs conditions de travail qui tendent à accumuler les risques. Une évaluation participative peut contribuer à inverser cette tendance en permettant à des hommes et des femmes de s'exprimer alors qu'on leur refuse généralement cette possibilité. Leur intérêt à modifier les conditions de travail se fonde sur une connaissance de première main de ces mêmes conditions. Lorsqu'il est question d'identifier des problèmes de santé liés au travail et d'y remédier, l'expertise collective des travailleurs vaut bien celle des experts. Elle prend d'autres formes, utilise une autre langue, mais elle est indéniablement utile. Antonio Grieco, qui a dirigé l'hôpital de médecine du travail à Milan pendant de nombreuses années, parle de deux cultures différentes pour expliquer les points de vue des experts et des travailleurs à propos de la prévention : « Nous pouvons imaginer une relation dialectique entre ces deux cultures – des cultures originales, autonomes (...) avec des expériences, des instruments, des modes de pensée, des techniques d'évaluation totalement différents -, qui existent réellement et doivent coexister et travailler ensemble, même en confrontation l'une avec l'autre. C'est en confrontant les contributions spécifiques - chacune avec sa propre expérience et ses instruments respectifs - que nous trouverons un nombre considérable de solutions ». La remarque suivante est tirée d'une enquête sur la perception collective du risque chez les travailleurs de l'industrie céramique en Espagne : « À l'inverse des distinctions terminologiques qui caractérisent le jargon des techniques de prévention, la perception

collective spontanée des travailleurs en ce qui concerne les risques sur le lieu de travail, s'exprime généralement par un ensemble complexe d'interrelations dans lesquelles, par exemple, les risques en matière de santé et de sécurité sont liés à des formes particulières d'organisation et sont perçus dans la façon dont ils se matérialisent en risques pour la santé (...). Dans les groupes de discussion dans lesquels émerge une perception collective des risques bénéficiant d'une couverture médiatique moins forte, les travailleurs évoquent des problèmes et des priorités qui diffèrent de ceux identifiés par les experts. Nous constatons en particulier que les travailleurs attachent beaucoup d'importance aux problèmes de santé liés à l'organisation du travail, alors que les experts se préoccupent presque exclusivement de la sécurité et des accidents sur le lieu de travail ». Il ne s'agit pas de choisir entre les évaluations faites par les travailleurs mêmes et celles des experts. Il faut que dans une évaluation, les connaissances de chaque partie soient reconnues comme légitimes et complémentaires et que la validation de ces connaissances dépende finalement de la capacité à apporter des solutions pratiques aux besoins des travailleurs.

Une participation plus systématique des travailleurs et de leurs représentants à toutes les étapes de l'évaluation des risques est une alternative à l'externalisation du processus auprès de consultants. Ce qui garantirait une prise en considération optimale de l'ensemble des risques et faciliterait en particulier le processus visant à évaluer la définition d'un plan de prévention pratique. Une telle participation exige que deux conditions préalables soient remplies : le respect de la forme de démocratie la plus élémentaire sur le lieu de travail – l'existence d'une représentation des travailleurs – et des ressources appropriées en termes d'information, de formation et d'accès à l'expertise. Ce point est aussi un énorme défi pour les organisations syndicales. Celles-ci doivent être réellement capables de soutenir les représentants des travailleurs, de proposer des instruments pratiques pour évaluer les risques et de formuler une évaluation critique et compétente chaque fois que cela s'avère nécessaire.

Une autre façon de progresser consisterait à regrouper les évaluations de risques. Des centaines de milliers d'évaluations différentes sont actuellement organisées au niveau des entreprises. Très souvent,

l'approche est extrêmement fragmentée. Les stratégies de prévention ont beaucoup à gagner si l'on regroupe les expériences. Je me souviens d'une expérience très intéressante à Bordeaux : tous les salons de coiffure de la ville avaient effectué une évaluation des risques commune. À l'issue de celle-ci, ils ont pu facilement adapter les conclusions générales à la situation particulière de chaque entreprise. Conjuguer les efforts est une bonne alternative aux évaluations de piètre qualité. Cela favorise une participation plus active des pouvoirs publics et des systèmes de relations collectives qui permettent aux syndicats et aux directions d'agir efficacement dans ce cadre. La mise en œuvre de la directive REACH est un défi à cet égard. Elle offre une occasion sans précédent d'améliorer la prévention des risques chimiques. La qualité de ce travail dépendra aussi de la capacité des institutions publiques à fournir des instruments d'évaluation pratiques, à rassembler les connaissances acquises et à encourager des approches sectorielles dans le but de remplacer systématiquement les substances les plus dangereuses. Si ces conditions sont remplies, l'évaluation des risques révélera son énorme potentiel à organiser la prévention et à modifier les conditions de travail.

# Références :

- P. Boix, A.M. García, C. Llorens, R. Torada, *Percepciones y experiencia. La prevención de los riesgos laborales desde la óptica de los trabajadores*, Valence : ISTAS, 2001.
- P. Boix, L. Vogel, *Risk assessment at the workplace. A guide for union action* Brussels: TUTB, 1999.
- Co.Ra.L .S. (Coordinamento dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza), *La sicurezza sul lavoro negli ospedali del Piemonte*, Turin, 2005.
- H. Fidderman, 'Better regulation' strikes again, Health and Safety Bulletin, n° 365, pp. 8-14, 2008
- T. Lansdown, C. Deighan and C. Brotherton, (Heriot Watt University), *Health and safety in the small to medium-sized enterprise. Psychosocial opportunities for intervention*, HSE research report RR 578, 2007.
- M. Menegeot, *Occupational cancer The Cinderella disease* , Brussels, ETUI-REHS, 2007.
- A. Parent-Thirion, E. Fernández Macías, J. Hurley, G. Vermeulen, *Fourth European WorkingConditions Survey*, Dublin : European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007.
- E. Rosskam, *Excess Baggage. Leveling the Load and Changing the Workplace*, Amityville-New York: Baywood, 2007.
- J. Takala, *Decent Work - Safe Work, ILO Introductory Report to the XVIIth World Congress on Safety and Health at Work*, Orlando, 2005.
- TUC, *Focus on Health and Safety. Trade Union Trend Survey 06/02. TUC biennial survey of safety reps 2006*, Londres, 2006.
- L. Vogel, A critical look at the health and safety at work strategy 2007-2012 , Newsletter HESA, n° 33/2007, pp. 17-26.
- L Vogel, P.Paoli, *New scope for the Community health and safety at work strategy 2007-2012*, Brussels: TUTB, 2006.

Site Internet:

EPSARE: European Project on Safety Reps [http://hesa.etui-rehs.org/uk/dossiers/dossier.asp?dos\\_pk=15](http://hesa.etui-rehs.org/uk/dossiers/dossier.asp?dos_pk=15)



Confédération européenne des syndicats (CES)

5, Bld du Roi Albert II - B- 1210 Bruxelles

Tel. 00-32-2/224 04 11 - Fax 00-32-2/224 04 54/55 – [www.etuc.org](http://www.etuc.org)



Avec le soutien de la Communauté européenne