

CONGRÈS

COMPTE RENDU

INRS ACTUALITÉS EN PRÉVENTION

4^e édition
20-21 juin 2005, Marseille

Les IAP (INRS Actualités en Prévention) 2005 se sont déroulées les 20 et 21 juin derniers à Marseille. Organisées en partenariat avec la CRAM du Sud-Est, elles avaient pour thème principal les facteurs organisationnels en santé et sécurité du travail, décliné selon trois axes : transport-logistique, sous-traitance - maintenance, systèmes de management de la sécurité.

Toujours avec l'objectif de répondre aux besoins en prévention des entreprises, d'échanger et de partager expériences et connaissances, différents acteurs du monde de la prévention sont intervenus : les experts de l'INRS mais aussi des CRAM ont présenté leurs études et recherches, des entreprises ont témoigné, des membres de CHST, des médecins du travail... ont enrichi les débats en les éclairant de leur pratique de « terrain ».

Monsieur Marcel Chapapria, adjoint au Maire, représentant la Mairie de Marseille a accueilli les 350 participants.

Monsieur Jean-Louis Thierry, Directeur de la CRAM Sud-Est, s'est félicité de l'accueil à Marseille de cet événement national et a souligné la contribution de la CRAM-SE à sa préparation.

« Il me semble important de mettre en exergue que ces journées permettront d'évoquer les problématiques Sécurité au Travail dans leur complexité technique, économique et sociale avec une grande ouverture au débat.

La multiplicité des statuts professionnels des intervenants et des participants à ces journées est un gage d'enrichissement des approches de la Prévention.

Autre aspect intéressant, l'état des lieux et la démarche prospective bénéficieront de l'articulation entre la recherche et les réalités du terrain, entre la théorie et la pratique.

Enfin, je relève que le thème de ces journées « les facteurs organisationnels en santé et sécurité au travail » est un thème ambitieux et porteur pour la Prévention.

La problématique est transversale, les représentants de tous secteurs d'activité trouveront dans ces journées « Actualités en Prévention » de l'INRS des éléments de réflexion et des pistes d'actions. »

Il a conclu en remerciant l'INRS de son initiative.

Après avoir remercié la Ville de Marseille et à la CRAM Sud-Est, Monsieur Pierre-Yves Montelion, Président du Conseil d'Administration de l'INRS, a souligné que c'est la seconde fois que les IAP sont organisées en partenariat avec une CRAM. « Cette collaboration permet à nos experts de mieux répondre aux besoins exprimés par les acteurs qui font de santé et de la sécurité au travail le quotidien de nos entreprises. Cette proximité favorise un dialogue constructif avec les chefs d'entreprise, les responsables de la sécurité, les membres des CHSCT ou encore les intervenants en prévention des risques professionnels.

L'une des missions de l'INRS est l'élaboration de solutions réalistes que les entreprises peuvent s'approprier pour prévenir les risques professionnels auxquels elles sont confrontées. Les travaux de ce colloque sont une façon d'éprouver notre efficacité en échangeant avec vous. Devant

► Amandine BERNARDÉ

l'évolution rapide des technologies et les mutations qu'elles entraînent, l'organisation du travail devient un enjeu majeur de l'évaluation et de la prévention des risques professionnels. Les facteurs de risque organisationnel prennent une place croissante dans la survenue des accidents du travail et des maladies professionnelles. Cet après-midi ce sont les préoccupations des métiers de la logistique et des transports qui retiendront notre attention avec la recherche d'une stratégie globale de prévention adaptée aux nouvelles contraintes imposées par l'évolution de ces activités. Demain matin,

nous nous intéresserons aux activités de maintenance industrielle très présentes dans la région et aux activités de sous-traitance pour lesquelles les entreprises utilisatrices et extérieures doivent mettre en place une politique de prévention des risques professionnels active et spécifique. Enfin, demain après-midi nous nous interrogerons sur les moyens d'évaluer les systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail. Nous nous demanderons si ces approches gestionnaires et normatives sont adaptées aux enjeux de demain et quel est leur impact sur l'organisation des entrepri-

ses qui envisagent leur mise en oeuvre. Ces trois thèmes concernent un très grand nombre d'entreprises. L'INRS a développé de réelles compétences basées sur des connaissances que nous vous proposons de partager. Les préventeurs présents pourront ainsi directement faire part à nos experts de leurs interrogations et de leurs remarques. »

TRANSPORT - LOGISTIQUE

André Grippi, Directeur prévention de la CRAM Sud-Est introduit le premier thème de ces journées **Transport - logistique**.

« Cette première demi-journée est consacrée à la Prévention des risques professionnels dans les métiers du Transport et de la Logistique. Nous considérerons que ces métiers relèvent d'un secteur à part entière, mais précisons tout de même que ces activités se trouvent encore souvent intégrées à d'autres, et concernent donc de nombreuses branches professionnelles.

Tout d'abord un aperçu de la situation économique du secteur des Transports et de la Logistique dans notre circonscription où se trouve notamment CLESUD, 3ème plate-forme logistique de France, sur les territoires de Grans-Miramas.

Parmi les quelques 200 000 entreprises réparties en régions PACA et Corse, plus de 4000 relèvent de ce secteur, et emploient plus de 40 000 salariés dépendant du régime général de la sécurité sociale, victimes annuellement d'environ 3500 d'accidents du travail avec arrêt (dont plus de 20% de chutes de hauteur) et d'une trentaine de maladies professionnelles.

Les activités du Transport et de la Logistique sont particulièrement concernées par la Prévention des risques professionnels, compte-tenu des risques liés aux maintenances ou à la circulation.

Ceux-ci font partie des priorités de notre politique régionale en matière de prévention depuis plusieurs années. On notera également que ces risques génèrent de nombreux troubles musculo-squelettiques (TMS) déclarés de plus en plus fréquemment au cours de ces dernières années.

Afin de mieux approcher la problématique « Prévention » au sein de ces activités, rappelons rapidement quelques-unes des profondes mutations intervenues au cours

de ces dernières années :

- Tout d'abord une forte tendance à l'optimisation de la distribution des marchandises, pour à la fois diminuer les stocks, réduire les délais de livraison et les coûts.

Cette optimisation conduit à de nouvelles répartitions des tâches (transport/conditionnement/stockage/livraison), mais aussi à l'émergence de métiers plus complexes et d'autres plus spécialisés.

On remarque aussi que face à la concurrence étrangère qui s'exerce notamment dans le transport longues distances, les prestataires évoluent parfois vers davantage de services de logistique (stockage simple mais aussi stockage après conditionnement à façon, etc...).

- Autre mutation observée : le renforcement de l'informatisation. Cette informatisation s'observe depuis le mode de commande lui-même jusqu'à la livraison, avec une assistance en temps réel pour établir des circuits de distribution en fonction des chargements embarqués.

- Troisième évolution marquante : un fort développement des activités de la logistique dû au fait que, d'une part, les industriels sous-traitent de plus en plus systématiquement leurs activités de transport, de stockage et de livraison à des entreprises spécialisées et que d'autre part, le commerce et la distribution se concentrent au sein de grandes enseignes.

Par exemple, le développement de la Grande distribution favorise l'augmentation du nombre de bases logistiques où se fait la majorité du stockage à la place du stockage sur les lieux de vente.

Ces évolutions impactent fortement les

organisations et par là-même, ont des répercussions sur les conditions de travail et la sécurité des salariés. Elles peuvent également générer des situations de stress.

Cet après-midi, nous aborderons ensemble les questions relatives à :

- l'intégration de la logistique au sein de l'activité Transport,
- l'analyse des maintenances dans la Logistique,
- l'informatique embarquée comme outil de prévention.

Un exemple d'externalisation du transport et de la logistique viendra compléter ces aspects.

Forts de ces échanges, nous pourrions dégager des pistes de solutions pour une meilleure prise en compte de la santé et de la sécurité au travail.

Nous remercions vivement Monsieur Frédéric Chapelle, responsable sécurité au sein du groupe Berto Méditerranée et Monsieur Philippe Espanet, responsable de la base logistique chez ACR Logistics France à Brignolles, pour leur participation à nos débats auxquels ils apporteront leur réalisme de terrain.»

Intégration de la logistique dans l'activité de transport - Évolution des risques pour les salariés, mesures de prévention

Daniel Clément, CRAM Rhône-Alpes

Lièn Wioland, INRS, département Homme au travail

Les entreprises de transport françaises cherchent à diversifier leur activité pour rester concurrentielles avec les transporteurs étrangers. Quatre logiques de développement se présentent à eux :

- Vendre un service en plus du transport,
- Sous traiter une partie de la traction,
- Affréter ce qui est le plus pénalisant,
- Vendre une organisation de transport attractive pour le client (emballage, logistique, livraison).

L'objectif de l'étude est de faire le point en termes de santé/sécurité dans une entreprise de transport international qui, depuis une quinzaine d'années, a intégré une activité de logistique. L'intervention s'est centrée sur les opérateurs de quai (caristes et chef de quai) au centre des contraintes créées par l'organisation de l'entreprise. Une « observation instrumentée » (capteurs et vidéo) sur le quai durant une journée complète de travail ainsi que des entretiens avec les différents acteurs de l'entreprise sont effectués. L'organisation générale de l'entreprise et ses effets en termes de contraintes sur les acteurs de quai sont discutés. Au final, se pose le constat qu'intégrer une nouvelle activité (la logistique) à une activité déjà existante (le transport) nécessite une réflexion « complète » (allant de chacun des métiers qui cohabitent jusqu'à l'organisation de l'entreprise). Les transporteurs n'y sont pas nécessairement préparés et n'ont pas forcément les moyens de conduire cette réflexion qui du point de vue santé/sécurité est cruciale.

Méthode d'analyse des manutentions manuelles et mécanisées, application à des activités de logistique

Michel Olivier, CRAM Languedoc-Roussillon

Michel Duwelz, INRS, département Formation

Les problèmes liés aux manutentions manuelles restent malheureusement toujours d'actualité et sont à l'origine d'une part importante des accidents du travail.

En terme de santé au travail, il n'est donc pas possible de les ignorer de même

que leur coût non négligeable pour les entreprises, ne serait-ce qu'en nombre de jour d'arrêt qui leurs sont imputables.

L'INRS a créé, en partenariat avec des services Prévention des CRAM et la CNAMTS, un outil intitulé "Méthode d'analyse des manutentions manuelles" répertorié à l'INRS sous l'intitulé ED 776. C'est un outil utile et pertinent pour les entreprises qui souhaitent aborder et traiter les problèmes liés aux manutentions manuelles.

Cette méthode didactique comprend quatre phases :

- Repérage des situations à risques,
- Analyse de ces situations,
- Recherche de solutions,
- Evaluation de ces solutions.

Elle est particulièrement adaptée aux PME et peut être mise en œuvre par différentes personnes internes ou externes à l'entreprise.

Le secteur de la logistique est, parmi l'ensemble des secteurs d'activité, un de ceux les plus concernés par la manutention manuelle. Un ensemble pédagogique conçu autour de l'application de cette méthode dans ce secteur permet de se former à son apprentissage et à son utilisation.

C'est cette méthode et cet ensemble pédagogique qui seront présentés lors de la communication.

Une illustration récente et concrète de cette démarche dans une enseigne de supermarché "Hard Discount" permettra de conclure sur les intérêts et les limites de l'utilisation de cette méthode dans une démarche de prévention des risques liés aux manutentions manuelles.

L'informatique embarquée dans les Transports Routiers de Marchandises peut-elle être un outil de prévention ?

Thierry Palka, CRAM de Bretagne

Régine Marc, INRS, département Equipements de travail et ergonomie

Rapporteurs des travaux du Groupe de Travail composé de Robert BACLET (CRAM Auvergne) ; Florence HELLA (INRS Centre de Lorraine) ; Jean-Pierre JAGODZIK (CRAM Nord-Picardie) ; Frédéric JARDIN (CRAM Normandie) ; Bernard GOUILLON (CRAM Midi-Pyrénées)

Présentation des premiers résultats du Groupe de travail « L'Informatique Embarquée dans le Transport Routier de Marchandises (TRM) » dont l'objectif est

d'élaborer un document pour permettre aux entreprises d'intégrer la prévention des risques dans leur projet d'acquisition et de mise en œuvre d'un Système d'Informatique Embarquée, et aux CRAM de disposer de repères communs sur le sujet.

Le transport routier de marchandises (TRM) est un secteur soumis à de fortes contraintes :

- Un contexte économique exigeant, à vive concurrence : pression croissante des donneurs d'ordres, variations des coûts (carburants, assurances, main d'œuvre, péages...) difficiles à répercuter sur les prix, ...
- Un cadre réglementaire dense et complexe : Code de la route, réglementation sociale nationale et européenne, restrictions de circulation, transport de matières dangereuses,...
- Cette situation impose aux entreprises, des efforts de rationalisation et de maîtrise de leur activité.

Les systèmes d'informatique embarquée (SIE) sont souvent présentés comme des outils susceptibles de prendre en compte efficacement ces multiples contraintes et donc d'améliorer les performances de l'entreprise.

Les progrès rapides de l'informatique et de la télécommunication mobile ont entraîné une augmentation de l'offre sur le marché de la prestation de service, des matériels, des fonctionnalités,....

De ce fait, de nombreuses entreprises du secteur du transport routier de marchandises s'interrogent sur l'opportunité de " franchir le pas " en s'équipant de systèmes de ce type.

L'imminence de l'obligation d'installer un chrono-tachygraphe électronique (août 2005) donne l'occasion aux fournisseurs de développer des systèmes multifonctions. Les professionnels du secteur routier sont ainsi face à des choix d'autant plus difficiles que les retours d'expérience ne sont pas suffisants, notamment du point de vue de la santé/sécurité des personnels concernés : les conducteurs et les gestionnaires d'exploitation.

Dans la pratique, lors d'un projet d'implantation de SIE, l'entreprise doit s'interroger et déterminer ses choix en respectant les valeurs essentielles¹ qui s'imposent au "réseau prévention" et constituent une référence pour toute action préventive dans l'entreprise.

¹ Valeurs essentielles (au sens du texte adopté par la CAT-MP) : la personne, la transparence, le dialogue social,...

L'objectif du travail du groupe est d'élaborer un document destiné à aider les responsables de projet et les préventeurs dans leur démarche. Par ailleurs, il vise à mettre en garde contre les éventuels risques induits par l'utilisation de ces nouvelles technologies et donne des repères pour la prévention.

Externalisation du transport et de la logistique - Exemple de sous-traitance de transport privés

Frédéric Chapelle, Entreprise Berto

Alain Montalti, CRAM Sud-Est

Présentation

Frédéric CHAPELLE, ma fonction est Conseiller Sécurité et Prévention du GROUPE BERTO. Pour ceux qui préfèrent Responsable Sécurité.

Le GROUPE BERTO n'est pas une entreprise de transport mais une entreprise de location de véhicules industriels avec conducteurs, spécialisée dans l'externalisation.

Historique

1963 : Création en Avignon par M. Emile BERTO.

1982 : Reprise de l'entreprise, d'une trentaine de salariés par M. Pierre-Yves BERTO Président Directeur Général actuel.

Quelques chiffres

2004 : 950 moteurs, 1100 personnes, 950 conducteurs, 72 millions d'Euros de CA, 12 sites.

Notre métier

Mise à disposition de véhicules industriels (poids lourds) avec conducteurs, au travers de contrat de location de différentes durées. Nous proposons une solution de transport aux entreprises qui souhaitent garder une maîtrise de la distribution de leurs marchandises. À titre d'exemple voici quelques uns de nos clients : Lafarge, Air liquide, Carfioul (filiale de Carrefour), Big Mat, Point P, Fenwick, Onyx, Galeries Lafayette...

Un exemple d'externalisation

L'entreprise « DELTA » :

Fabrique de savon à Marseille, dispose de 4 véhicules avec ses conducteurs afin de livrer ses savons à ses clients.

C'est ce que l'on appelle le transport privé.

L'activité transport devenant lourde à gérer :

- Les véhicules âgés à changer,
- Des coûts d'entretien imprévisibles,
- Une réglementation nationale et européenne contraignante et inconnue,
- L'application des RTT,
- Des procès verbaux et des condamnations au Prud'homme ou, devant d'autres juridictions,
- Du personnel à recruter et à gérer (absences etc...).

L'entreprise DELTA décide de se recentrer sur son cœur de métier et de chercher des solutions externes pour son transport.

Son souhait étant de ne pas perdre la main et le contact avec son équipe et ses clients.

Signature d'un contrat de location avec une de nos filiales. Cette externalisation porte sur les quatre véhicules et les conducteurs,

Plus d'imprévus financiers, mais des mensualités régulières,

Plus de soucis avec un véhicule en panne, BERTO possède des véhicules relais.

Plus de problèmes de conducteurs absents, plus de congés à gérer, BERTO à un volant de conducteurs relais,

Plus de problèmes de Prud'hommes, de P.V., d'Inspection du Travail, de pénal...

Nous reprenons leur flotte que nous renouvelons car elle est vétuste. Mais si le client le souhaite les véhicules sont à ses couleurs.

Nous reprenons leurs conducteurs sous couvert de l'article L 122-12 du code du travail, ce qui leur garantit une protection et une continuité de leur contrat de travail. Ils conservent leur ancienneté, leur rémunération,

Ils continuent à travailler chez notre client comme auparavant sans changements.

Notre client garde la maîtrise de ses livraisons mais n'a plus les contraintes du transport,

Nous faisons former ces conducteurs qui sont devenus salariés BERTO, afin de les mettre en adéquation avec les obligations légales et les recommandations (ceci représente 12 000 heures de formation en 2004, soit 3,5% de la masse salariale) FCOS CACES ADR...

Nous les formons en interne :

- à la sécurité routière,
- à la prévention des accidents du travail,
- aux spécificités techniques,
- aux contraintes du client

Pour ce faire nous disposons de 10 formateurs.

TABLE RONDE

Évolutions en matière d'organisation logistique. Comment mieux prendre en compte la santé et la sécurité au travail ?

Michel Aumas, INRS, département Equipements de travail et ergonomie

Laurent Clémenceau, AFT-IFTIM

Jean Studer, CNAMTS

Bernard Giraud, CRAM Sud-Est

Michel Mattar, Fédération des entreprises de transport et logistique de France

José Ibarz, ACR Logistics France

Michel Aumas

Pour prévenir les risques d'accidents et les accidents graves occasionnés par les engins mobiles automoteurs et les engins de levage, les services prévention de la Sécurité Sociale ont depuis de nombreuses années préconisé une formation des conducteurs afin qu'ils acquièrent les règles élémentaires pour conduire en sécurité (exigence également précisée dans le code du travail et les textes réglementaires associés).

Cette situation a entraîné la création d'un grand nombre d'organismes de formation avec des contenus et des durées de formation parfois très différents. À l'issue de ces formations, aucun moyen ne permettait de s'assurer que le conducteur était effectivement apte à conduire en sécurité.

Il a donc paru nécessaire pour les services prévention de la Sécurité Sociale, d'instituer une évaluation des connaissances et savoir-faire des conducteurs pour la conduite en sécurité, cette évaluation intervenant au terme de la formation. Dans ce contexte, le contenu et la durée de la formation sont laissés à l'appréciation des formateurs qui doivent les adapter en fonction des candidats.

Tous ces considérants ont conduit la Caisse Nationale de l'Assurance maladie des Travailleurs Salariés (CNAMTS) à élaborer le dispositif « CACES » : Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité.

Parallèlement fin 1998 la réglementation a évolué. C'est ainsi que le code du travail stipule que la conduite d'équipements de travail mobiles automoteurs et des équipements de travail servant au levage est réservée aux travailleurs ayant reçu une formation adéquate, complétée et réactualisée chaque fois que nécessaire. De plus, la conduite de certaines catégories d'équipements est subordonnée à l'obtention d'une autorisation de conduite

délivrée par le chef d'entreprise (article R 233-13-19 et arrêté du 2 décembre 1998).

L'arrêté du 2 décembre 1998 précité, relatif à la formation à la conduite, précisée dans son article 3, les trois éléments à prendre en compte pour délivrer l'autorisation de conduite :

- un examen d'aptitude réalisé par le médecin du travail,
- un contrôle des connaissances et savoir-faire de l'opérateur pour la conduite en sécurité,
- une connaissance des lieux et des instructions à respecter sur le ou les sites d'utilisation.

Le CACES mis en place par le Département Prévention des Risques Professionnels de la CNAMTS pour les conducteurs d'engins relevant du régime général de la Sécurité Sociale, sans être obligatoire, est un bon moyen de satisfaire à l'obligation b) de l'article 3 de l'arrêté du 2 décembre 1998 comme le stipule la circulaire DRT 99/7 du 15 juin 1999 sur l'application du décret n° 98-1084 du 2 décembre 1998.

Des recommandations ont été adoptées pour définir les conditions d'obtention du CACES pour différentes familles d'engins : R 372m pour les engins de chantier télécommandés à conducteur porté, R 377m pour les grues à tour, R 383m pour les grues mobiles, R 386 pour les plates-formes élévatrices mobiles de personnel, R 389 pour les chariots automoteurs de manutention et R 390 pour les grues auxiliaires de chargement de véhicules.

Le CACES ne peut être délivré que par un testeur appartenant à un organisme testeur certifié par l'un des organismes certificateurs accrédités par le COFRAC et conventionné par la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie.

Les organismes testeurs certifiés sont généralement également organismes de formation. En règle générale, ils proposent une formation sur quatre jours avant le passage du CACES. Vous pouvez consulter la liste des organismes testeur sur le site Web de l'INRS : www.inrs.fr à la rubrique CACES. Néanmoins, cette formation peut être réalisée en interne par une personne compétente. Dans ce cas vous devez pouvoir justifier du contenu de cette formation et de la compétence du formateur notamment en cas d'accident. Pour sa part, l'INRS ne réalise pas de formation dans ce domaine.

Le CACES n'est pas institué par une obligation réglementaire mais constitue une recommandation pour les salariés relevant du régime général de la Sécurité Sociale. Il n'en demeure pas moins qu'il

constitue une référence qui permet d'attester des connaissances et savoir-faire du conducteur, ce qui peut être un élément essentiel en cas d'accident pouvant entraîner par la suite des poursuites judiciaires.

Ainsi le CACES à proprement parler n'est pas obligatoire, mais il est un bon moyen pour satisfaire le point b) de l'article 3 de l'arrêté du 2 décembre 1998 et constitue en quelle que sorte les règles de l'art en matière de contrôle des connaissances et savoir-faire.

Aujourd'hui près de 400 organismes testeurs sont certifiés et tout laisse à penser que leur nombre n'évoluera guère. Ils ont délivré toutes recommandations confondues environ 198 000 CACES en 2002, 315 000 en 2003 et environ autant en 2004 (toutes les statistiques ne sont pas encore en notre possession).

Concernant spécifiquement les chariots, 140 000 CACES, toutes catégories confondues, ont été délivrés en 2002, 186 000 en 2003 et environ 200 000 en 2004.

Le dispositif CACES a atteint sa maturité. Pour assurer sa pérennité, il y aura lieu que l'Institution Sécurité Sociale prennent des dispositions pour endiguer les tentations de dérivés de certains organismes testeurs. Par ailleurs, après bientôt cinq années d'expérience une révision des recommandations s'imposent afin d'améliorer le dispositif compte tenu des informations recueillies.

Jean Studer

À en croire les constructeurs, la question de la sécurité des véhicules est une question réglée : les véhicules mis sur le marché sont des véhicules sûrs, et les marges de progrès sont désormais faibles sur ce terrain. Chaque nouveau salon de l'automobile apporte un degré de plus dans la sophistication de ces dispositifs, et la presse spécialisée s'en fait largement l'écho..

Pour ce qui est des véhicules d'entreprise, si le niveau de sécurité est globalement satisfaisant pour les véhicules classiques, la situation est beaucoup plus contrastée, voire préoccupante, pour ce qui concerne les véhicules utilitaires légers.

C'est pourquoi la CNAM-TS, les CRAM et les CGSS lancent une action nationale qui vise à faire prendre conscience de la situation et à proposer et mettre en œuvre des mesures permettant d'accroître la sécurité intrinsèque des VUL.

■ Le véhicule utilitaire comme « moyen de déplacement »

Alors que pratiquement tous les véhicules dits « de tourisme » sont aujourd'hui vendus avec, en équipement de série, ABS, airbag conducteur et airbag passager, il n'y a que 36% des VUL en vente sur le marché français qui possèdent l'ABS en série, 66 % l'airbag conducteur et 14% l'airbag passager... (Source : Observatoire du véhicule d'entreprise, décembre 2003)

Plus étonnant encore : sur certains véhicules on ne peut installer ni ABS, ni airbag... Ainsi en est-il du Citroën C15, qui, selon l'Observatoire du véhicule d'entreprise, était au 10e rang des ventes en 2003, avec 2,5% du marché.

Ces chiffres, peu connus, posent un problème de fond, celui de l'égalité de traitement des diverses catégories de salariés d'une entreprise. Comment justifier, tant au plan moral qu'au plan de la prévention, que le véhicule d'entreprise fourni à un cadre ou à un commercial soit intrinsèquement plus sûr que le véhicule fourni à un chef de chantier ou un livreur ?

Souvent cette situation n'est pas maîtrisée, car l'achat ou la location des véhicules dépend des services techniques, et non des services en charge de la prévention des risques professionnels. Et le critère financier est dans ce cas le premier critère mis en avant.

Cette situation est également en partie liée au statut du VUL dans le travail. En effet, sur ce terrain, la situation est plutôt confuse. Il y a, globalement, trois types d'«objets roulants ». Les objets roulants en général non immatriculés, et dont l'espace habituel d'évolution est l'espace privé de l'entreprise (ou du chantier). On peut prendre à titre d'exemple les chariots automoteurs. Ceux là ont un statut d'« équipement de travail mobile », clairement défini dans le code du travail.

À l'autre bout de la chaîne, les objets roulants de plus de 3,5 t immatriculés et circulant régulièrement sur la voie publique, (les poids lourds) ont un statut de « moyen de transport » clairement défini par des textes émanant du ministère des transports.

Quant aux VUL, certains relèvent de la réglementation « transports », mais la plupart ne sont gérés que dans le cadre du droit commun qu'est le code de la route. Autrement dit, le fait qu'ils soient utilisés dans le cadre du travail n'entraîne aucune contrainte particulière d'équipement ou de contrôle, ce qui est assez inhabituel dans le champ du travail. Par exemple : le contrôle technique se fera dans les mêmes

conditions que les voitures particulières, le permis B sera le seul diplôme exigé pour conduire ce type de véhicule, l'équipement « de sécurité » dépendra des normes définies par le seul code de la route, etc..

En conséquence, le marché est le seul régulateur du niveau de sécurité. Et il semblerait que, dans le cas d'espèce, cette régulation montre ses limites...

■ Le véhicule utilitaire comme « moyen de travail »

La situation n'est pas meilleure quand on regarde le VUL comme « moyen de travail ». Trois points posent particulièrement problème :

- une difficile maîtrise de l'adéquation entre la charge embarquée et la charge autorisée, ce qui entraîne des situations fréquentes de surcharge,
- un arrimage des charges souvent insuffisant ou inexistant,
- une séparation entre la cabine et le volume de chargement qui peut faire défaut ou ne pas être adaptée aux charges transportées.

Ces trois éléments sont des sources possibles de suraccident. Ils peuvent se combiner avec l'absence d'équipements de sécurité pour être à l'origine de situations très dangereuses. Voilà par exemple une situation que l'on rencontre malheureusement encore trop souvent : un VUL mal chargé ou surchargé, et non équipé d'ABS ou de système équivalent, sera totalement non maîtrisable en cas de freinage d'urgence, et partira sur une trajectoire dite « en toupie » qui est particulièrement dangereuse pour les passagers du VUL, mais aussi pour les autres usagers de la route. Un autre exemple, celui d'un accident qui est arrivé récemment dans la région lyonnaise. Un VUL s'encastre sous un poids lourd suite à un freinage d'urgence. Le PL est équipé d'un dispositif d'anti-encastrement, ce qui évite que le choc soit mortel. Il y aura in fine un mort et un blessé grave, car le chargement situé à l'arrière (des planches dans ce cas) brisera la paroi non adaptée et viendra écraser le conducteur et le passager.

■ Des axes de progrès possibles

Que faire pour améliorer une situation qui de toute évidence n'est pas satisfaisante ? Les partenaires sociaux réunis au sein de la Commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CAT/MP) ont adopté en novembre 2003 une recommandation qui définit des « bonnes pratiques » dans ce domaine spécifique des VUL. Le texte est ainsi formulé :

« La commission demande aux CTN concernés d'engager une réflexion spécifique pour ce qui concerne les véhicules utilitaires légers (VUL), réflexion qui pourra s'articuler autour des thèmes suivants :

■ Équipement du VUL

Une mesure consistant à doter, lors de l'achat, les utilitaires légers des équipements de sécurité optionnels prévus au catalogue des constructeurs est un moyen d'améliorer les conditions de conduite des salariés qui sont amenés à utiliser ces véhicules

■ Aménagement du VUL

L'agencement du véhicule utilitaire en option ou en post-équipement peut consister à séparer la partie « habitacle » du volume utilisé pour le transport des matériaux, des produits et des outils, ceci afin de ne pas gêner le salarié dans son activité de conduite.

■ Chargement du VUL

Les charges, les matériaux, les produits ou les outils transportés le sont dans des conditions telles qu'ils ne constituent pas un facteur de risque pour le conducteur et les passagers, ni un facteur d'accident ou d'aggravation du risque en cas de survenue d'un accident. »

En agissant sur ces trois paramètres il doit être possible de progresser pour que les VUL présentent un niveau de sécurité suffisant, au moins égal à celui des autres véhicules utilisés dans le travail.

Une dizaine de grandes entreprises représentant plus de 100.000 salariés se sont d'ores et déjà engagées à mettre en place ces bonnes pratiques dans le cadre de chartes de partenariat avec la CNAMTS et la Sécurité routière. C'est également le cas de deux syndicats professionnels : l'USIRF (80.000 salariés) et la CAPEB (100.000 adhérents, 700.000 véhicules, 850.000 salariés).

Afin que s'engage un débat public réunissant tous les acteurs concernés, la CNAMTS et la Sécurité routière organiseront au premier trimestre 2006 une table ronde dans le cadre du Comité de pilotage national pour la prévention du risque routier encouru par les salariés. Les propositions issues de cette table ronde feront l'objet d'un livre blanc qui sera remis aux Pouvoirs publics.

Bernard Giraud

Une action ciblée du Comité Technique Régional N°4, comité en charge des activités du Transport et de la Manutention, a été menée en 2003 vers les entreprises de transports effectuant du stockage ou de la logistique.

Les problèmes en matière de prévention rencontrés lors de ces visites d'entreprises ont été nombreux.

Le Comité Technique Régional a donc décidé la rédaction d'une note technique pour diffuser les pratiques de prévention à appliquer lors de l'utilisation des entrepôts et des plates-formes logistiques.

En effet, divers documents traitent de la conception des plates-formes et de risques existant dans ce genre d'établissements mais aucun ne rassemble de façon spécifique l'ensemble des problèmes que posent leur exploitation.

Parmi les principaux points abordés dans cette note technique, on peut citer :

- les circulations,
- les équipements de quais,
- les chariots élévateurs et la formation des caristes,
- les rayonnages métalliques,
- la préparation des commandes,
- le risque chimique.

Les principaux accidents constatés dans cette activité concernent évidemment les chariots automoteurs de manutention, heurts de piétons, renversement, chutes de quais.

Parmi les autres causes d'accidents graves ou mortels, on peut citer :

- des chauffeurs poids-lourds écrasés par des véhicules en manœuvre,
- des salariés blessés par des charges tombant des rayonnages.

À moyen terme, on peut craindre de nombreuses maladies professionnelles dues aux manutentions qu'effectuent les préparateurs de commandes.

Certains risques comme le risque chimique, le risque biologique ou les risques d'incendie et d'explosion, sont sous estimés. Ils peuvent survenir lors d'un incident de manutention et être aggravés par la méconnaissance des caractéristiques des produits déversés.

Cette note technique sera diffusée au 3ème trimestre 2005.

Je voudrais rappeler que les entreprises de transports peuvent bénéficier d'un Contrat de Prévention, qui est une aide à l'investissement et qui peut concerner la plupart des améliorations listées dans cette note technique.

Ces contrats sont signés dans le cadre d'une Convention d'Objectifs nationales passée entre les Organisations Professionnelles du Transport et la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie.

Les entreprises dont l'effectif global est supérieur à 200 salariés en sont exclues.

José Ibarz

■ Évolutions en matière d'organisation logistique

Présentation du groupe : ACR Logistics France, société appartenant à un investisseur privé américain : Platinum Equity, nous sommes le 2ème groupe français dans le domaine de la logistique avec 42 agences et le 7ème en Europe avec 127 agences (nous avons une volonté affichée de devenir le premier européen).

L'externalisation de la logistique étant un facteur de développement du groupe.

Nous assurons la logistique pour des clients comme CARREFOUR (exemple Brignoles pour les 15 hypermarchés de la région de Marseille à Monaco), SYSTEME U, France Telecom, CORA, ROSSIGNOL, Le DUFF, etc, dans les domaines suivants : produits secs, produits frais, alimentation, brasserie, droguerie, automobile, informatique, etc.

Dans le domaine précis de la sécurité et de la santé au travail :

- Sur 3 ans, 65 % du budget formation

est consacré à des formations de prévention :

- incendie et SST ,
- matières dangereuses et manipulation extincteurs : pour tout le personnel,
- hygiène et sécurité alimentaire : pour tout le personnel,
- PRAPE : gestes et postures,
- habilitations électriques pour le personnel chargé de la maintenance.

■ Dans toutes les agences nous avons mis en place le Document Unique en relation avec la CNAM cela a mobilisé une personne à temps plein dans le groupe.

■ Nous avons créé au niveau du groupe un poste de Risk Manager France. Cette personne a pour mission d'analyser la situation « risques » au niveau des agences du groupe et de mettre en place les actions correctrices.

Il donne son avis sur l'évolution des techniques et technologies nouvelles employées par notre personnel, comme par exemple le vocal.

■ Présentation du Système VOCAL

Système radio vocal qui va permettre

au préparateur de commandes d'effectuer ses préparations en dialoguant avec son propre langage programmé en reconnaissance vocale avec un serveur.

■ *Équipement du personnel préparateur de commandes*

Matériel : Serveur - Talkman - Casque - ergonomie du produit

Apports sécuritaires liés à ce nouveau mode de fonctionnement chez ACR Logistics :

- mains libres en permanence : plus de « labels », ni documents, zéro papiers ;
- meilleure concentration à ses actions : pas de discussion, oisiveté, errance ;
- connaissance de la position du personnel en cas d'incendie ou d'évacuation ;
- moins de déplacements à la table de gestion ;
- maîtrise des temps morts par l'opérateur ;
- constance et régularité dans l'effort : pas de perte de rythme.

SOUS-TRAITANCE - MAINTENANCE

Gilles Evrard, Directeur des risques professionnels de la CNAM-TS introduit le second thème **Sous-traitance - Maintenance**.

« Il était impossible, en choisissant de traiter des « facteurs organisationnels en santé et sécurité du travail » de ne pas aborder la question de la sous-traitance. Dans les transformations multiples que connaît l'organisation du travail, celle du recours, par une entreprise utilisatrice, aux services d'une entreprise extérieure, est tout à fait importante et en voie de généralisation.

La « sous-traitance interne » consiste en effet, pour une entreprise, à déléguer une partie des tâches qui ne sont pas son « cœur de métier » à une entreprise qui en a fait, elle, sa spécialité. Typiquement, les activités de nettoyage, de maintenance, de restauration, relèvent assez souvent de cette séparation des tâches.

Les pratiques de prévention des risques professionnels doivent-elles évoluer ? Si les accidents du travail conservent, dans cette organisation, une bonne visibilité, le problème de l'évaluation des risques se pose de façon assez différente, selon que l'entreprise sous-traitante a une activité pérenne ou non sur le site de l'entreprise utilisatrice. En matière de prévention des risques professionnels, on ne peut traiter à l'identique une entreprise sous-traitante qui intervient

en permanence sur un site et une entreprise qui intervient ponctuellement, dont les salariés ne connaissent pas l'activité principale du donneur d'ordres. Les expositions professionnelles, en particulier, sont difficilement mesurables alors même qu'elles sont potentiellement génératrices de maladies et qu'elles sont un des points obligatoires de toute évaluation des risques.

Cette matinée nous permettra ainsi de poser le problème des risques professionnels, spécifiques ou non, à cette forme d'organisation du travail qui est en train de se généraliser. »

Un état des lieux "santé au travail en maintenance industrielle"

Claude Sahuc, CRAM Sud-Est

Lionel Evesque, CRAM Sud-Est

"Face au développement de la sous-traitance, notamment pour les tâches de maintenance ou de nettoyage, les entreprises utilisatrices et extérieures doivent dans le respect de la réglementation mettre en place une politique de prévention

des risques professionnels active et spécifique. Chefs d'entreprises, médecins du travail, fonctionnels sécurité, CHSCT, institutionnels de la prévention des risques professionnels, tous ont un rôle à jouer.

Si, par définition, les accidents du travail ont une visibilité immédiate, qu'en est-il des expositions professionnelles, de leur mesurage, de leur prévention ? La situation est-elle satisfaisante, notamment quant au risque chimique ? Quelles sont les pistes de progrès ? Quel suivi doit-on mettre en place pour les travailleurs ?

Autant de questions (et la liste n'est pas limitative) auxquelles on s'efforcera de répondre au cours de cette table ronde."

Avis d'experts INRS "sous-traitance interne" - Cadre juridique et état d'avancement

Nathalie Guillemey, INRS, département Documentation

Catherine Rondeau du Noyer, ancien médecin inspecteur régional du travail

Depuis plus de 20 ans maintenant, les divers spécialistes du monde du travail décrivent des modifications substantielles survenues dans l'organisation du travail.

La sous-traitance fait partie de ces nouvelles organisations.

Elle a une influence que chacun s'accorde à reconnaître sur les conditions de travail des salariés des entreprises concernées.

Pourtant, au delà de ce constat partagé, il apparaît que peu de données fiables ont été rassemblées pour nous permettre d'avoir une bonne connaissance des réels effets sur la santé et la sécurité du développement de la sous-traitance.

Les connaissances scientifiques, acquises grâce aux travaux menés dans l'industrie nucléaire notamment, sont encore insuffisantes ; l'approche réglementaire, quoique originale par son caractère pragmatique, pourrait encore évoluer.

Les questions liées à la sous-traitance et aux risques qu'elle fait encourir aux salariés méritent ainsi d'être approfondies, sous réserve que les explorations futures s'appuient sur un questionnaire pertinent : l'approche de la sous-traitance doit se faire, dans le respect des intérêts de tous, mais aussi par l'écoute et la prise en compte des points de vue des différents acteurs concernés.

Le développement de ces nouvelles formes d'organisation du travail suppose peut-être alors de nouvelles approches de la prévention, de ses méthodes et de ses outils.

Les accidents du travail liés à la maintenance - Étude dans une entreprise de réfrigération de transport

Corinne Grusenmeyer, INRS, département Homme au travail

Les efforts pour prévenir les accidents du travail se sont historiquement focalisés sur les opérations de production et peu d'études se sont intéressées à l'impact de la maintenance sur la sécurité, alors même que les politiques, l'organisation et les formes de prise en charge de la maintenance ont fait l'objet de fortes évolutions

ces dernières années. Pour ces différentes raisons, une étude visant à mieux évaluer l'importance de l'accidentabilité liée à la maintenance et à caractériser les accidents concernés a été initiée. Dans ce cadre, des analyses des traces des accidents du travail (déclarations et comptes rendus d'accidents), recueillies dans une entreprise de production de systèmes mécaniques de réfrigération de transport et une entreprise chargée du service après-vente de ces systèmes, ont été menées. Elles font l'objet de cette communication. La comparaison de différents indicateurs relatifs aux accidents des opérateurs de maintenance et de production montre une sur-accidentabilité, à la fois en termes de fréquence et de gravité, des premiers par rapport aux seconds, attribuable à certaines des caractéristiques de leurs activités. La caractérisation des accidents des opérateurs de maintenance permet, pour sa part, d'identifier des contextes d'intervention qui semblent plus accidentogènes que d'autres. L'importance des résultats obtenus pour la prévention, ainsi que les difficultés d'identification et de caractérisation de ces accidents, sont discutées.

Santé et sécurité dans l'industrie - Les métiers de la maintenance en première ligne

Claude Pichot, AFIM

Depuis 2000, avec l'appui de la Direction des relations du Travail et des 10 premières entreprises prestataires de service en maintenance, l'AFIM a conduit deux études dans le domaine de l'accidentologie et des maladies professionnelles pour les métiers de la maintenance.

La première étude portait sur les métiers de maintenance dans l'industrie avec 10 millions d'heures effectuées par 5 prestataires de service dans la période 1995-2000 dans le bassin de l'Etang de Berre. La seconde étude portait sur les métiers de la maintenance immobilière et tertiaire avec plus de 16,7 millions d'heures de maintenance réalisées par 5 prestataires de service entre 1997 et 2003 dans la région Ile de France.

La synthèse des analyses effectuées pour les métiers de la maintenance dans le domaine industriel et dans l'immobilier et le tertiaire dégage une vue d'ensemble des problèmes de santé et de sécurité auxquels sont confrontés 250 000 intervenants dans l'industrie et 190 000 dans l'immobilier et le tertiaire.

En complément de ces études portant sur l'accidentologie et les maladies professionnelles, l'occurrence de mortalité pour les métiers de la maintenance a été analysée.

Pour les métiers de la maintenance, les 3 indicateurs - occurrence de maladies professionnelles, occurrence de mortalité et durée moyenne d'incapacité temporaire - sont au dessus des moyennes nationales et sectorielles. Il est urgent de se préoccuper de ces métiers à risques car ils concernent plus de 440 000 personnes.

C'est métier par métier qu'il convient de concevoir des plans d'actions dans le cadre du management de la santé et de la sécurité. Pour aider les entreprises dans cette tâche complexe l'AFIM a publié le référentiel harmonisé pour le management de la santé et de la sécurité ainsi qu'un outil d'évaluation du système de management. Ces outils sont largement diffusés au travers du portail du réseau maintenance <http://www.afim.asso.fr>.

TABLE RONDE

Sous-traiter et préserver la santé : quelles pistes de progrès ?

Jacques Catani, CRAM Sud-Est

Michel Héry, INRS, Direction scientifique

Karamoko Coulibaly, médecin du travail

Bernard Grédert, Ortec Services

Victor Pereira, ancien secrétaire de CHSCT

Jacques Catani

Je souhaite approcher la problématique de la préservation des salariés des entreprises sous-traitantes des grands donneurs d'ordre à travers le récit bref de quelques anecdotes vécues dans ce domaine. Plus particulièrement en m'appuyant sur un appel téléphonique reçu au laboratoire en 2005, émanant d'une entreprise sous-traitante qui avait réceptionné en atelier un corps de pompe pour une intervention mécanique. Le chef d'atelier inquiet nous a contacté pour quantifier la quantité de polluant présente, il s'agissait en fait de benzène. Le point sensible n'est pas la quantification de polluant mais bien la présence de polluant due à une absence ou à non respect d'une procédure de nettoyage d'équipements devant être maintenus, que ces polluants sont émis dans un local de mécanique qui n'est pas conçu pour manipuler des produits toxiques, sans

protection collective adaptée, dans lequel évoluent des salariés sensibilisés au risque mécanique et méconnaissant dans bien des cas les risques liés aux substances chimiques.

Cet exemple apporte la preuve que ce ne sont pas seulement les intervenants sur site qui peuvent être exposés à des polluants émis par des donneurs d'ordre. Cette externalisation des tâches se double malheureusement dans certaines situations d'une délocalisation des risques en dehors de tout plan de prévention. Cela nous amène à nous poser un grand nombre de questions parmi lesquelles :

- Quels contrôles mettre en place pour s'assurer de la décontamination des équipements avant leur sortie du site d'origine ? Cette question doit être élargie à la décontamination des équipements maintenus sur place.
- Quelle formation pour les salarié sous-traitants non chimistes susceptibles d'être accidentellement en contact avec des polluants résiduels dans des locaux non prévus à cet effet.?
- Quelle formation ou sensibilisation pour les salariés des donneurs d'ordre ?
- Comment améliorer l'efficacité des plans de prévention ?
- Comment inviter les industriels à concevoir des installations dans lesquelles les opérations de maintenance sont réellement prises en compte ?
- Est ce qu'un système de management de la sécurité apporte une vraie réponse à cette problématique ?

Michel Héry

Face au développement des nouvelles formes d'organisation du travail, et en particulier de la sous-traitance interne (le recours par une *entreprise utilisatrice* aux services d'une *entreprise extérieure* pour effectuer sur le site de la première des travaux qu'elle ne souhaite plus effectuer elle-même), les pratiques de la prévention des risques professionnels doivent évoluer. Si les accidents du travail conservent une bonne visibilité, le problème de l'évaluation des expositions professionnelles, notamment aux produits chimiques, devient presque insoluble. Sans évaluation de l'exposition, il devient évidemment difficile de construire une prévention des risques professionnels pertinente.

Encore convient-il de nuancer cette appréciation. En effet, pour certaines activités, comme celles de maintenance ou de nettoyage pour lesquelles des contrats pluri-annuels sont signés entre entreprises utilisatrice et extérieures, la prévention des risques professionnels pour les travailleurs

des entreprises extérieures devrait s'envisager de la même façon que celle des salariés de l'entreprise utilisatrice. En effet pendant plusieurs années, les salariés de l'entreprise extérieure seront amenés à effectuer le même type d'opérations et on dispose de suffisamment de temps pour définir et mettre en œuvre la protection nécessaire. On sait que pour ce type d'activité les techniques habituelles de captage à la source ou de ventilation doivent être adaptées aux contraintes des postes de travail, notamment lors des interventions au cours des phases instationnaires (démarrage, pannes, arrêt, etc.) et que cette prévention technique est difficile. Pour autant, au besoin en recourant en dernière instance à une protection individuelle appropriée et en adaptant le rythme de travail aux contraintes que cette protection individuelle induit, on peut arriver dans tous les cas à une solution satisfaisante. Encore faut-il bien sûr que des moyens suffisants puissent être dégagés, ce qui pose la question de la mise en concurrence des entreprises lors des appels d'offre (cf. par exemple le système des enchères inversées) et des moyens dévolus in fine à la politique hygiène et sécurité tant par l'entreprise utilisatrice que par l'entreprise extérieure. Le décret du 20 février 1992, comme la loi du 30 juillet 2003 relative à la prévention des risques technologiques et naturels montrent bien les responsabilités de l'une comme de l'autre.

Le cas des travaux occasionnels ou périodiques mérite une réflexion différente. En effet pour certaines opérations particulières ou lors de périodes particulières (opérations de maintenance liées aux gros arrêts périodiques par exemple), l'entreprise utilisatrice doit souvent faire appel à des entreprises extérieures qui devront dépêcher sur le site des travailleurs qui n'en sont pas familiers pour effectuer des opérations qui ne sont pas effectuées en routine. Ces renforts peuvent être constitués :

- d'entreprises « nomades » spécialisées dans des techniques particulières (gammagraphie, manipulation de catalyseurs, activité des maçons fumistes, etc.) ;
- de travailleurs habituellement employés sur d'autres sites qui viennent renforcer les équipes habituelles et qui seront donc exposés potentiellement à d'autres polluants dans un nouveau contexte industriel qu'ils ne connaissent pas ou qu'ils connaissent moins bien ;
- de travailleurs sous contrat à durée déterminée ou intérimaires, aux compétences plus incertaines et à l'intégration limitée dans les collectifs de travail.

Pour ces opérations fortement contraintes par le temps, ce n'est plus la logique de prévention définie pour les entreprises extérieures « permanentes » qui peut directement être mise en œuvre. Une prévention spécifique doit être développée puisque ces interventions ont lieu dans un cadre qui n'a le plus souvent pas grand chose à voir avec celui de l'installation industrielle en fonctionnement normal. On en voit bien la difficulté si on considère le caractère particulier et limité dans le temps de ces opérations : la difficulté de la prévention soulignée précédemment pour les travailleurs des entreprises extérieures « permanentes » est encore accentuée. Il est en outre très difficile de procéder à une évaluation de l'exposition professionnelle. Il ne saurait être question de suivre chaque opération sur chaque site et en mettant en œuvre les techniques actuelles et les outils réglementaires dont peuvent disposer les préventeurs (d'entreprise ou institutionnels) ou les médecins du travail, il n'est pas non plus possible, le plus souvent, d'évaluer l'exposition globale à moyen ou long terme.

Compte tenu de la diversité des situations rencontrées, de la multiplicité des polluants potentiels de l'hétérogénéité des populations concernées, il est probable qu'aucune réponse scientifique, en particulier épidémiologique², ne pourra jamais être apportée. Il est donc indispensable de réfléchir aux évolutions des pratiques industrielles (techniques et économiques), des politiques de prévention (dans les entreprises utilisatrices comme dans les entreprises extérieures) et des méthodes d'intervention des préventeurs pour que ne s'installe pas une prévention des risques professionnels à plusieurs vitesses.

Karamoko Coulibaly

La gestion de la sous-traitance intègre beaucoup d'acteurs de l'entreprise et, autant on parle beaucoup de pluridisciplinarité en ce qui concerne la santé au travail, de la même manière, la gestion de la sous-traitance est une action pluridisciplinaire qui engage encore plus d'acteurs puisque ce sont les personnels d'au moins deux entreprises qui doivent travailler en équipe.

² À l'exception, et encore, de populations particulières soumises à au moins un risque très particulier et générateur d'une pathologie particulière comme les maçons fumistes par exemple.

Ces équipes doivent gérer les risques liés à leurs métiers propres et ceux qui résultent des dangers liés à l'environnement du travail, la gamme de travail ou les dangers liés au fait que plusieurs entreprises travaillent au même endroit ou à proximité.

Plusieurs dimensions doivent être prises en compte et, au delà de l'aspect technique, les actions pour la préservation de la santé doivent être intégrées très tôt dans le processus de la mise en place de la sous-traitance.

Actuellement la législation a prévu des échanges formalisés entre les entreprises utilisatrices et les entreprises extérieures, par exemple lors des plans de prévention, mais le contenu de ces échanges est variable, il prend plus souvent en compte l'aspect "sécurité" (dangers immédiats, visibles, risques d'accidents...) mais ne cerne pas toujours la totalité des aspects santé (exposition chroniques...). Par ailleurs, les évaluations des risques ne sont pas toujours faciles à réaliser ou les résultats ne sont pas toujours disponibles, ce qui peut amener à une prévention inadaptée et à une exposition du personnel à des dangers.

Par ailleurs, les médecins du travail des entreprises extérieures n'ont pas toujours les informations nécessaires pour établir les avis d'aptitude du personnel.

La législation récente a accentué les obligations en matière d'évaluation du risque chimique et la gestion documentaire des résultats de ces évaluations. De ce fait on devrait avoir plus d'informations sur ces risques.

Partant de ces observations, à mon sens, les pistes de progrès pour la préservation de la santé dans la sous-traitance devraient passer par les points suivants :

- Engagement des employeurs dans ces actions de prévention, cet engagement pouvant se traduire en fonction des besoins par des messages forts, l'octroi de moyens en matériel ou en personnel, ou des actions décidées sur un mode contractuel lors de la rédaction des contrats,
- Identification des acteurs connus de la prévention des entreprises extérieures et des entreprises utilisatrices pouvant être intégrés très tôt dans le processus de la sous-traitance (IPRP, CHSCT, médecins du travail, hygiénistes, ...) afin que les informations nécessaires puissent être obtenues et que les actions de formation, d'information, de prévention et d'évaluation des risques soient planifiées éventuellement en collaboration avec des organismes spécialisés en évaluation des risques. Ces actions permettant de respecter la législation en matière d'évaluation

des risques et d'avoir des informations pour les travaux ultérieurs,

- A l'aide de ces acteurs, mise en place d'un processus organisé et systématique permettant d'aborder et de gérer les points importants concernant la santé et la sécurité, aux bonnes étapes de la démarche de sous-traitance. Ce processus devrait permettre de définir au plus tôt et le plus précisément possible les dangers et le risque d'exposition afin de mieux définir les moyens de prévention. Une gestion organisée des données recueillies devrait permettre de communiquer les informations nécessaires aux différents acteurs impliqués, notamment les médecins du travail des entreprises extérieures nécessaires.

À titre d'exemple, on peut parler de la méthode 3S (Système Santé Sécurité) qui a été élaborée par des entreprises utilisatrices et des entreprises sous-traitantes à la suite de groupes de travail pluridisciplinaires intégrant des responsables d'entreprises, des responsables HSE, des membres de CHSCT, des hygiénistes et des médecins du travail.

- Optimisation de l'existant avec par exemple une recherche d'une meilleure exhaustivité du contenu des plans de prévention.

- Les salariés étant les principaux acteurs de la prévention, la formation et l'information de ces derniers paraît être un élément incontournable pour aller vers le progrès en matière de santé au travail.

Bernard Grédert

À sa sortie, le décret du 1er février 2001 concernant la prévention des risques d'exposition aux produits CMR a été vécu comme une nouvelle contrainte réglementaire difficile à mettre en place.

Puis, ORTEC s'est servi de cette nouvelle réglementation pour avancer en matière de prévention dans le domaine de l'hygiène industrielle.

Il faut différencier les situations potentiellement exposantes dans nos activités :

- Exposition à un produit utilisé par ORTEC lors de nos interventions,
- Exposition aux produits issus des processus clients.

ORTEC a fait un inventaire des produits utilisés dans le cadre de nos activités et recensé les produits CMR parmi ces produits.

Dans 99 % des cas, les produits CMR ont été remplacés par des produits de substitution moins dangereux. Pour les autres cas, une analyse des risques a été réalisée et des mesures de prévention

appropriées ont été mises en place (exemples : soudage nickel, 3D)

La situation est plus compliquée dans la mesure où nous ne connaissons pas les produits liés aux processus de nos clients.

Dans un premier temps, nous avons demandé aux donneurs d'ordre de nous communiquer une cartographie précisant la localisation des produits CMR avec leur niveau d'exposition (exposition passive).

Simultanément, il y a eu la phase de communication à notre personnel sur les risques liés aux expositions à des agents CMR et la nouvelle réglementation, avec parfois la difficulté à faire passer notre message, car le risque ne se matérialise pas de façon immédiate (contrairement à une situation dangereuse provoquant un accident de travail par exemple).

Par ailleurs, nous nous sommes associés au groupe de travail 3S dont l'objectif était une réflexion commune pour récolter et analyser les informations relatives à la sécurité et à la santé.

Dans le cadre de cette démarche, nous avons participé à des chantiers tests où des mesures ont été réalisées en liaison avec les services d'hygiène industrielle des sites.

Le principe d'une réflexion conjointe EU/EE est essentiel puisque l'EE ne peut pas connaître les produits liés aux processus de ses clients. L'EU doit donc fournir ces informations indispensables à la mise en place de mesures de préventions appropriées et efficaces.

À l'issue des chantiers, notre responsabilité est de renseigner la fiche d'exposition individuelle que l'on communique à notre médecin du travail dans le cadre du suivi médical renforcé de nos salariés.

Plusieurs cas se présentent :

Des mesures ont été réalisées en relation avec le service d'hygiène industrielle du site : dans ce cas, la fiche est renseignée d'après les données transmises,

Il n'y a pas eu de mesures (la majorité des cas) : la fiche est quand même remplie, mais la case "contrôles au poste de travail" n'est pas renseignée.

Pour conclure, nous ne sommes qu'au début de la démarche. Ce décret a permis une prise de conscience générale sur le risque santé. Il reste encore beaucoup de travail à faire en commun.

SYSTÈMES DE MANAGEMENT DE LA SÉCURITÉ

Jean-Luc Marié, Directeur général de l'INRS introduit le dernier thème des IAP 2005 *Systèmes de management de la sécurité*.

« Systèmes de management de la sécurité : questions pour la prévention.

Les systèmes de management de la santé-sécurité, à l'instar des systèmes de management qualité et environnement auxquels ils sont d'ailleurs souvent adossés, se développent en France comme à l'étranger. Ils témoignent de nouveaux modes de gestion de la sécurité dans les entreprises, en prise avec les transformations de la société (gouvernance d'entreprise et exigence de transparence dans la gestion, préoccupations éthiques, développement durable, etc.).

De multiples référentiels de gestion sont adoptés par les entreprises, alors même que la question de normalisation de la gestion en matière de sécurité reste en débat au sein des instances concernées (absence de consensus autour d'une norme internationale ISO).

Cette approche signe pour la santé-sécurité une double évolution, celle d'un positionnement plus stratégique (par une inscription dans le management à travers une politique de maîtrise des risques affirmée au sein d'un système de gestion) et celle d'une tendance à une approche globale des risques au travail (risques économiques du produit ou service, risques industriels ou technologiques, risques professionnels).

Pour contribuer au débat en France et se positionner vis-à-vis de la diversité des pratiques et de leur portée pour la prévention, des travaux ont été menés par l'Institution Prévention. Ces pratiques de gestion de la sécurité, soutenues par divers guides ou référentiels (BS 8800, OHSAS 18001, ILO-OSH 2001, MASE, etc.), posent en effet au moins trois questions pour les préventeurs : quelle est leur diffusion, quelles sont leurs conditions de mise en oeuvre, quelle est leur efficacité sur les risques d'accidents du travail ou la santé ?

La diversité des référentiels de management de la santé-sécurité, leur caractère normatif, leurs conditions d'implantation, les principes et les bonnes pratiques communes à l'instauration d'un tel système de management, etc. sont des questions qui intéressent les préventeurs en général, quel que soit leur stade d'avancement dans ce type de démarche. Cette demi-journée est consacrée à ces questions inscrites dans un contexte global d'évolution de la prévention. »

Il conclut en donnant rendez-vous les 16 et 17 mai 2006 à Bordeaux pour la 5ème édition des IAP.

TABLE RONDE

Faut-il des normes pour gérer la santé-sécurité ? Quels apports, quelles limites ?

Philippe Jandrot, INRS, Directeur délégué aux applications

Yves Gary, CRAM Languedoc-Roussillon

Thomas Reverdy, CRISTO Grenoble

Pavan Baichoo, Bureau International du Travail

Dominique Genel, Yvan Gaudry, Dassault aviation

Philippe Jandrot

Le développement de la prévention des risques professionnels s'est réalisé au rythme du développement des connaissances, des techniques et des relations sociales. Ce développement qui s'est fortement accéléré au cours des 100 dernières années a été marqué par des couches conceptuelles qui se sont ajoutées les unes aux autres. Ainsi l'approche du début du vingtième siècle reposant sur la réglementation et le contrôle a été complétée progressivement à partir des années trente par l'approche technique puis par l'approche conseil, ainsi que par les apports de nouvelles disciplines telles que la psychosociologie ou de nouvelles démarches telles que l'ergonomie.

Simultanément les principes d'évaluation des risques et d'intégration de la prévention de ces risques professionnels dès la conception des situations de travail sont devenus des éléments essentiels des démarches de prévention en particulier par leur intégration dans la réglementation européenne.

Aujourd'hui les systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail peuvent-ils venir compléter, renforcer ou remplacer les démarches évoquées rapidement ci-dessus ? La mise en oeuvre d'un SMS peut-elle aider à réduire durablement les risques pour la santé et la sécurité au travail au sein des entreprises ?

Ces questions doivent être abordées car les SMS ont été l'objet de nombreux articles dans les médias au cours des 10 dernières années et ce avant même qu'un échantillon significatif d'entreprises ne se soit intéressé à ce sujet et

nous constatons tous le poids très important des médias dans le fonctionnement de notre société.

C'est bien parce que la santé n'a de prix qu'il est important de s'interroger sur la bonne utilisation des moyens de l'entreprise pour assurer avec la meilleure efficacité la préservation de la santé et de la sécurité de son personnel.

Quels sont les principaux progrès à réaliser pour améliorer l'efficacité de la prévention et les SMS peuvent-ils permettre de réaliser certains de ces progrès ?

Près de quinze ans après l'adoption de la Directive cadre européenne 89/391 établissant les principes généraux de prévention et la nécessité d'intégrer la prévention le plus en amont possible dans les processus de conception des situations de travail, la prévention est encore le plus souvent une démarche de correction car la santé et la sécurité au travail est encore perçue comme une obligation réglementaire et le domaine de compétence de quelques spécialistes (Ingénieurs de sécurité, médecins et infirmiers du travail, ergonomes, etc.).

L'objectif à atteindre reste donc celui de l'intégration de la prévention dans toutes les réflexions et dans tous les processus de l'entreprise.

C'est à dire intégrer la pensée prévention dans les modes de fonctionnement de tous les personnels, qu'ils soient concepteurs, acheteurs, comptables, directeurs ou manœuvres.

La mise en place d'un système de management de la santé et de la sécurité au travail est un moyen privilégié pour se rapprocher de l'objectif d'intégration si ce système est conçu dans ce but et s'il est adapté à la situation et à la culture de l'entreprise. En effet la mise en place d'un tel système doit permettre de sensibiliser et d'impliquer tous les personnels et de prendre en compte tous les processus. Il n'y a pas de système standard qui soit adapté à chaque situation, il faut que chaque entreprise développe sa propre démarche en s'inspirant des publications existantes.

Il faut cependant être extrêmement attentif à ne pas reproduire les mêmes erreurs que pour de nombreux systèmes qualité simultanément chronophages, artificiellement plaqués sur le fonctionne-

ment de l'entreprise et se traduisant par des contraintes additionnelles pour tout le monde. Il faut également prendre en compte que l'objet en question n'est plus un service ou un produit dont les caractéristiques sont établies et constantes mais l'homme avec toute sa variabilité et sa situation d'acteur du système.

C'est pour aider les entreprises à prendre en compte ces aspects fondamentaux que l'Institution prévention a établi les « Valeurs essentielles et bonnes pratiques de prévention » publiées dans les collections de l'INRS sous la référence ED 902.

Concernant les processus de certification, il est important que cela reste du libre choix de chaque entreprise.

Cependant si les entreprises communiquaient elle-mêmes sur leur situation hygiène et sécurité du travail et sur son évolution, par intégration d'un rapport de plan standard dans leur bilan social, elles pourraient probablement éviter les coûts et les contraintes des systèmes de certification.

Yves Gary

Le réseau prévention de la branche AT/MP de la sécurité sociale, s'est emparé de cette question en 2000. À cette époque, un certain nombre d'entreprises se lançaient dans des démarches de qualité globale « Q.S.E. » et les institutions nationales et internationales s'étaient engagées dans un débat sur ce sujet.

Un groupe de pilotage, composé de la Direction des Risques Professionnels de la CNAMTS, de l'INRS et de 6 CRAM s'est mis en place avec un triple objectif :

- assurer la veille sur l'actualité du MST,
- proposer des évolutions dans la position de la branche AT/MP,
- proposer, piloter et coordonner les actions de la branche AT/MP dans le domaine du management de la santé au travail.

Un groupe opérationnel, de même représentation était également constitué pour réaliser les actions et les outils définis par le comité de pilotage.

Les premières réunions furent très animées entre partisans et opposants aux démarches normalisées ou certifiées. Les premiers trouvaient là une opportunité pour développer de façon rationnelle et organisée la gestion de la santé au travail, les seconds craignaient qu'un système universel ne soit pas transposable à toutes les catégories d'entreprises, qu'en matière de santé, on ne pouvait prendre le risque de promouvoir un dispositif où le forme

prendrait le pas sur le fond (course au label), et qu'enfin les partenaires sociaux devraient rester les principaux acteurs de la gestion de la santé et de la sécurité au travail dans les entreprises.

Devant l'impossibilité de trouver un consensus, le comité de pilotage a imaginé de recentrer la question sur les valeurs essentielles et les bonnes pratiques de prévention qui devraient caractériser un bon système de management de la santé au travail. Les 300 ingénieurs-conseils et les 700 contrôleurs de sécurité des services « prévention » de la branche AT/MP disposent en effet d'une large et très longue expérience (bientôt 60 ans) dans ce domaine.

Les services des 6 CRAM participant au comité de pilotage ont été alors sollicités pour élaborer ces valeurs et ces bonnes pratiques. La synthèse réalisée par l'INRS a été validée par les partenaires sociaux siégeant à la Commission des AT/MP (CATMP) de la CNAMTS en 2001.

Les valeurs essentielles sont : le personne, la transparence et le dialogue social.

Les bonnes pratiques de prévention sont constituées de :

- l'intégration de la gestion de la santé et de la sécurité au travail dans toutes les fonctions de l'entreprise,
- l'harmonisation de la politique santé/sécurité avec les autres politiques de l'entreprise,
- le développement de l'autonomie de l'entreprise en matière de prévention
- l'approche pluridisciplinaire,
- l'identification et l'évaluation a priori des risques,
- l'intégration de la prévention dès la conception de lieux, des équipements, des postes et des méthodes de travail,
- l'analyse des AT/MP en remontant aux causes le plus en amont,
- l'amélioration continue de la politique de maîtrise des risques et l'évolution des valeurs de base de l'entreprise.

Ces valeurs essentielles et ces bonnes pratiques ont été éditées par l'INRS sous la référence ED902.

Dès lors, la position de la branche AT/MP et des organismes qui la composent devient claire. Il s'agit de promouvoir tout système de management de la santé et de la sécurité au travail qui répond à ces valeurs et à ces pratiques. La question de la norme ne devient plus centrale, pas plus que celle de la certification. Elles sont ramenées au choix des outils qui relève de la responsabilité de l'entreprise.

On notera également que l'application du décret du 5/11/01 sur le document

unique d'évaluation des risques s'inscrit parfaitement dans les bonnes pratiques de prévention.

La synthèse de cette position institutionnelle de la branche AT/MP a fait l'objet récemment de 2 publications de l'INRS : un dépliant « vers le management de la santé et de la sécurité au travail » (réf ED 942), et une brochure « de l'évaluation des risques au management de la santé et de la sécurité au travail » (réf ED 936). Les publications INRS sont disponibles dans les services prévention des CRAM et CGSS.

Thomas Reverdy

■ Rappel des débats à propos du projet de norme ISO de système de management de la sécurité

Le concept de « système de management de la qualité, de l'environnement, et de la sécurité » émerge en 1990 : ce concept s'appuie sur un double déplacement du concept de « système qualité » : un déplacement vers le management (on parle désormais de « système de management »), et vers la sécurité et l'environnement.

Du côté de l'administration française, il y a à l'époque un vif intérêt pour transposer l'assurance qualité à la sécurité des installations (Rapport « Combes » publié en 1991). L'inspection des installations classées a tenté à diverses reprises d'intégrer les règles de l'assurance qualité dans les arrêtés d'autorisation de certains sites industriels. Ces tentatives ont suscité une vive opposition de l'Union des Industries Chimiques, au nom d'une distinction entre les registres managérial et réglementaire. L'UIC estimait que l'adhésion à la démarche d'assurance qualité devait rester à la libre initiative des dirigeants d'entreprise. Selon l'UIC, l'assurance qualité appartient au registre managérial, et celui-ci était considéré comme incompatible avec l'obligation réglementaire.

En 1996, un projet de norme de management de la sécurité est discuté à l'ISO. Il rencontre une très vive opposition de la délégation française lors d'une réunion à Genève du comité de l'ISO... Cette opposition des différents acteurs français vis-à-vis de la certification de management de la sécurité s'appuie sur des raisons très différentes.

- Du côté des syndicats et de l'État français : il y avait l'attachement à la gestion tri-partite de la sécurité, l'absence de mandat issu des États ou des syndicats vis-à-vis de l'ISO pour élaborer ce texte, le risque de confusion entre certi-

fication et réglementation, le risque d'une dérégulation de la sécurité. Il y avait aussi des interrogations, en particulier du côté des syndicats, sur l'efficacité de l'assurance qualité, sur les effets de l'assurance qualité sur le contenu du travail (accusée de favoriser un renforcement du taylorisme).

- Les industriels (par la voix des syndicats patronaux) ont exprimé plusieurs craintes. Une nouvelle norme de management publiée par l'ISO (pouvant faire l'objet d'une certification volontaire) deviendrait vite incontournable du fait du jeu concurrentiel et du mimétisme. De plus, la norme pourrait exiger une conformité à la réglementation, ce qui est loin d'être toujours possible... Il y avait des interrogations plus globales sur le coût de la démarche qualité et sur son efficacité dans un contexte d'accélération de la diffusion de la certification, en particulier dans les PMI.

- Les organisations internationales (en particulier le BIT), par contre, étaient favorables à un référentiel non réglementaire qui pourrait se diffuser grâce aux dynamiques de marché et de concurrence.

Il n'est pas sûr que, si le débat avait lieu maintenant, les positions des acteurs soient toujours les mêmes. Mais les craintes exprimées alors ne sont pas sans fondement. Peut-on mieux y répondre aujourd'hui ?

La diffusion des normes d'assurance qualité, puis des normes de management de l'environnement, est un phénomène suffisamment important pour que les sociologues s'y intéressent. Leurs travaux de recherche apportent quelques éléments de réponse aux interrogations formulées à l'occasion de ce premier débat sur l'opportunité d'une norme de management de la sécurité.

■ **Première question** : la mise en place des normes d'assurance de la qualité entraîne-t-elle une certaine efficacité ? Quels sont les effets pervers, quelles sont les limites ?

Les enquêtes conduites par les sociologues démontrent le rôle essentiel de la dynamique d'appropriation de la norme par les entreprises. Les principes fondamentaux de la norme ne sont pas, en eux-mêmes, ni dangereux, ni miraculeux. Nous observons des entreprises, qui malgré qu'elles soient toutes certifiées et conformes à la norme, ont néanmoins des pratiques de management très différentes, où, par exemple, la formalisation joue des rôles très différents.

L'essentiel n'est pas dans les normes mais dans leur mise en œuvre.

L'observation des sociologues de la mise en œuvre des normes de management de la qualité et de management de l'environnement montre qu'il y a plusieurs éléments essentiels déterminants dans cette dynamique : la visée managériale, les dynamiques d'apprentissage, la négociation des rôles et des responsabilités.

Premier élément essentiel, la visée managériale des dirigeants et des responsables qualité : qu'est-ce qu'ils veulent en faire ? Comment donnent-ils du sens à cette démarche ? La norme est souvent un prétexte pour moderniser l'organisation, pour mobiliser les acteurs de l'entreprise dans la résolution de problèmes récurrents de coordination entre services. Quand le dirigeant donne un sens à la démarche, et que cette signification rejoint les préoccupations des acteurs opérationnels, il mobilise. Cependant, quand on regarde de près le discours des dirigeants ou responsables qualité, on entend souvent un discours sur la qualité « langue de bois », très peu contextualisé, qui mobilise peu.

Deuxième élément essentiel, les dynamiques d'apprentissage qui peuvent se développer à l'occasion de la description des activités de travail et la formalisation des processus, ou de la mise en place des actions préventives et correctives. On a constaté que les participants développaient à cette occasion :

- Une meilleure compréhension des situations de travail et des contraintes qui pèsent sur elles,
- Une meilleure compréhension des enchaînements des activités, développement d'une représentation plus systématique de l'activité de travail,
- Des apprentissages croisés : on apprend les uns des autres, de fonctions ou métiers différents.

Là aussi, les démarches observées montrent quelques limites : on trouve souvent des collectifs de travail trop restreints, une sorte de disjonction entre ceux qui y participent et les autres, qui ne profitent pas de ces apprentissages. On constate aussi une prise en compte souvent superficielle de l'activité de travail et de ses contraintes. Enfin, la recherche des « responsables », que ce soit dans le cas d'un dysfonctionnement, d'un incident, d'une non conformité, a tendance à restreindre la compréhension des causes organisationnelles et techniques. L'arbre des causes n'est jamais exploré jusqu'au bout. Le remplissage des comptes rendus d'incident est limité par de l'autocensure à cause de la peur des jugements.

Enfin, troisième élément essentiel de la démarche : la dynamique de renégocia-

tion des règles et des responsabilités. La force de la démarche est de produire de l'accord sur l'identification des problèmes et le choix des solutions, ce qui facilite l'acceptation et la mise en œuvre.

Là encore, on constate des limites dans la pratiques des entreprises. Ce n'est pas parce que les membres d'un groupe de travail sont d'accord sur une règle formelle que tous l'appliqueront. Il y a toujours des difficultés à lever les contraintes qui pèsent chaque situation de travail. Il y a le poids des routines comportementales et organisationnelles et la difficulté à en construire de nouvelles. Enfin, un recours trop systématique à la règle formelle, une approche trop « légaliste » de l'organisation, de la part de certains responsables qualité ou environnement, peut aussi conduire les autres salariés à adopter des stratégies défensives, et en conséquence, freiner la communication et limiter les apprentissages des uns des autres.

Pour conclure sur ce point, ces avantages et inconvénients doivent être comparés aux pratiques informelles de régulation au sein des collectifs de travail : il existe des normes comportementales transmises par les collectifs de travail, des savoir faire véhiculés par les récits d'expériences, par les interactions et les expériences concrètes du travail à plusieurs. Il s'avère que le travail de la formalisation (à l'occasion de la mise en place de l'assurance qualité) peut être complémentaire à ces pratiques. Il est particulièrement utile quand il s'agit de favoriser des dynamiques d'apprentissage entre la production et les autres services, ou quand le collectif traditionnel est fragilisé. Mais il ne peut se substituer totalement aux régulations informelles.

■ **Seconde question** : y a-t-il un risque d'affaiblissement des CHSCT, des acteurs syndicaux, dans la gestion de la sécurité et de la santé, de dérégulation ou de transformation des rapports de force entre acteurs de la gestion de la sécurité ?

Répondre à de telles questions est difficile, mais on peut se donner quelques repères pour en débattre.

Quand on fait l'histoire du management participatif, on constate que celui-ci s'est souvent développé au détriment des acteurs traditionnels de la relation entre « patrons » et « salariés ». Les groupes d'expression, puis les cercles de qualité, ont court-circuité les représentants syndicaux et agents de maîtrise en organisant le débat sur les conditions de travail, la qualité, les problèmes de production.

Le management participatif était-il seul en cause ? On ne peut pas négliger un processus plus général de transformation des rôles des délégués syndicaux et des agents de maîtrise, les transformations des formes de militantisme et des formes d'autorité, qui ont eu probablement une influence plus déterminante encore.

Le contenu des exigences de la norme de management de la sécurité pourrait s'intéresser particulièrement à ce point : que les instances représentatives soient renforcées par la mise en place de la norme, que leur rôle soit pleinement respecté (par exemple, dans l'analyse des incidents ou la planification des améliorations)... Le système de management de la sécurité doit être pensé comme une ressource pour les instances représentatives, et non comme un substitut.

Autre crainte exprimée : le risque de dérégulation, par exemple, par un affaiblissement de l'inspection du travail au profit d'auditeurs consultants. Certains pourraient se réjouir de la diffusion d'une certification... qui permettrait de ne pas augmenter le nombre d'inspecteurs du travail.

Je pense que l'on ne doit pas se tromper. Il s'agit de deux démarches complémentaires mais qui ne peuvent se substituer. La norme ISO ne fixera jamais le niveau d'exigence de sécurité à atteindre. Le management de la sécurité permettra d'optimiser, d'obtenir un bon résultat avec le plus d'intelligence et de satisfaction. Il permettra à l'entreprise de devenir un vrai partenaire. Mais on continuera à avoir besoin des autres textes, et d'acteurs sociaux et d'une administration pour les interpréter !

À propos d'ISO 14001, nous avons constaté que la mise en place de la norme ISO 14001 était souvent l'occasion pour un dirigeant d'appeler l'inspecteur des installations classées pour lui demander comme il interprète telle ou telle réglementation, ou quelles sont les priorités en matière de mise en conformité... Tout cela en vue de montrer à l'auditeur de certification que sa démarche est crédible. Nous avons aussi rencontré des auditeurs intervenant pour la certification ISO 14001 constatant des non-conformités réglementaires préoccupantes, mais qui ont quand même accordé la certification (la norme n'exige pas la conformité). La certification de management de l'environnement a confirmé l'importance de l'action réglementaire.

C'est pourquoi, je pense que la future norme de management de la sécurité (et les règles d'audit de certification asso-

ciées) doit donner un message clair en faveur d'une conformité réglementaire. Elle peut demander à ce que toute non conformité résiduelle soit présentée à l'inspecteur du travail et qu'une mise en conformité ait été planifiée avec lui... L'auditeur de certification doit avoir le droit de vérifier lui-même (par un contrôle « par sondage ») la conformité aux réglementations applicables.

Pavan Baichoo

Idées Principales :

■ Le développement des systèmes de gestion pour la SST (SG-SST)

- Libéralisation du commerce et de l'économie
- Augmentation du nombre d'accidents du travail et maladies professionnelles
- Mécanismes « exécution-contrôle » traditionnels inadaptés
- Approche systémique
- Normalisation internationale des systèmes de gestion par l'ISO
- Atelier international ISO sur les systèmes de gestion de la SST, septembre 1996 : OIT mieux adaptée (structure tripartite).

■ Pourquoi le SG-SST ?

- Méthode systémique pour la gestion des activités SST dans l'organisation
- La SST fait partie intégrante du système de valeurs de l'entreprise
- Réduction des dangers et risques, accidents et maladies
- Réduction de l'absentéisme, productivité accrue, plus grande satisfaction professionnelle.

■ Réponse de l'OIT : ILO-OSH 2001

- Modèle international unique
- Compatible avec les autres systèmes de gestion
- Action sur 2 niveaux : national et des organisations.

■ Éléments principaux d'ILO-OSH 2001

- Cadre national pour la SG-SST : politique nationale sur la SG-SST et adaptation des principes directeurs de l'OIT aux :
 - Principes directeurs nationaux
 - Principes directeurs répondant aux besoins des différentes organisations (ex. PME)
 - Fonctions et responsabilités des institutions responsables pour la mise en œuvre Le SG-SST dans l'organisation
- Politique-Fondements à l'origine de tous les composants des systèmes de gestion et point de départ pour le développement
 - Courte, facile à comprendre, connue de

tous

- Expression de l'engagement de l'entreprise en matière de SST
- Reflète l'intégration des valeurs SST dans les fibres de l'organisation Organisation-Vérification de la structure en place
- Mise en place des blocs de construction
- Affectation de responsabilités
- Contient des éléments pour Responsabilités et obligations, Compétences et formation, - Documentation du SG-SST et Communication
- Planification et mise en œuvre- Indique le statut actuel de l'organisation
 - Référence pour la mise en œuvre d'une politique SST
 - Contient des éléments pour Examen initial, Planification, élaboration et mise en œuvre du système, Objectifs de sécurité et de santé au travail et Prévention des dangers Évaluation
 - Indique le fonctionnement du système de gestion OSH-MS (mesure des performances)
 - Identifie les points faibles
 - Contient des éléments pour Surveillance et mesure de l'efficacité, Enquêtes en cas de lésions, Audit, Examen par la direction
 - Action en vue de l'amélioration Mise en œuvre des actions correctives identifiées à l'étape de l'évaluation
- Amélioration continue des performances SST
- **Questions clés**
- Certification et normalisation : oui ou non ?
- Audit : indépendant (pas nécessairement tierce partie)
- Sous-traitants: critères de SST lors de la sélection des sous-traitants et respect des critères SST par les sous-traitants
- S'assurer que la SST sera une responsabilité de la haute direction
- Rechercher une amélioration continue de la SST.

Dominique Genel, Yvan Gaudry

L'établissement des Essais en Vol d'Istres a été pionnier au sein du groupe Dassault Aviation pour la mise en place d'un système de management qualité et sa certification ISO 9001 en 1998. En 2002, le système de management a été étendu par l'intégration de la composante environnementale ISO 14001 certifiée depuis.

Engagée depuis 1999, dans une volonté marquée de prise en compte de la sécurité dans nos activités quotidiennes (formations de personnels à la sécurité, aménagements de postes de travail, mise

en place d'un Ingénieur Sécurité, etc...), la direction d'établissement a souhaité en 2003 structurer ces actions au travers d'un système de management Santé et Sécurité au travail cohérent et intégré au système en place Qualité/Environnement.

■ Pourquoi un SMS ou SMSST ?

Par une approche structurante, le système de management santé et sécurité au travail positionne les différents outils, existants ou non, au sein d'une démarche logique d'amélioration continue. Les différentes étapes, de définition d'une politique, d'objectifs à atteindre, d'affectation des moyens nécessaires, de mise en place d'une planification des actions, de leur mise en œuvre, de contrôle et mesures associées, d'actions correctives et de revue de fonctionnement, permettent une meilleure maîtrise de la dynamique du système.

Dans cette démarche, les gains d'efficacité les plus importants obtenus concernent la connaissance des risques, leur maîtrise, la coordination des actions et la réactivité.

■ Pourquoi un SMSST intégré dans le Système de Management existant ?

L'intégration de la composante Santé et Sécurité au Travail dans le Système de Management existant a permis une mise en place simplifiée du système en bénéficiant des outils structurant existants (outils d'analyse des risques, de veille réglementaire, de communication, de maîtrise documentaire, de surveillance et d'audits, de traitement des actions correctives ...), de l'organisation en place et de l'expérience acquise lors des phases Qualité (SMQ) et Environnement (SME). Cette approche a également favorisé la promotion, la compréhension et l'appropriation du système par les différentes strates de l'entreprise familière avec le système Qualité/Environnement existant.

■ Pourquoi le choix OHSAS 18001 ?

Les guides et référentiels proposés pour la mise en place d'un système de management sécurité sont nombreux et variés, généraux ou spécialisés par domaine d'activité. Le choix OHSAS 18001 en tant que guide s'est rapidement imposé comme suite logique de l'ISO 14001. Les deux référentiels, qui présentent une structuration du système identique et une forte similitude de contenu, favorisent une approche cohérente, facilite le partage des outils, induisant par là même une réduction des coûts de mise en place.

Bien que n'ayant pas actuellement

d'objectif de certification Santé et Sécurité au Travail, le cohérence de notre système OHSAS 18001 partie intégrante du système de management global, renforce la crédibilité des solutions et outils retenus, dont une partie est déjà certifiée au travers des composantes ISO14001 et ISO 9001. La certification éventuelle du système suivant une norme future de type ISO 18001 n'en serait que facilitée.

La rencontre d'une politique de prévention et du MASE

Valéry Lombard, SITA Sud

Sylvie Thomas, SITA Sud

■ Présentation générale de SITA Sud - Agence Alpes Méditerranée

- Rattachement : Filiale régionale de SITA France, groupe Suez
- Activités de l'agence

■ **Les métiers du déchet** : Collecte des Ordures Ménagères, Collecte sélective, Collecte de Déchets Industriels Banals et Dangereux, Collecte de Déchets d'Activités de Soins, Exploitation de Déchèterie, de Centre de Tri et de Transfert et Traitement des déchets.

■ **Environnement de travail particulier** : Pas de partenariat sécurité avec le client ou rare exceptions

Gestion autonome de la sécurité (absence de plan de prévention, de protocole de sécurité, de procédures sites, pas de cadre comme ceux définis dans les usines pétrochimiques de la région)

Travailleurs isolés

■ **Évolution dans le métier du déchet** : Valorisation du métier : Technicité, méthodes de travail

Exigences réglementaires évolutives (transport, Environnement, code du travail)

Historique comportemental : des habitudes, des pratiques usuelles et des mentalités à modifier

Objectif : Industrialiser les métiers de collecte et de traitement des déchets

■ Politique EQS

- Politique incontournable du groupe qui passe par la prévention des accidents (défi sécurité,...)
 - Liberté au niveau des politiques des Filiales Régionales
- Politique et objectifs agence
- Appropriation par les centres d'exploitation

■ Système de management intègre SITA Sud

- SMI, développé en 2002

Outil pour respecter l'engagement de Sita Sud et progresser dans le domaine EQS

- Mode de fonctionnement global EQS / SMI

1er objectif : Respect de la réglementation
2ème objectif : Entrer dans une démarche d'amélioration continue

- MASE

Outil choisi pour mesurer l'efficacité de notre système

Enjeu économique régional

■ Management de la sécurité à l'échelle de l'agence

■ Différentes phases dans la démarche du Management de la sécurité :

■ Un Coordinateur Sécurité en central au siège

■ **Aspect réglementaire** : Mise en conformité du matériel et des équipements

■ **Aspect méthodologie** : Formation sécurité, règles brutes à respecter (heures de travail, consignes sécurité)

■ Des coordinateurs sécurité en agence

■ **Aspect Prévention générale** : Comportement individuel

■ **Méthodologie** :

Implication du personnel

Réunions d'exploitation, causeries, mise en place de systèmes de remontée d'informations (feuilles de tournées, cahier d'anomalies, questionnaire de satisfaction des salariés...)

Analyse de situations dangereuses

Évaluation des risques en partenariat avec le personnel terrain (tournée, groupes de travail)

Mise en place du Tutorat pour les nouveaux embauchés et intérimaires

La coordination de la sécurité dans une entreprise de Marseille

Jean-Pierre Lieutaud, Société des Eaux de Marseille

Gérard Bonomo, Société des Eaux de Marseille

Histoire de l'eau à Marseille :

En 1941, la municipalité prend connaissance des études réalisées depuis 1934 par la Seem (Société d'Études des Eaux de Marseille), et se décide à confier la gestion de l'eau à une société extérieure.

29 décembre 1942, la Seem devient la Sem (Société des Eaux de Marseille), la ville de Marseille reste prioritaire des ouvrages.

Présentation du groupe

Chiffres clés

2653 collaborateurs
410,6 millions d'euros de chiffres d'affaires en 2004

Présent dans plus de 200 communes en France - dont 80 en Provence Eau et assainissement, environnement, services

Implanté dans les départements limitrophes (Alpes de Haute-Provence, Var, Vaucluse) et 33 départements en France

3 filiales en Algérie, Tunisie et Maroc
2 bureaux de représentation sur le continent américain
Démarche qualité : une ambition et une exigence

Obtention de la certification ISO 9001 pour l'ensemble des activités liées à la délégation de service public:

L'eau potable : l'adduction, la production et la distribution

L'assainissement : la collecte des eaux usées et leur traitement au sein des stations d'épuration

L'ensemble des services aux clients : l'accueil téléphonique avec « La Passerelle »

Les activités de travaux publics pour la Spde et la Sea

Obtention de la certification MASE (Manuel d'Assurance Sécurité des Entreprises)

Pour l'agence Étang Côte Bleue et la division Maintenance et Renouvellement des Équipements

Obtention de la certification de management environnemental ISO 14001 (2001)

Pour l'unité collective des effluents industriels de Rousset-sur-Arc exploitée en partenariat avec Otv

Principales activités du Groupe Un savoir-faire reconnu dans les secteurs de l'eau et de l'environnement

Eau potable : adduction, production et distribution d'eau potable

Eaux usées : collecte et traitement

Déchets : collecte, transfert, gestion de déchetteries et de centres de tri

Valorisation : production d'énergie et de compost à partir de boues d'épuration

Confort urbain : nettoyage de voirie, traitements de tags et graffitis
Une expérience mise au service des collectivités, des entreprises et des professionnels

Informatique de gestion, systèmes d'information géographique

Gestion de l'éclairage public, électricité industrielle

Télégestion

Analyses de laboratoire

Présentation du Pôle Eau

Chiffres clés

850 collaborateurs

Présent dans plus de 60 communes

en Provence

255 000 abonnés

1 352 000 habitants desservies

5 Agences; Marseille, Aix, la Ciotat, Lambesc, Vitrolles

Plus de 650 installations

Stations de filtration eau, station de pompage, réservoirs...

Stations d'épuration, stations de relevage

Le Management de la Santé et de la Sécurité au Travail

3 Questions :

Pour quels motifs nous nous sommes engagés dans cette démarche ?

Comment ?

Quels sont à terme les résultats escomptés ?

Mettre en gestion la santé-sécurité - Enjeux, difficultés et pistes d'action

Marc Favaro, INRS, département Homme au travail

Le développement des Systèmes de Management de la Sécurité (SMS) contribue à positionner résolument l'action de prévention en entreprise dans une perspective gestionnaire. Cette situation justifie de discuter des enjeux futurs, des difficultés actuellement observables et des formes d'action institutionnelle d'accompagnement de ces nouveaux outils.

Trois niveaux d'enjeux sont discutés : la couverture sectorielle des SMS, leurs capacités d'actions sur les divers facteurs de risque rencontrés dans les entreprises, les perspectives d'évolution des compétences des préventeurs engagés dans ces pratiques gestionnaires de la prévention.

Les difficultés concernent la position fortement prescriptive-normative des SMS, leur faiblesse conceptuelle ainsi que la question de l'emprise commerciale sur ces dispositifs fortement médiatisés dans les milieux du management.

Les pistes d'action présentent l'action institutionnelle en cours : production de documents d'information et d'analyse, mise en place d'un dispositif d'observation en entreprises, conception de programmes pédagogiques dédiés.

L'usage des référentiels - Résultats d'une étude nationale

Eric Drais, INRS, département Homme au travail

L'émergence depuis une dizaine d'années en entreprise, d'une véritable gestion de la santé-sécurité, standardisée par des référentiels normatifs, suscite des questions sur l'intérêt de ces démarches pour la prévention des risques professionnels. Ce mouvement a appelé un travail d'étude approfondie en entreprises dont ce texte constitue une première restitution.

L'étude présentée ici montre d'abord que le succès des démarches de management SST n'est pas systématique et ne tient pas au choix d'un référentiel particulier. L'efficacité des systèmes de management tient surtout au travail d'intégration de la prévention au sein de l'entreprise à l'occasion de la mise en place de ces référentiels de gestion. Cette intégration ressort d'une démarche d'organisation du travail toujours spécifique à l'entreprise. Néanmoins des problèmes communs et des conditions de réussite ont été repérées. Ces variables, si elles dépendent des contextes d'entreprises semblent influencées par quatre modèles de démarches d'organisation qui sont apparus de façon récurrente dans nos observations.

Les quatre modèles types observés « en cascade », « innovateur », « appliqué », « idéologique », sont ici présentés du point de vue de leurs caractéristiques, de leurs effets et des conditions de gestion nécessaires pour favoriser une prise en charge durable de la prévention des risques professionnels. Ces démarches orientent en effet de manière décisive les conditions d'implantation des systèmes de management et leur portée. Cette analyse avec sa typologie procurent un point de vue argumenté sur les référentiels de gestion des risques professionnels et des propositions d'accompagnement pour les préventeurs engagés dans ces démarches de management de la santé-sécurité.

CONCLUSIONS DES JOURNÉES

Franck Gambelli, Président de la Commission des accidents du travail et des maladies professionnelles.

« La Commission des Accidents du Travail n'a pas pris parti officiellement pour ou contre une normalisation des systèmes de management de la sécurité. Toutefois, vous connaissez les principes de prévention qui ont été adoptés par la CAT et qui ont un regard tout de même critique sur ce mouvement. Je vais m'exprimer à titre personnel ou si, vous le voulez bien, au titre des industries mécaniques et de l'UIMM.

Normaliser le management de la sécurité, les partenaires sociaux ont déjà dit « non » une première fois. À Luxembourg, tout le monde l'a oublié, état, syndicats et patronat ont dit « non », ou, pour être plus précis, ils ont dit « oui » à la normalisation pour fixer les méthodes de mesure, « oui » à la normalisation pour fixer la conception des produits, mais « non » à la normalisation pour fixer le contenu des obligations sociales des employeurs.

Donc, ce fut un premier non. La raison est trop complexe pour être expliquée dans les détails, mais fondamentalement, c'est l'articulation de la normalisation et de la réglementation qui est en jeu et le rôle de l'état vis à vis de ces organismes de normalisation qui sont mi-privés, mi-publics.

En tout état de cause, nous pensons que le dialogue social doit rester dans un contexte bipartite ou tripartite mais que la normalisation n'est pas le lieu du dialogue social. Alors, me direz-vous, elle n'a jamais eu l'ambition de le devenir. Et bien, si ! Offrez-vous la norme « excellence commerciale », vous y trouverez une classification des commerciaux. Or, la classification relève de la convention collective.

La normalisation tente à absorber le domaine social comme d'autres domaines.

Le développement de normes, responsabilité sociétale, où nous nous retrouvons noyés devant un aréopage auto-généré par l'organisme de normalisation fait que nous perdons pied progressivement dans ces procédures. Donc, nous avons dit « non » à la normalisation pour ces raisons d'ordre politique.

Le management de la sécurité pour nous, ce n'est qu'un outil privé, formel, qui peut avoir son utilité mais qui a ses limites. Ces limites, vous les avez très bien décrites, c'est la sécurité paperasse, c'est la fascination de la procédure, la fascination du rite, l'esprit d'abstraction cher aux qualitatifs

qui ont l'expérience de l'ISO 9000, mais qui ne saisit pas le fond des choses. Or, le fond des choses, c'est non seulement la personne au travail, mais c'est aussi la réglementation qui somme toute, est la grande oubliée. Moi, je publie un livre qui s'appelle le Pluyette « Manuel d'hygiène et de sécurité » (2600 pages sur papier bible !), ça, c'est l'obligation légale du chef d'entreprise, il ne faut pas l'oublier : une obligation de résultats, complétée par une kyrielle d'obligations de moyens. Donc l'obligation légale du chef d'entreprise, il l'assume, nous ne sommes pas dans un régime de co-gestion, c'est sa responsabilité pénale et il se dote des outils qui lui semblent nécessaires pour y parvenir. Le management de la sécurité et les systèmes font partie de sa panoplie d'outils. Pour moi, c'est cela le management de la sécurité.

Donc, attention de ne pas oublier le contexte législatif et réglementaire. Que cela devienne un outil étatique, certains y pensent déjà, les suédois l'ont fait. Dans le champ du Ministère de l'Industrie, on a rendu obligatoire l'ISO 9000 en matière de conception des produits. Il n'y a pas que des réussites : je connais des fabricants qui, ne supportant plus les coûts de certification, ont transféré des solutions de sécurité vers le financement du certificateur, car, soyons clairs, le grand business de la certification a éclaté dans les années 1990.

Je ne veux pas faire de la sociologie de café du commerce, mais vous savez tous qu'il y a un continuum entre l'état, les organismes de normalisation et de certification, continuum des carrières des dirigeants de ces organismes, mais continuum aussi dans les politiques, externalisation des fonctions de contrôle, débudgétisation, voire même démultiplication aussi du pouvoir de l'état parce que si c'est une externalisation des services de contrôle, c'est aussi une démultiplication où la dynamique étatique est confortée par la dynamique commerciale de l'organisme

Or, clairement, en France, on a une tradition de droit administratif, l'assujetti au droit pénal a droit à des garanties. Les organismes agréés, les organismes normalisateurs, les organismes d'inspection ne sont pas des inspecteurs du travail. Il faut que l'état nous dise si oui ou non, il veut franchir le pas et nous substituer. Pour le moment, nous, nous souhaitons la protection du droit administratif. Donc le système de management de la sécurité est un outil privé. Il y a eu beaucoup d'échecs en matière

de conception des produits. Nous ne souhaitons pas que cela devienne un outil de contrôle étatique en matière sociale.

Par ailleurs, il y a eu le grand « non » sacrilège, en juin 2000, rejet de la norme mondiale, de la norme ISO. Les organismes de normalisation reviennent en permanence sur ce « non », de manière plus ou moins habile. Aujourd'hui, on nous noie la sécurité dans la responsabilité sociétale et environnementale et c'est une grande inquiétude.

Pour être positif, nous pensons que les systèmes de management de la sécurité ont une viabilité dans des domaines dédiés, précis. Le système CEFRI qui a été monté en matière de management de la dosimétrie des salariés exposés au rayonnement ionisant est un exemple de SMS précis, qui se laisse bien mettre en procédure. Les SMS « intervenants extérieurs » que l'on a vus, MASE ou autres, sont des SMS dédiés. L'idéal est tout de même d'avoir des SMS portés par les partenaires sociaux. La Chimie en a fait un et la Métallurgie s'y est ralliée. Cela s'appelle le DT78. Nous n'en avons pas beaucoup entendu parler, mais c'est un système de management de la sécurité qui produit des effets concrets (préparations de chantiers, passations de consignes entre les équipes, etc.). Ce SMS est porté par deux accords sociaux et c'est une voie importante parce que la branche est impliquée, le SMS « colle » au métier et fait l'objet d'un consensus minimal au niveau d'un acte collectif formel.

Donc, cadrage par les partenaires sociaux, cadrage juridique, système de management de la sécurité, délégation de pouvoirs, c'est une vraie question. Avec ces programmes complexes, nous avons une doctrine de la délégation de pouvoirs en droit français, avec des critères bien précis et souvent, on peut s'interroger : « est-ce que le SMS est bâti sur cette logique » ? Bien souvent, non, mais l'apparence pourrait faire croire à une coïncidence et le juge peut se fier aux apparences. Donc, là, il y a une vraie réflexion sur délégation de pouvoirs et architecture de SMS.

Un cadrage contractuel et professionnel. Dans la relation donneur d'ordres - sous-traitant notamment, nous connaissons les énormes dérives de la qualité des relations commerciales depuis 10 ans, la multiplication des pratiques abusives (l'actualité législative en est la preuve : turpitudes, débits d'office, assurances forcées, etc.), donc la dégradation forte des relations commerciales.

Il n'est pas acceptable d'avoir une politique « pour la galerie », qui s'appelle responsabilité sociétale, développement durable, etc. et de casser les marchés à des entreprises moins-disantes, y compris sur le plan de la sécurité. En tous cas, les entreprises extérieures qui font l'effort de se couler dans les systèmes de management de la sécurité, ne savent plus sur quel pied danser, et là, il y a un appel à la profession et à la constitution de solidarité professionnelle pour que les règles du jeu soient respectées. C'est à dire « oui » à l'augmentation du niveau de sécurité des sous-traitants, mais égalité de traitement de tous les sous-traitants quelle que soit l'origine géographique ou professionnelle de l'intervenant. C'est un pas qu'il va falloir franchir dans un contexte de loyauté des transactions et de cohérence des politiques d'achat.

Le message final, que je souhaitais passer, va porter sur la branche Accidents du Travail et sur les CRAM. Les partenaires sociaux se sont dotés d'un outil. La CNAMTS, les CRAM, l'INRS sont des outils paritaires et les CRAM ont leur mot à dire dans les systèmes de management de la sécurité. Un premier travail de réflexion et de défrichage a été fait. De leur côté, dans certaines branches, les partenaires sociaux ont essayé de s'approprier cet outil, et là, je pense qu'il y a quelque chose à approfondir. La Commission des Accidents du Travail n'a pas à délibérer là-dessus, les choses ne sont pas complètement mûres, nous avons dit de manière à peu près consensuelle un « non » à la normalisation. Il y a des besoins d'harmonisation, c'est certain, peut-être d'harmonisation par branches, il y a une réflexion à continuer, et je crois que ces deux jours vont permettre

d'approfondir ces travaux, les approfondir entre nous, peut-être les approfondir à l'international avec les autres réseaux de nos collègues européens, notamment les allemands, qui ont des approches de branches très fortes.

Je tiens en conclusion à remercier vivement l'INRS, pour avoir conduit ces deux journées qui, non seulement ont eu un contenu technique très fort, comme d'habitude, mais aussi eu un contenu politique, en termes de politique de prévention, pour la branche Accidents du Travail, pour que nous nous positionnions sur ces questions qui deviennent des questions stratégiques, urgentes, pour notre pays, mais également, pour l'ensemble de nos partenaires européens.»