



GRUPE D'ÉCHANGE DES PRÉVENTEURS INTERENTREPRISES

# SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL EN FRANCE

PROPOSITIONS DE PISTES DE PROGRÈS

JANVIER 2021



La réforme de la Santé Sécurité au Travail (SST) en France tarde depuis 2018, date du dernier rapport sur le sujet, alors qu'un Accord National Interprofessionnel (ANI) vient d'être signé par les partenaires sociaux et que le gouvernement semble vouloir traduire dans la loi le contenu de cet accord, sans aller au-delà ni le dénaturer (confère le dernier entretien de la ministre Mme Borne et le projet de loi déposé).

Précisément, le projet de loi connu à ce jour, s'il affiche une ambition louable de placer la France en tête des nations sur le domaine de la SST, propose des actions, qui de l'avis de beaucoup d'acteurs, dont les préventeurs du GEPI, passe à côté du sujet et ne permettront pas l'atteinte de l'objectif recherché.

Le GEPI propose que cette loi dessine plutôt un cadre stratégique, issu d'une approche systémique, pour mobiliser tous les leviers nécessaires pour rejoindre l'ambition poursuivie.

En effet, n'est-il pas du rôle du politique de donner un tel cadre stratégique et systémique, cadre qui ne pouvait pas être inclus dans l'ANI, car les signataires n'en avaient simplement pas le pouvoir.

Par contre, le politique, lui, a le pouvoir de mobiliser un tel cadre systémique.

Les propositions du GEPI n'interfèrent en rien avec l'ANI : elles donnent ce cadre, qui avec l'expérience de leurs auteurs, sera porteur de meilleurs résultats.

A l'heure où la France a des résultats en matière de Santé Sécurité au Travail (SST) qui sont d'une part assez éloignés de ceux des meilleurs états au monde et d'autre part qui stagne autour d'une asymptote, dans un contexte où, certes, le traitement social de l'accident influe sur le nombre de déclarations -mais cela n'explique pas tout-, le Groupe d'Echange des Préventeurs Interentreprises (GEPI) souhaite apporter sa contribution aux évolutions législatives en cours. L'objectif poursuivi est de donner, au regard de l'expertise et de l'expérience de ses membres, à la France la place qui devrait être la sienne dans ce domaine de la SST.

### **Cette contribution est bâtie autour de 9 points clés :**

- 1. Santé publique et SST: le défi de l'aptitude du salarié à exercer ses activités**
- 2. Changer l'image de la SST aujourd'hui perçue comme une contrainte**
- 3. La SST est une des composantes du travail**
- 4. Une évaluation des risques rationalisée**
- 5. Intégrer les prestataires et autres parties prenantes dans la démarche SST de l'entreprise**
- 6. Une formation initiale revisitée pour préparer l'avenir et la rupture dans les performances SST**
- 7. L'accès à l'expertise pour les TPE notamment**
- 8. Régulation, contrôles et indicateurs**
- 9. Le dialogue social**

## 1. Santé publique et SST : le défi de l'aptitude du salarié à exercer ses activités

Le GEPI encourage les entreprises à être plus proactive en matière de santé publique. Certaines ont déjà compris qu'un salarié malade ou accidenté dans sa vie privée n'est pas au travail et coûte, à la société et à son entreprise.

En effet, chaque individu n'a qu'une « santé ». Les responsabilités et les modalités d'assurance ne sont pas partagées de la même façon entre santé publique et SST. Ceci étant, les problèmes de santé publique peuvent créer des problèmes de santé au travail (pour ne citer qu'un exemple qui préoccupe de plus en plus les entreprises, la consommation régulière de cannabis avant –et pendant- le travail) et vice versa (altération de la santé de riverains liés à des risques venant de l'entreprise (exemple : bruit, légionnelles,...)). La culture développée en santé publique chez les citoyens déteint positivement sur les comportements au travail, et vice versa !

Le lien entre santé publique et santé au travail est donc à resserrer, tout en préservant le secret médical, pour aider l'employeur à gérer les risques liés à la santé publique (exemple du coronavirus...), ainsi que la validation de l'aptitude d'un salarié.

En effet, le GEPI retient comme point important de changement la façon dont les entreprises déclarent « apte » un salarié à exercer les activités qu'elle compte lui confier. L'aptitude est ici entendue au sens très large. Bien sûr des connaissances et des compétences (et donc le lien avec le sujet précédent), mais aussi l'aptitude physique, intellectuelle et mentale à exercer le métier pressenti. Le secret médical n'est pas à remettre en cause, mais n'est-il pas nécessaire que l'employeur dispose de l'information concernant la capacité d'un salarié à exécuter telle ou telle activité ? Comment peut-il savoir, au quotidien, si le salarié qui se présente est capable de travailler (les anglo-saxons parlent de « fit to work » ? N'y a-t-il pas matière à explorer les liens entre le médecin traitant, le citoyen-salarié, le médecin du travail, et son (ou ses) employeur(s), de façon à créer un cercle vertueux de la santé au travail ? La loyauté du salarié ne lui impose-t-elle pas d'informer systématiquement son employeur de tout handicap passager à exercer ses tâches quotidiennes ? Un dossier de santé sécurisé et accessible pour certaines parties à certains acteurs (à inventer donc) ne peut-il contenir des informations, ne relevant pas du secret médical (et donc du « pourquoi ») et accessible à l'employeur concernant la capacité à faire, l'aptitude du citoyen-salarié (le « quoi ») ? Nul doute que c'est un point de progrès important.

La France est un des rares pays au monde à s'être doté d'un système de médecins du travail et sa place en termes de résultats, déjà évoquée, montre bien que cet « outil » n'a pas été différenciant.

Pour autant, dans la même logique qu'exposée dans le chapitre concernant l'accès à l'expertise, ne peut-on imaginer des structures territoriales pour l'accès à l'expertise médicale ? A partir d'une solution basée sur des praticiens de médecine générale, voire de spécialistes, tous formés aux risques des bassins d'emploi sur lequel ils opèrent, avec un accès possibles aux laboratoires locaux avec une massification des examens pour en réduire les coûts, la vérification systématique et ponctuelle des aptitudes, et un suivi médical dans des cas très précis, pourraient être engagés.

Et puis à l'heure où des pays font le pas vers de la télémédecine, pourquoi ne pas imaginer, pour tout ou partie, un dispositif de télé aptitude ?

L'aptitude est aussi à regarder de façon anticipatrice : la pénibilité de certaines activités peut présenter des risques de désinsertion à terme. C'est donc une gestion RH des personnes occupant de tels postes à mettre en place en amont afin de limiter les conséquences des temps professionnels passés dans de tels postes.

## 2. Changer l'image de la SST aujourd'hui perçue comme une contrainte

Il est stratégique de travailler à changer l'image de ce domaine que représente la santé sécurité au travail et qui est largement perçue aujourd'hui par l'ensemble des acteurs comme une «contrainte». Les progrès arriveront si les dirigeants d'entreprises (sans lesquels rien ne se passera) sont convaincus que la SST est en fait une opportunité de business. Il est démontré dans toute entreprise (qu'elle que soit son secteur et sa taille) que sa performance SST est égale au niveau de maîtrise qu'elle a de ses activités. Donc de son business.

### 2.1. Un « Label qualitatif SST »

Précisons que les démarches de certification qui existent aujourd'hui permettent de progresser pendant une durée, notamment par la mise en œuvre du principe d'amélioration continue, principe dont la certification atteste de l'existence sur un domaine donné (qualité, environnement, SST, corruption, etc...)

Pour autant elles ne permettent pas de conclure à la maturité de l'entreprise sur le domaine certifié, et encore moins de rassurer en SST sur la qualité de la réponse d'une entreprise à l'obligation générale de sécurité.

Un label qualitatif lui répondrait à cet objectif.

Un signal fort pourrait donc être envoyé à la société française, pourquoi pas européenne et mondiale si la France prend le leadership sur ce sujet, signal qui transformerait la SST en une véritable opportunité, en instaurant un label récompensant les entreprises responsables en matière de SST.

Le GEPI propose donc de créer un « label qualitatif SST », notamment à destination des TPE et PME (80% des salariés en Europe et en France), pour que la SST devienne un atout concurrentiel. Dès lors, il est fort à parier que les chefs de ces entreprises s'empareront de la SST comme un facteur de développement de l'entreprise. Au-delà du pur aspect éthique, une entreprise labellisée dans le haut de l'échelle du label créera de la confiance vis à vis des clients et prospects. Cette confiance dans une entreprise performante en SST se traduira au final par des commandes et des ordres. Et donc accroîtra le chiffre d'affaires.

L'octroi de marchés publics pourrait utilement montrer l'exemple et s'inscrire dans cette logique.

Afin d'encourager de tels choix, il pourrait être imaginé pendant une période donnée de « primer » un tel acte commercial avec une telle entreprise.

En effet, si l'entreprise est vertueuse et donc labellisée en A+++ , les coûts qu'elle fait supporter à la société relatifs à des dysfonctionnements et des événements qui n'arrivent plus (car elles les maîtrisent désormais), se réduisent donc et peuvent être une source de financement pour un tel système.

Un tel indicateur composite se calculerait à partir de données transformées en score.

A titre d'exemple :



Il permettrait de faire le lien également avec la cotisation à la branche AT MP : une entreprise qui a choisi de se faire labelliser peut avoir un bonus variable en fonction de son classement. Une pondération serait donc appliquée au montant de la cotisation.

## 2.2. Investir dans la SST rapporte

Rappelons ici que des études (AISS 2009, OPPBTP 2014) démontrent clairement que pour 1€ investit dans la prévention des risques professionnels, le retour sur investissement est de plus de 2 euros en moyenne. Et dans des délais de l'ordre de 18 mois (cf. étude OPPBTP<sup>o</sup>). L'Agence Européenne de Santé au Travail (OSHA située à Bilbao) a démontré dans une étude qu'investir dans la prévention des Risques PsychoSociaux peut procurer jusqu'à 13 euros de retour sur investissement.

La SST peut, en première approche, représenter un coût (formation, achat d'EPI, etc.), mais la bonne nouvelle c'est que les investissements consentis rapportent à court/moyen terme.

## 2.3. SST et réglementation

La réglementation SST est complexe et touffue : cela renvoie à l'idée de confier ce domaine à des experts...

Un signal très fort pourrait être donné aux acteurs français sur ce sujet, compte tenu de la spécificité de la France en matière de jurisprudence dans ce domaine.

En effet, l'obligation générale faite à l'employeur, qui est une obligation européenne, a été transposée en France. Elle a évolué, par la jurisprudence française, vers une obligation de résultat et non une obligation de moyens telle qu'on la rencontre dans les autres pays membres de l'union, et au-delà.

Dès lors, l'ensemble des réglementations particulières qui constituent la quatrième partie du code du travail actuel ne sont finalement que des recommandations de « base » faites aux employeurs pour gérer, souvent précisément par des moyens, un certain nombre de situations de travail présentant des risques thématiques. Toutes ces exigences particulières pourraient être « sorties » de ce code.

L'idée serait de ne conserver que l'obligation générale faite à l'employeur (L 4121 et suivant) et l'obligation générale faite aux salariés (L 41 22), cette dernière pouvant être redéfinie de manière moins subjective pour clarifier les attentes, et en même temps de reconsidérer la nature du contrôle pour mieux regarder le résultat et la façon dont il est atteint et, là encore, lui donner une image positive (voir plus loin la proposition du GEPI sur ce sujet).

A côté de ces obligations générales, mandater un (ou des) institutionnel(s) (comme l'INRS par exemple) pour promulguer un corpus de fiches de bonnes pratiques et autres guides, par type d'activités et non plus par risque, pour aider les entreprises à gérer leurs situations de travail présentant des risques thématiques.

Un déplacement et un élargissement du dialogue social, notamment en y associant des acteurs territoriaux (voir plus loin dans le chapitre Accès à l'expertise), pour plus de pragmatisme et d'applicabilité.

L'ensemble de ces documents constitueraient des standards que la réglementation dans l'obligation générale (qu'il faudrait donc revoir à la marge) considérerait comme des standards/normes réglementaires de base, donc à appliquer.

Plusieurs avantages à envoyer ce signal très fort :

- une détermination affichée de simplification de la réglementation comme cela n'a jamais été vu par le passé, et un renforcement de l'application des obligations générales.  
En gardant en mémoire le constat que plus il y a de réglementation en matière de santé au travail dans un pays et plus la performance de ce pays sur la SST est en devenir, la régulation principale n'étant que de « passer le contrôle »,
- la création, la mise à jour, le retour d'expérience sur notamment l'applicabilité et la maintenance de ces standards réglementaires associeraient les acteurs actuels du dialogue social en l'élargissant à un certain nombre de parties prenantes, comme par exemple les branches professionnelles, le GEPI<sup>1</sup>, les CCI<sup>2</sup> régionales,...

---

1 – Groupe d'Échange des Préventeurs Interentreprises

2 – Chambre de commerce et d'Industrie

Pour se faire, le GEPI préconise de renforcer les partenariats entre les interlocuteurs institutionnels et les entreprises :

- Clarifier les rôles des interlocuteurs institutionnels et assurer une homogénéité des positions et avis de ces acteurs pour une meilleure performance des actions en entreprises.
- Lors des projets de textes, associer systématiquement des entreprises concernées et selon le domaine de compétence afin d'intégrer en amont leurs retours d'expérience du terrain.

Avec une logique assumée de « bien et tout de suite plutôt que très bien et trop tard » !

La conséquence serait de bénéficier plutôt d'un support de leur part au lieu des freins que l'on voit se lever aujourd'hui à l'occasion de toute publication d'un nouveau texte réglementaire particulier,

- la possibilité d'instaurer à travers ces standards réglementaires des adaptations en termes de moyens suivant la taille des entreprises.

En effet, si les principes demeurent, les moyens peuvent différer en fonction de la taille d'une entreprise.

### 3. La SST est une des composantes du travail

Le GEPI rappelle que la SST, quelle que soit la taille de l'entreprise, n'est pas un sujet exclusif des experts, mais concerne d'abord la direction de l'entreprise et toute sa ligne managériale.

Le GEPI considère que la SST n'est pas un objet "à part" de la production et du travail, mais est une composante, comme beaucoup d'autres sujets (égalité H/F, accueil du handicap, corruption, respect de l'environnement, etc...), à prendre en compte dans la façon dont les entreprises organisent le travail et la production. C'est donc d'abord un sujet de Direction et de management, même si de l'expertise est nécessaire (comme pour tous les autres sujets...) pour aider les entreprises à travailler et produire en toute SST.

Ce message s'adresse aux très nombreuses entreprises qui considèrent la SST comme un objet en tant que tel. Quelque chose que l'on fait après avoir assuré la production.

Agir de la sorte, c'est s'occuper du problème beaucoup trop tard ! Les risques sont déjà dans l'entreprise, et continuent d'y entrer. Le seul objectif recherché est alors de minimiser leur impact, au moindre coût. Et pour beaucoup d'entreprises c'est en s'appuyant bien souvent uniquement sur la fourniture d'équipements de protections individuelles, quand ce n'est pas le salarié lui-même qui est contraint de les acheter !

Ces entreprises passent à côté de l'opportunité que représente en fait ce domaine. Lorsque l'on a compris que, comme l'ensemble des attentes des parties prenantes auxquelles sont associés des risques et aussi des opportunités, la santé sécurité au travail est une des composantes à prendre en compte dans l'ensemble des actes que commet l'entreprise pour assurer sa production de produits et services.

Et ce le plus en amont possible.

C'est-à-dire dès les constitutions des équipes et des travaux concernant des projets, dans les phases de conception. Bien sûr et c'est très important dans le processus achat de l'entreprise. Mais aussi dans chacune des décisions importantes que l'entreprise a à prendre, etc...

L'objectif est de passer à un nouveau stade où l'on « produit et travaille en toute santé sécurité au travail ».

Comme l'on travaille en respectant l'environnement, les délais, des standards de qualité, les coûts. Comme l'on travaille en recherchant l'égalité hommes / femmes, en accueillant les situations.

### 4. Une évaluation des risques rationalisée

L'EVRP s'inscrit dans une démarche plus large de risk management dans les entreprises.

De ce point de vue, il est intéressant de se questionner en amont sur la méthode d'évaluation à retenir de façon à éviter que chaque domaine ait sa propre méthode. En effet, le propre d'une démarche de risk management est d'arriver à interclasser sur une même échelle de risque tous les risques auxquels l'entreprise est confrontée, dont les risques SST. L'avantage, outre l'unicité (formation), la simplicité (pas de mille feuilles), est que ce type de méthode permet pour la SST d'interclasser les risques à effet immédiat et les risques à effet différés. Y compris les RPS.

D'une façon générale, et qui vaut pour la SST, cette évaluation des risques permet de s'assurer que les risques majeurs sont traités en priorité et sont sous contrôle.

Pour se faire, le GEPI préconise de :

- Faire définir par les branches professionnelles les risques majeurs par métier et les mesures de prévention et de protection associées à mettre en œuvre.
- Intégrer ces risques et plans d'action au Document Unique de l'entreprise.
- Intégrer les sous-traitants à la démarche d'évaluation des risques (notamment REX des plans de prévention pour les prestataires récurrents)

Naturellement, une pluridisciplinarité bien comprise (employeur, managers, salariés, préventeur, médecin du travail, représentant des salariés,...) favorise l'efficacité de cette démarche d'évaluation des risques, qui rappelons-le n'a pour objectif que de mettre en œuvre des actions pour supprimer, à défaut améliorer la maîtrise des risques ainsi identifiés. De ce point de vue, le GEPI considère le débat du DU intégrant ou pas le plan d'action qui en découle comme inapproprié : c'est bien le lien entre l'EVRP et le plan d'actions qui en est issu qu'il est important de pouvoir démontrer pour l'employeur. La forme de cette démonstration n'apparaît pas cruciale.

Le GEPI prône une approche la plus pragmatique possible pour les TPE (quelques salariés) : il ne faut pas attendre de ces entreprises un Document Unique, mais exiger d'elles un plan d'action concernant les risques majeurs jusqu'à les mettre sous contrôle. Dans un second temps on peut les emmener vers une approche plus complète de leurs risques. En faisant cela on améliore immédiatement et fortement l'accidentologie en France.

## 5. Intégrer les prestataires et autres parties prenantes dans la démarche SST de l'entreprise

Les prestataires obéissent aux mêmes attendus que toute démarche d'achat en générale, à savoir que la SST est intégrée le plus en amont possible (premier Principe Général de Prévention « éviter le risque » ainsi que le 3<sup>ème</sup> PGP « combattre le risque à la source ». Ce domaine SST doit donc participer au choix du prestataire, comme d'autres domaines (coût, qualité, respect de l'environnement, absence de pratique corruptives, etc...). De ce point de vue, le label qualitatif SST évoqué précédemment prend toute sa place dans le choix des prestataires.

La politique SST d'une entreprise doit donc concerner également les prestataires. C'est d'ailleurs pour cette raison que de plus en plus d'entreprises ne communiquent plus leurs résultats qu'en y intégrant les résultats de leurs prestataires, lorsqu'ils travaillent pour elles. De façon à éviter toute polémique sur l'externalisation des risques...

Rappelons que dans une approche contractuelle, chaque partie prenante a sa propre responsabilité à exercer, y compris en SST.

De la même façon, la politique SST d'une entreprise doit concerner également les tiers potentiellement concernés par les activités de l'entreprise (par exemple des chantiers en milieu ouverts) et riverains des sites de l'entreprise (gêne, nuisances, voire risques industriels : couramment dénommée « santé environnementale »).

## 6. Une formation initiale revisitée pour préparer l'avenir et la rupture dans les performances SST

Le GEPI insiste sur un levier de changement important qui concerne la formation initiale des acteurs telle qu'elle existe aujourd'hui, que cette formation concerne les dirigeants d'entreprises, les managers, les salariés eux-mêmes, les préventeurs et autres hygiénistes et d'une façon générale les experts de ce domaine.

### 6.1. Formation initiale des managers et ingénieurs

En arrivant dans une entreprise, un jeune ingénieur ou manager est quasiment aussitôt confronté à la nécessité d'animer des femmes et des hommes au sein d'une équipe de travail et pour les entreprises les plus responsables à s'occuper des aspects SST.

Or la plupart du temps, dans sa formation initiale ne lui a été enseigné ni l'un, ni l'autre...

Dans son rapport<sup>3</sup> de mai 2008 au ministre du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité ainsi qu'au ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, William Dab proposait 12 recommandations dont la 7<sup>ème</sup> faisait état de la nécessité de bâtir un test de certification en Santé Sécurité au Travail (SST).

En juillet 2015, le Groupe permanent d'orientation du Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT) a publié un mémorandum sur les « Formations et le développement d'une culture de prévention » Il précise que « la méthode retenue privilégie une approche intégrée de la prévention : il s'agit d'intégrer la santé au travail dans la formation à tous les niveaux, dans un continuum entre la formation initiale, la formation continue et la pratique professionnelle ».

Le constat est que les entreprises ne sont pas satisfaites du niveau de connaissance de base des ingénieurs et managers en matière de Santé et Sécurité au travail (SST). Elles ont besoin de s'assurer que notamment les jeunes qu'elles recrutent ou que ceux qu'elles nomment à des postes de management ou de conception des organisations aient les connaissances nécessaires pour concevoir, organiser, produire et manager en toute Santé et Sécurité au travail.

Ce test, le GEPI l'a construit: le Test On Occupational Safety and Health (TOOSH). Ce projet est disponible pour en faire un objet partagé et utilisé dans les grandes écoles d'ingénieurs et de management qui, à terme, ne devraient plus délivrer de diplômes sans s'assurer

Le TOOSH est donc un test de mesure de connaissances en santé et sécurité au travail élaboré pour donner corps à la 7<sup>ème</sup> recommandation du rapport précité.

Il est basé sur le référentiel BESST (Bases Essentielles en Santé et Sécurité au Travail<sup>4</sup>).

Par ailleurs, au-delà des seuls aspects de base SST, il est stratégique que les formations initiales des ingénieurs et managers intègrent les compétences et pratiques nécessaires pour animer les femmes et les hommes de l'équipe, pour arbitrer et prendre les décisions nécessaires et pour exercer correctement son leadership. Leur faire prendre conscience que leur « posture managériale »<sup>®</sup> est source de confiance, d'implication et au final de performance. Sans compter les impacts sur les RPS...

Gardons en mémoire qu'à l'heure où les Risques Psycho Sociaux (RPS) ont envahi (à juste titre) l'actualité des entreprises, le manager est un créateur de santé et de performance.

Cette formation initiale intègre naturellement les rôles des acteurs et des instances de prévention.

### 6.2. Former les Préventeurs et hygiénistes au monde de l'entreprise

L'expérience du GEPI le pousse à militer pour donner, en plus de la compétence technique et organisationnelle que le préventeur, l'hygiéniste doit maîtriser, la capacité à ces populations (au moins pour

3 – [http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/RapportDEFINITIF\\_DabV2.pdf](http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/RapportDEFINITIF_DabV2.pdf)

4 – Le référentiel BESST est téléchargeable sur [http://www.esst-inrs.fr/enssup/pdf/R%C3%A9f%C3%A9rentiel\\_de\\_comp%C3%A9tences\\_BESST.pdf](http://www.esst-inrs.fr/enssup/pdf/R%C3%A9f%C3%A9rentiel_de_comp%C3%A9tences_BESST.pdf)

la frange diplômée de niveau expert sénior<sup>5</sup>) de comprendre comment fonctionne l'entreprise et quels sont les approches qu'elles déploient pour maîtriser tous les risques auxquels elles doivent faire face.

En effet, si l'on veut que ces populations soient perçues par les managers comme des aides à produire en toute SST, des facilitateurs, il faut qu'elles soient capables de maîtriser tous les aspects de l'entreprise et de la chaîne de création de valeur. Ainsi que le discours des managers.

Sinon, elles sont reçues bien souvent par le management comme le « poil à gratter » qui empêche de produire...

De même que certains pays l'ont déjà mis en place (exemple : Belgique), la France devrait définir le socle de compétences du préventeur et mettre en place un cursus qualifiant et certifiant. Ainsi, il serait également louable d'imposer, en fonction des risques intrinsèques à l'entreprise et de l'accidentologie de la profession par exemple, de disposer des compétences de tels ou tels types de préventeurs.

### 6.3. Former les salariés à devenir Sauveteurs Secouristes du Travail

Des études démontrent que la population de salarié Sauveteurs Secouristes du Travail a moins d'accidents du travail qu'une population de salariés référente. Sur la base de ce constat il serait intéressant de former le plus grand nombre possible de salariés à être Sauveteur Secouriste du Travail.

L'avantage est double :

- moins d'accidents dans l'entreprise,
- plus de gestes qui sauvent pratiqués dans l'entreprise et aussi dans la société française et donc moins de gravité pour les victimes objets de ses gestes et donc moins de dépenses pour le système de soins de notre pays.

Cet objectif pourrait être lié avec la délivrance du permis de conduire, le risque routier étant le premier risque mortel en entreprise.

### 6.4. Formation et culture Santé Sécurité

#### 6.4.1. Former tous les citoyens dès le plus jeune âge

Une étude épidémiologique<sup>6</sup> réalisée par l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) révèle que les jeunes de moins de 25 ans formés en santé et sécurité au travail pendant leur scolarité ont 2 fois moins d'accidents du travail que les autres. Réalisée sur 5 ans dans 7 régions de France, cette étude montre la pertinence d'intégrer un enseignement en santé au travail dans l'ensemble des formations initiales.

#### 6.4.2. Education nationale et culture Santé Sécurité

Le GEPI encourage à développer dans l'enseignement et la formation tout au long de la scolarité des jeunes françaises et français le lien entre activités liées à l'enseignement et Santé Sécurité.

L'idée est de travailler à faire grandir une culture de la prévention des risques, notamment en santé, et ce dès l'école. L'apprentissage des gestes qui sauvent (déjà en cours de diffusion) pourrait être systématiquement appris à l'école? Le cursus scolaire ne devrait-il pas intégrer la gestion des risques SSE (Santé Sécurité à l'Ecole !) tout au long de la vie scolaire et ses projets? L'apprentissage le fait déjà pour partie.

## 7. L'accès à l'expertise pour les TPE notamment

L'accès à l'expertise, car ce sont de vraies compétences dont les entreprises ont besoin pour les aider à gérer les risques pour la santé et la sécurité de leurs salariés et ceux de leurs prestataires, pose problème pour les

---

5 – Ingénieurs Prévention des Risques par exemple tel que parrainé par le GEPI et formés par le Cnam Hauts de France-

6 – <http://www.inrs.fr/header/presse/cp-accidentologie-jeunes.html>

petites et moyennes entreprises. Bien sûr commençons déjà par instaurer partout le salarié compétent, le préventeur, et définissons le socle de compétences minimum recherché.

Là encore, de nouveaux acteurs, déjà connus des TPE et PME, comme les comptables (quasi toute entreprise a un comptable), ne pourraient-ils pas élargir leur offre en lien avec d'autres acteurs (Anact, OPPBTP, CCI, cabinets conseils, IPRP, Service de Médecine du Travail Inter-entreprises, ...). Cette possibilité peut nécessiter de faire évoluer le cadre réglementaire gérant ces activités: alors faisons le évoluer?

Nous avons évoqué le rôle des institutionnels pour mettre à disposition des guides de pratiques pour mettre sous contrôle des risques thématiques par activités, avec un nouveau statut réglementaire de ces guides. D'une façon pragmatique, le GEPI observe que souvent, sur un territoire donné, il y a un regroupement de technologies et donc d'activités. Exemple la vallée de l'Arve regroupe tous les décolleteurs. Cela a été amplifié par le développement des pôles de compétitivité et les politiques industrielles passées.

Dès lors, ne pourrait-on pas mutualiser l'expertise relative à ces activités, et notamment en matière de SST ? Des structures existantes locales et territoriales pourraient proposer ces expertises comme les chambres de commerce et d'industrie. L'idée n'est pas de les accueillir physiquement, mais de qualifier des acteurs reconnus et pourquoi pas eux-mêmes labellisés (diplômés ? en améliorant le processus de type qualification IPRP ?) et de proposer des contrats de progrès (donnant-donnant et pas uniquement de financement à fond « perdus ») pour aider les TPE et PME de la région à progresser pour produire et travailler en toute SST.

Exemple : faire travailler des acteurs (PME, TPE et experts) sur un risque commun sous pilotage CCI. Le financement est assuré par toutes les entreprises concernées au prorata de leur cotisation AT/MP.

Le remboursement des financements opérés par les entreprises pourrait se faire par une décote du montant de leur cotisation à la branche AT MP. Partant du principe que l'entreprise investissant pour mieux maîtriser ses risques, ses résultats vont s'améliorer, on anticipe donc cette amélioration.

Certaines mutuelles professionnelles agissent déjà de la sorte.

Dans ce nouveau paysage, il faut établir le lien avec les acteurs existants comme les Carsat. Des partenariats, voir des restructurations pour simplifier l'accès à cette expertise peuvent être imaginées.

Les donneurs d'ordre peuvent également avoir un rôle à jouer : certains le font déjà dans le cadre de leur approche RSE. Cela fait un lien qui plus est avec la proposition en matière de label.

Pourquoi ne pas imaginer que les donneurs d'ordre aient à systématiquement intégrer dans leur appels d'offre (cela se fait déjà pour les plus vertueux) des attentes vis-à-vis de la capacité à maîtriser les risques, notamment SST, des activités qu'ils s'approprient à leur confier ? Et qu'en cas de réponses non satisfaisantes (car pas de prestataires suffisamment armés), ils contractent avec le candidat retenu le mieux placé un accompagnement avec l'expertise du donneur d'ordre, ou autre, pour progresser dans sa capacité à produire et travailler en toute SST. Le financement pourrait suivre les mêmes principes que ci-dessus.

## 8. Régulation, contrôles et indicateurs

### 8.1. La régulation

La régulation doit se faire de manière plus incitative qu'aujourd'hui, de façon à ce qu'elle bénéficie fortement aux entreprises vertueuses. La tarification doit donc être revue pour valoriser davantage les actions de prévention. Un système de bonus-malus financier est une forme de régulation à explorer plus fortement. Le label proposé ci-dessus s'inscrit dans cette boucle vertueuse.

On ne peut évoquer la régulation sans parler de la reconnaissance des maladies professionnelles. En France, il a été retenu une approche binaire. MP, ou pas MP. Ce parti pris semble arriver à ses limites avec l'interpénétration des facteurs de risques pour la santé, entre santé publique et SST. Même si le sujet est difficile, ne serait-il pas intéressant d'étudier une approche plus équilibrée, attribuant un pourcentage de causalité au travail et à la santé publique ?

Il y a fort à parier que des atteintes réelles à la santé trouveraient alors une acceptabilité par les parties plus rapides dès lors que l'entreprise n'est pas tenue seule pour responsable à 100% de l'atteinte à la santé d'un salarié / citoyen.

## 8.2. Le contrôle

Le GEPI considère, par expérience, que faire porter par les mêmes acteurs les missions de conseils et de contrôle engendre des effets pervers difficiles à gérer. Encore plus lorsque ces acteurs ont un statut d'indépendance.

Le contrôle porte aujourd'hui (lorsqu'il existe) quasi exclusivement sur le respect de la conformité réglementaire, alors que l'on sait que cela représente le minimum minimum de l'exercice de la responsabilité générale faite à l'employeur. Et ce minimum est pourtant quasi impossible à respecter, tant les exigences sont nombreuses...

Pour reprendre un bon mot d'un responsable SST d'un très grand groupe français : « la réglementation particulière est faite pour les petites entreprises et est contrôlée dans les grandes... ».

Une piste de progrès serait de regarder déjà comment l'entreprise gère son obligation générale. Cela appelle que les acteurs convergent sur les principes, modalités et les actions qui dessinent le contour d'un bon exercice de l'obligation générale de sécurité.

Le GEPI fait également le lien entre ce point et le label qualitatif. En effet, lorsque l'entreprise est correctement labellisée, le contrôle pourrait être différé et du coup se concentrer sur celles qui ne sont pas labellisées?

Le contrôle est quasiment toujours vécu comme une sanction possible. Et pourquoi ne pas imaginer qu'un contrôle qui fait apparaître beaucoup de points positifs entraîne une reconnaissance financière (baisse de cotisation, prime,...) ?

Là encore il doit être possible de faire du contrôle une opportunité.

## 8.3. Les indicateurs

Le GEPI appelle de ses vœux que les indicateurs de résultats de type Tf et Tg, ou indice de fréquence et de gravité, dont les limites sont très rapides (ne serait-ce que pour lire les tendances de leurs évolutions sur des faibles nombre de salariés), soient complétés par des indicateurs proactifs. Là encore, les items composant un label qualitatif SST sont utiles pour répondre à cet objectif.

Là encore, l'existence d'un label qualitatif enrichirait une telle approche proactive.

Comme déjà évoqué, une bonne pratique est que ces résultats intègrent la performance des prestataires.

## 9. Le dialogue social

Le GEPI se félicite de la dernière réforme du dialogue social en France qui voit arriver le Comité Economique et Social en lieu et place du Comité d'Entreprise et du CHSCT, avec sa Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail.

Le GEPI fait remarque qu'il aurait été pédagogique d'appeler cet organisme le « Comité Social Economique et Environnemental (CSEE), reprenant ainsi les trois piliers du développement durable auxquels n'échappe aucun sujet à traiter en entreprise au XXI<sup>ème</sup> siècle.

Ce faisant, donner tous les tenants et aboutissants d'un projet, d'une décision, etc. aux représentants du personnel en un seul lieu permet d'améliorer la vision globale de ses impacts et donc d'améliorer la construction d'un avis de l'organisme.

Le GEPI insiste sur la nécessaire qualité de la formation des représentants du personnel élus dans le CSE. Tous les outils de formation, y compris le compte individuel de formation, doivent pouvoir amener le futur élu à un niveau de compétence suffisant pour lui permettre d'assurer sa mission de représentation. Doit-on en faire un préalable à la candidature ?

Au final, la qualité du dialogue social en entreprise ne pourra porter ses fruits que si la direction de l'entreprise et tous ses acteurs s'investissent vers le même objectif.

## Conclusion

Le GEPI appelle de ses vœux que la France se dote d'un tel cadre stratégique issu d'une telle approche systémique pour actionner tous les leviers (il peut naturellement y en avoir encore !) afin de réaliser l'ambition partagée que « la France devienne l'un des pays les plus performants et innovants en Europe en matière de prévention dans le domaine de la santé au travail ».

Ce cadre stratégique participera par ricochet à créer les bases d'une Qualité de Vie au Travail, tant la performance SST appelle des pratiques qui ont un impact très positif sur celle-ci. En effet, la QVT est parfois victime de « mesurette » (au demeurant arrangeantes pour le salarié : exemple service de pressing, etc.) mais qui oublie les fondamentaux à mettre en place pour réellement faire progresser cette dimension.

L'ambition recherchée, au-delà du pur aspect éthique, si elle est atteinte, améliorera la compétitivité des entreprises, améliorera également l'exercice de leur responsabilité, laquelle entrera alors en résonance avec l'élan constaté et toujours plus fort de l'achat responsable, créant une spirale vertueuse pour leur business, et au final l'emploi en France.