



SciencesPo.

Chaire
Développement durable

))) **afsset**·)))

« Revisiter la prévention des risques professionnels : un enjeu de développement durable »

Sciences Po Paris, vendredi 25 juin 2010

Actes du colloque

OMÉ : NOS QUÉBÉ
AIL - ENTREPRE
SENT DURABLE
BILITÉ : NORMA
DREPRISES : D
S NATIONAL
NTREPRISES : P
: RISQUES PF
: INVENTION
KTES NATIONA
POLITIQUES
NATIONALE RE
CONTEXTES
S NATIONAL
NATIONAUX
ONSABILITE
RES : PUBLIC
MENT DURA
NONNOUT : C
SEVELOPPEM
PROFESSION
DNTCONTEXTES
ONS : PREVEN
AUX RISQUES
DE SOLUTION
TIONAUX : P
NTREPRISES : P
: RISQUES PF
: INVENTION
KTES NATIONA
RESPONSABI
PACT : ECONO
NATIONAUX D
SSIONNELS
RABLE : ENTI
CONTEXTES
ABLE RISQU
DEVELOPPEM
NATIONALE RE
CONTEXTES
S NATIONAL
NATIONAUX
ONSABILITE
RES : PUBLIC
IX POLITIQ
URABLE : CON
ONSABILITE
SANTÉ ENVIR
URES : RISQUES
DURABLE : N
VTEXTES NAT
RES : CONTEX
MENT DURA
VIT DURABLE
SSIONNELS : D
LES : PROFES
CONTEXTES :
TEXTES NATI
NTEXTES NA
IT DURABLE
NATIONAUX :
NT DURABLE
CONTEXTES
TIS NATIONA
PRTISE : DES
NABILITE : CON
II : RISQUES
EMENT DUR
ENT DURABLE
OMPEMENT D
VELOPPEME
SSIONNELS :
MENT DURA
ENT DURABLE :
CONTEXTES NATIONALS : EXPERTISE

14 h 40

Les effets des contextes nationaux sur les politiques de santé au travail : comparaison des conflits liés aux toxiques professionnels en France et aux États-Unis

Jean-Noël JOUZEL (CSO-CNRS)

15 h 05

Protéger la santé tout au long de la vie professionnelle, et après : la contribution des services de santé au travail

Pr. Jean-François CAILLARD (CHU Rouen)

15 h 30

Discussion

15 h 50

Pause

Session 3 - Les nouveaux leviers d'action

Président de séance : François DESRIAUX (rédacteur en chef de *Santé travail*)

16 h 15

La RSE outil de substitution ou de mise en œuvre de la norme publique : l'exemple de la santé au travail

François FATOUX (délégué général de l'Observatoire de la responsabilité sociale des entreprises, ORSE)

16 h 40

L'impact du développement durable sur la santé au travail

Isabelle PERRU POUPON (déléguée générale du Groupement Île-de-France des entreprises du nettoyage, GIFEN)

17 h 05

L'Union européenne : frein ou accélérateur pour des stratégies de santé au travail ?

Laurent VOGEL (ETUI, Confédération européenne des syndicats)

17 h 30

Discussion

17 h 50

Clôture

Jean-Denis COMBRELLE, Directeur général du travail
Ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique

¹ Dispensée en anglais sans traduction simultanée

ENT DURABLE : CONTEXTES NATIONALS : EXPERTISE : SANTÉ ENVIRONNEMENT : CONTEXTES NATIONALS : SANTÉ ENVIRONNEMENT : POLITIQUES PUBLIQUES : RISQUES PROFESSIONNELS : DEVELOPPEMENT DURABLE : PREVENTION : CO
SSIONNELS : DEVELOPPEMENT DURABLE : SANTÉ ENVIRONNEMENT : CONTEXTES NATIONALS : SANTÉ ENVIRONNEMENT : POLITIQUES PUBLIQUES : RISQUES PROFESSIONNELS : DEVELOPPEMENT DURABLE : PREVENTION : CO
LES : PROFESSIONNELS : SOLUTIONS : PREVENTION : RESPONSABILITÉ : POLITIQUES PUBLIQUES : RISQUES PROFESSIONNELS : SANTÉ TRAVAIL : DEVELOPPEMENT DURABLE : ENTREPRISES : CONTEXTES NATIONALS : SANTÉ
RESPONSABILITÉ : CONTEXTES NATIONALS : POLITIQUE PUBLIQUE : RISQUES PROFESSIONNELS : SOLUTIONS : PREVENTION : EXPERTISE : SANTÉ ENVIRONNEMENT : DEVELOPPEMENT : CONTEXTES NATIONALS : POLITI

SOMMAIRE

OUVERTURE	1
Préambule	1
Introduction générale	3
CONFÉRENCE INTRODUCTIVE.....	5
Environmental Sustainability and Employment: Challenges and Opportunities.....	5
SESSION 1 - LES RISQUES PROFESSIONNELS : ENJEUX ET PLACE DE L'EXPERTISE	18
Introduction	18
Expertise en santé-environnement et santé-travail : complémentarité et continuité.....	18
Santé au travail : quand le management n'est pas le problème mais la solution ?	24
Impact économique des risques au travail : levier ou obstacle à la prévention ?	29
Discussion générale.....	31
SESSION 2 - LA RÉGLEMENTATION, SON APPLICATION ET SES LIMITES	36
Introduction	36
Les effets des contextes nationaux sur les politiques de santé : comparaison des conflits liés aux toxiques en France et aux Etats-Unis.....	36
Les services de santé au travail au service du développement durable en France : protéger la santé pendant et après le travail	42
La responsabilité civile et pénale en matière de santé au travail : bref état des lieux.....	48
SESSION 3 - LES NOUVEAUX LEVIERS D'ACTION	55
Introduction	55
La RSE, outil de substitution ou de mise en œuvre de la norme publique : l'exemple de la santé au travail	55
L'impact du développement durable sur la santé au travail : l'expérience de la Fédération de la propreté	60
L'Union Européenne : frein ou accélérateur pour des stratégies de santé au travail ?	64
CLÔTURE.....	71

OUVERTURE

PRÉAMBULE

*Par Laurence TUBIANA, directrice de la chaire développement durable
de Sciences Po*

Bonjour,

C'est le troisième colloque que la chaire Développement durable organise avec l'Afsset. Ces partenariats sont ceux qui nous construisent le plus. À travers eux, nous explorons toutes les dimensions du développement durable. La chaire est une petite équipe qui, de surcroît, a exporté l'un de ses talents – en la personne de Thierry HOMMEL, précédemment directeur délégué de la chaire Développement durable – vers l'Afsset. Pour la chaire, ce partenariat avec une institution qui pense le développement durable sous un angle différent est extraordinairement constructif. Bien sûr, nous nous retrouvons sur les questions communes de l'évaluation et de la gestion des risques ; mais bien au-delà – et c'est toute l'attente de ce colloque – nous nous retrouvons sur la question de la transformation de notre modèle de développement afin qu'il puisse prétendre au titre de développement soutenable. En matière d'environnement, nous parlons souvent de soutenabilité « forte » ou « faible » lorsque nous nous interrogeons sur la substitution entre le capital naturel et le capital technique ou financier. De même, et c'est là tout l'apport de l'Afsset, il nous faut comprendre que la question du capital humain fait partie de la réflexion sur la soutenabilité et que la question des interactions et des liens entre la santé, au sens collectif et au sens individuel, est profondément liée à la révision de notre modèle de développement.

Ce partenariat nous oblige à penser les interactions entre la santé, l'environnement et toutes les dimensions sociales de l'activité humaine. Il est frappant de constater que cette question de la santé au travail n'est pas uniquement un problème de pays riches. Dans ces derniers, nous sommes progressivement en train de revoir les modèles des systèmes de santé, d'élaborer des réflexions sur la protection sociale, et la crise aidant, de nous poser la question du bien-être et de la santé de la population au travail, alors que notre modèle de protection sociale est attaqué de toutes parts. Aujourd'hui néanmoins, les externalités positives de la santé sur le développement économique sont de moins en moins contestées. En ces temps de crise, il est tout à fait important de réaffirmer cette dimension. Pour moi qui travaille souvent en Chine, il est frappant de constater que le lien entre l'environnement, la santé et le travail, fait partie de l'un des grands moteurs de la mobilisation sociale. Les grandes catastrophes environnementales, la pollution chimique, les crises environnementales liées à une activité industrielle non régulée, font partie aujourd'hui des moteurs de mobilisation des mouvements sociaux dans ce pays.

Penser la santé au travail est donc une question qui n'est pas uniquement une question de luxe, mais qui participe à la révision générale de notre façon de penser le capital humain dans un modèle de développement qui va en s'essouffant. Garder les yeux fixés sur les taux de croissance ne permet pas de comprendre où résident l'équilibre, la richesse et donc la soutenabilité. Pour ces diverses raisons, ce partenariat est très important pour nous ; il nous fait réfléchir différemment, il fait réfléchir nos étudiants différemment. Du point de vue de ces questionnements, la contribution de l'Afsset est tout à fait essentielle par les préoccupations qu'elle porte.

INTRODUCTION GÉNÉRALE

Par **Martin GUESPEREAU**, directeur général de l'Afsset

Merci beaucoup pour ces mots très chaleureux. Il est vrai que pour l'Afsset également, ce partenariat est extrêmement riche et fructueux. Je suis heureux de constater aujourd'hui l'intérêt marqué de nos communautés pour une meilleure prévention des risques professionnels, et sa conviction qu'il s'agit là d'un enjeu central de développement durable. Je remercie Laurence TUBIANA et Thomas BOULOGNE d'avoir contribué à l'organisation de ce colloque. Je remercie également Mmes COHEN et ECLAPPIER, qui ont été si efficaces à leurs côtés.

La santé au travail est souvent perçue comme le parent pauvre du développement durable. Il faut pourtant savoir qu'il y a 50 000 maladies professionnelles déclarées chaque année en France. Le travail est donc l'un des milieux les plus générateurs de maladie, voire de décès, dans notre pays. C'est la raison pour laquelle il est aujourd'hui très important de replacer cette question de la prévention des risques professionnels plus haut dans les agendas stratégiques des entreprises et plus fortement de la réglementation. Pour cette journée, nous aurons trois objectifs :

- Faire un point sur l'état des connaissances et définir le rôle de l'expertise sur ce sujet ;
- Définir comment la réglementation peut se mettre en œuvre de manière efficace pour une meilleure prévention des risques ;
- Définir comment l'intégration volontaire des enjeux de développement durable au sein des entreprises est susceptible de gagner en efficacité en matière de protection en milieu professionnel.

Après la conférence introductive du professeur Nicolas ASHFORD, le professeur Gérard LASFARGUES de l'Afsset nous montrera comment les expertises en Santé-Environnement et en Santé au Travail ont pu être couplées à l'Afsset pour apporter un gain en matière de protection. Il est certain que la question de l'effectivité de toutes les recommandations qui peuvent être émises sera centrale. Mais comment convertir cette analyse dans la pratique ? Mathieu DETCHESSAHAR nous montrera justement que, pour être bien encadrés, les risques professionnels doivent devenir un objet de management pour les entreprises. Ceci dit, ne nous y trompons pas. La formule magique « faites de la prévention, vous bénéficierez de gains directs pour votre entreprise », valide au niveau collectif, ne fonctionne pas toujours à l'échelle de l'entreprise. La question est donc de savoir comment motiver les entreprises et rendre utile et intéressante pour elles une meilleure protection de la santé au travail. Philippe AZKENAZY nous montrera comment, à travers les analyses socio-économiques, répondre à cette question.

Au cours de la deuxième session, nous travaillerons sur l'efficacité de la prévention des risques. Jean-Noël JOUZEL nous invitera, en comparant les conflits liés aux produits toxiques en France et aux USA à envisager le caractère 'situé' des choix réglementaires. Il expliquera les tensions qui existent entre deux modèles toujours possibles : celui établi sur des fondements scientifiques et celui établi sur des rapports de force. De son côté, le professeur Jean-François CAILLARD nous rappellera qu'un dispositif institutionnel de prévention est défini par l'association d'une base législative et réglementaire, mais aussi par les acteurs qui se soucient de sa mise en œuvre (service de santé au travail, médecine de prévention). Enfin, comme le risque zéro n'existe pas et qu'il subsistera toujours des maladies professionnelles, maître Michel LEDOUX nous invitera à réfléchir sur les éléments d'indemnisation à partir d'une comparaison entre les différents niveaux de responsabilité civile et pénale et leurs développements en Europe.

En troisième partie, nous étudierons l'intégration volontaire des enjeux de développement durable au sein des entreprises : comment gagner en efficacité sur la prévention des risques avec un système de responsabilité sociale et environnementale ? Est-ce une imposture de croire aujourd'hui en la solution d'engagement volontaire des entreprises ? François FATOUX nous apportera des éléments de réponse. De son côté, Isabelle PERU-POUPON nous expliquera, à partir d'un cas très concret, comment une fédération peut avoir un rôle moteur en matière de prévention des risques. Quant à Laurent VOGEL, il nous montrera comment l'Union européenne a pu être et peut encore être un lieu d'impulsion majeure dans ces domaines.

Je ne terminerai pas sans vous rappeler que l'Afsset n'a plus qu'une semaine à vivre dans sa forme actuelle, et que nous sommes heureux de la partager avec vous. Dans une semaine, l'Afsset et l'Afssa se conjugueront pour former ensemble l'Anses, l'Agence nationale de sécurité sanitaire. Elle étendra toutes ses activités sur le large spectre de la sécurité sanitaire dans les domaines de l'environnement, du travail et de l'alimentaire. L'Afsset apporte tous ses savoirs et tous ses moyens à cette nouvelle agence, en particulier en matière de risques professionnels. J'espère que la conjonction de ces deux agences participera à l'émergence de nouvelles synergies, comme l'extension de toutes ces questions de prévention des risques professionnels au domaine des risques phytosanitaires. J'espère aussi que toutes ces interventions seront profitables. Je vous remercie d'être venus si nombreux, et vous souhaite une très bonne journée.

CONFÉRENCE INTRODUCTIVE

ENVIRONMENTAL SUSTAINABILITY AND EMPLOYMENT: CHALLENGES AND OPPORTUNITIES

By Nicholas A. ASHFORD, Massachusetts Institute of Technology

Bonjour, I regret I cannot speak enough French to address you in French, so you will have to put up with my English, and I thank you for that.

It is a great pleasure to be here, for a number of reasons. The issue of sustainability has received different degrees of attention throughout the world, and I am not here to tell you that the Americans know the answer to the challenges of sustainable development. In fact, I will tell you exactly the opposite. When I think of the three trading areas in the world: Asia, Europe and North America, it is Europe above all that has the greatest chance of making significant advances in sustainable development -- because of its general cultural dedication to human values, and because it has a system, which is not yet captured by enormously concentrated economic forces, which prevent an even-handed approach to governance. So I have not come from the United States to tell you to follow our lead; I have come to thank you for the opportunity to explore these issues together.

There are two messages I would like to have you take away from this presentation. The first is that everything is connected to everything else. Secondly, in designing public policy to solve problems, there are many more ways to do it wrong than to do it right, and we are ingenious at finding the wrong ways to address the sustainability challenges.

My own background began in science; I was actually a chemistry professor. Then, because my brother went to Law School at Harvard, I became attracted to the Law, and I went into Law and Economics. I was educated in the University of Chicago, whose free-market dogma I do not believe in. I spent 38 years writing against the so-called Chicago School. I am delighted to know that the Europeans have not yet contracted the American disease of basing everything on a cost-benefit analysis. That would indeed be a fatal disease. I began my policy work in Occupational Health and Safety. I was commissioned by the Ford Foundation shortly after the passage of Occupational Safety and Health Act in 1970, to see what impact the Occupational Safety and Health Act might have for collective bargaining. I wrote a book called *Crisis in the Workplace: Occupational Disease and Injury*, and before I finished the final draft of that book, I came to Europe and I met with the French agency CNRS, and with governmental and industry groups in other European countries to see what the Europeans were doing. Of course, in the late 1970's the Europeans were far in advance of the Americans. In contrast, for a long time, the Americans were far ahead in the environmental protection area, but they did not remain ahead, especially after

the Reagan revolution of 1980. My own interests expanded from being concerned about chemicals in the workplace to chemicals in the environment and consumer products. I served as chairman of the National Advisory Committee on Occupational Safety and Health. I was deeply grounded in Occupational Safety and Health issues. I moved into the environment because chemicals do not respect the factory fence; they move outside of the factories and are also present in consumer products. For a long time I taught Environmental Law and Economics. Then, realising it was not just chemicals, but other kinds of industrial activities related to industrial Economics and Labour Law, I came back to the beginning. My latest book, about to be published by the Yale University Press, is titled *Technology, Globalization and Sustainable Development: Transforming the Industrial State*. –: In that book, I bring back the connection between the workplace, the environment, industrial activities, and trade. In a sense, as I come near the end of my professional life, I want to share with you today what this long odyssey has brought me to.

I will touch on the major elements of the concept of Sustainable Development: the importance of work; the fact that the economy, environment, health and safety, and employment are all inter-related; the importance of technological innovation (which is the key to industrial transformation); the fact that improvements to health, safety, and the environment follow different pathways; the fact that environmental, health, and safety policies are distinguished from sustainable development; the need to integrate safety, health and environment with productivity improvements through technological innovation; the role of health, safety, and environmental professionals and others; and finally the role of national governments and stakeholders. We never had confidence that the government has a definitive role, but we are now witnessing, particularly in the United States, not only an economic crisis, but also enormous challenges across the globe. It is now very clear that the government has an important, really crucial, role to play.

Introduction

All countries have supply-side activities: extraction industries of energy and material sources, manufacturing, agriculture, transportation, energy, services, housing, Information and Communication Technology (ICT). These activities produce goods and services. On the demand side, there is demand from the individual consumers, from and between industrial actors, and from the government itself as a consumer.

If you take basic Economics, you will learn that the role of the government is to make sure that the supply side and the demand side of the market are in sync – i.e., that equilibrium is achieved. The problems with this model are, first, that you never achieve equilibrium anyway, and secondly, that demand is not independent of supply. A famous Canadian economist Kenneth Galbraith got his Nobel Prize in Economics showing that producers create a significant portion of demand. We are not born to

want large vehicles; we are conditioned to want them by advertising and cultural manipulation. Industry spends a lot of money on advertising, persuading people what to buy, and the reason for this is simply their desire to maximize profit. It drives a system for more and more production, which we all recognize as not being sustainable. Even if you take the poorest country of the European Union, Greece -- if everybody lived at the level the Greeks do -- you will need five planets to sustain that life style.

What are the problems that we characterize as unsustainability? First there is an inadequate supply and distribution of necessary goods and services. While there is plenty of production, not enough of the percentage of the population has the needed good and services. The role of government in fulfilment of its social contract is supposed to provide – through the workings of the industrial sector – sufficient assets and income for its people. Secondly, there are environmental problems: toxic pollution, hazardous operations, climate disruption, resource depletion, and compromises to ecological integrity and biodiversity. These problems all relate to the outputs and activities of the industrial state. If you were to count the number of minutes or centimetres devoted to environmental issues today in the press or on the radio and television, you would think that the only environmental problem is global climate change. It is, of course, a big problem, but not the only one. There are a lot of tipping points, and if we do not do something soon about it, it would become either impossible or too expensive to change. Toxic pollution continues to be an enormous problem, obscured by our preoccupation with global climate change. We are thus environmentally unsustainable. Further, the burden of the environmental pollution as well as the attention given to cleaning those problems up are unequally felt by poor and rich populations – within and among countries. Finally, there is the question of employment with adequate purchasing power to obtain essential nutrition, health care, housing, transportation, and physical goods. I consider myself as an environmentalist, and as concerned with occupational safety and health issues, but the issue for the next decade or more will be how to establish employment with sufficient purchasing power. If people no longer have the opportunity to work for a living wage, it will overtake energy and environment as a driver of public policy. The ideal is to handle all these problems together, so that you do not solve one problem at the expense of the other. For example, if we think we need to reduce production, in order to lower our environmental footprint, we could displace workers, with enormous downward pressure on wages. Or, on the other hand, if we are concerned with the political pressures to create more jobs and increase their purchasing power by massive increases in production, we may create an enormous environmental footprint -- unless we find a way to depart from the usual production model. That is what I will discuss today.

There are several categories of solutions to the unsustainability challenges; first on most people's list is Education and Human Resource development. People need to be

smarter to choose better pathways and political leaders. We also need more specialized human resource development to solve some specific problems.

Secondly, there are industry initiatives. Some industries, which have caused the problem –like the energy industry-, have indicated to us that they want to be part of the solution. But how that might actually happen is not clear at the moment.

Third, there is government Intervention and regulation, which until recently was not discussed because laissez faire convictions dominated the political scene. But it is now clear that government regulation that had been neglected for decades is necessary. Incidentally, Canadians have a very strict banking regulation, it does not allow the purchase of toxic assets, and as a result, Canadian economy did not experience an economic meltdown and is growing steadily. Government does have “to watch the store”, because a system that operates without constraints is a system motivated only by one thing: profit. I am not advocating national ownership of industries, but nor am I advocating a system where there are absolutely no restrictions on what you can make, sell or buy. The world cannot sustain a market that sells anything that it wants to sell, and persuade people to buy those things. We do not have the resources and can not protect the environment, public health and worker’s health and safety sufficiently in such a system.

We have stakeholders’ involvement as a fourth category of solutions. The stakeholders trust neither the government not the private sector, so they increasingly want to become involved in socio-technical decisions, whether they are about GMOs, nuclear power, or global climate change. People think that it is a good thing to encourage more stakeholder involvement, but actually stakeholder involvement shows the failure of government to do its job, and the failure of the private sector to act in the public interest. We do need it, but it is not so good that we need it because government and industry can’t be trusted.

Finally there is the category of financing sustainable development. Where are we going to find the money to undertake the needed transformations? We waste an enormous amount of money doing useless and counterproductive things. Is there money? The answer is yes. Will this money be allocated? This is a question for political systems.

The importance of work

Work is the place where we combine physical and natural capital to produce goods and services and the workplace is the place where comparative advantage of labour and capital is exchanged. It is the means by which wealth is distributed, and where purchasing power is created. So, work is an important factor of economic activity related to the production of goods and provision of services.

There are also other features about work, which the French particularly appreciate: work provides a means of engagement in the society. Modern industrial states underutilize 70% of their human capital. We do not utilize human capital fully, particularly with regard to intelligence as opposed to physical labour. As for knowledge-based workers, They are vanishing, because jobs have been deskilled, and the kind of demands that we prepare our students to meet in the schools are increasingly less and less sophisticated compared to the complexity of the industrial states.

The workplace provides an important social environment and a mechanism for enhancing self-esteem. Even if you could produce all the goods that an industrial state needs, with 20% of the workforce, you would not want to do it. The effects of unemployment are enormous on family security; this is a long-recognized sociological problem.

Finally, it is not just employment. Industrial and economic policy, trade policy, and environmental policy have important consequences for employment and for Occupational Health and Safety. Everything is connected to everything else, and particularly, everything is connected to employment, and many things are connected to Occupational Health and Safety.

Improving labour productivity

There is probably not a greater word, which is misused in work than “productivity”. Productivity means: output divided by input, which means the number of goods produced per unit of capital, machinery, labour hours, per salary. Countries that have high labour productivity are thought to have better economies, but before jumping to that conclusion, it is important to ask what are the sources of productivity?

Without changing technology, you can make workers smarter or more highly-skilled. Then, what you are increasing is labour “productiveness”. Productiveness means the ability of a particular factor to produce a useful outcome. The smarter, more skilled workers become more valuable to the enterprise and can claim a higher percentage of profit for their wages. Or, you can develop better hardware, software, manufacturing systems and increasing capital productiveness, and the workers’ shares of profit are decreased. In the United States and Europe, since 1970, workers’ wages have been going down, so their purchasing power has become less. Capital has replaced labour, and we call that technological displacement. For a long time in the economic literature, economists said that they were not sure it exists, but we know now that there is an enormous displacement. Of course, you could better match labour and physical and human capital; we can even design computers with keyboards that do not give people repetitive strain injuries. These computers exist and are not used.

Incidentally, lap tops haven't been made for ergonomic purposes, but they did stop repetitive strain injuries for MIT students.

If you increase both labour and capital productiveness, you will have an increase in productivity. What we are told especially, as an explanation of the great increase of productivity in the United States in the 1990s, is what happens when you improve labour productivity: by replacing labour with capital, and lowering wages, you lower the costs of goods and services. For example, a television set is cheaper to produce, so the price is lower, and with a lower price you are going to sell more of them. And when people have more disposable income, they can buy different things, such as videogames, or vacations.

But the key question from an employment perspective is: "are more workers at the end of the day hired than displaced?" From 1945, more workers were hired than displaced. From 1970 and forward, more workers are displaced than hired, wages fell the order of 20%, and the content of work has decreased. When you reach a limit of hours that people work, you continue this trend of displacement of labour, high scale of economy in production, and you have to produce more and more, in order to keep people employed. This has tremendous consequences, and not only environmental. When you produce more goods, you increase workers' exposure to hazards: we still have problems of workers being exposed to organic chemicals and safety hazards.

So if you are driven - and I predict we are going to be driven - towards greater employment for economic pressure reasons, you are going to increase your environmental footprint, unless you learn to satisfy human needs in a way that does not involve the selling of stuff.

What is Sustainable Development?

It is a multidimensional concept. So what is it exactly? It is development, and first of all development and growth are not the same. A society can develop intellectually, culturally, to be happier without having corresponding increases in material goods. Secondly, it avoids the adverse effects of industrialization not only within this generation, and differentially in different countries, but also on subsequent generations, and that is key to the definition of Sustainable Development. It also provides adequate, safe, and a fair distribution of goods and services, i.e. economic equity; a good environment with sufficient environmental justice; fair working conditions regarding health & safety; fair and meaningful employment; adequate and fair purchasing power; potential for self reliance, creativity; and "social inclusion". Finally, you cannot have Sustainable Development without good governance.

The Economy, Employment, and the Environment, Health and Safety are Inter-related

It is not the external environment, or the environment in the workplace that you need to manage: it is industrial production. As soon as you say it is an environmental problem or a health and safety problem, the implicit invitation is to take the technology and products that industries decide to make as given. You are not allowed to change the production system. Your focus should not be on managing the existing hazards: the focus should be on changing the technology that produces the system. It is a very important lesson for both environmental and occupational health and safety professionals. The economy, the environment and work are all inter-related, and two forces drive them. They are driven by technological changes and driven by globalization and trade. The nation that increases its revenue by focusing on technological innovation does different things than nation that increases its revenue through trade. The United States is increasingly globalized: the percentage of revenue that comes from outside the country has been increasing over the long term. For the 15 core countries of the European Union, there was actually deglobalization, with more integration of the internal market than selling outside. This is a very different dynamic. The European economy is based on inward integration, instead of selling second-generation technology outside. The two economies may look the same, but they are not the same at all.

There is a curve called the *Kuznets Curve*, which makes you feel good about development: “the greater the development, the greater the GNP per capita”. For sulphur dioxide you reach a point where there is increasing pollution level, and then, as you become more sophisticated, the demand for a clean air increases, and the nation decreases the level of pollution. The developing countries think that when they reach that point, they will take care of pollution. Though, this curve is right only for sulphur dioxide; for other pollutants like CO₂ and pesticides, the *Kuznets Curve* does not exist: more development means more pollution.

It is crucial to take innovation and technological change into account in looking at the future scenarios. If we take a curve representing cost vs. performance, we can see that if we want higher performance, it is going to cost us more. Now, if we have innovation, we can depart from that curve. For example, we can have a higher performance by doing still more of what we have been doing, but it is going to cost us more. Or, we can have newer sustaining technology to have better performance, and shift the curve. If you go to a totally different technology, like the electric car, instead of internal combustion engine, you dramatically shift the performance. If we continue what we have been doing, we will reach the limits. We should not be afraid about failure. Alexander Graham Bell once said that he never failed, because he learned from everything he did. We have to be careful about what we call failure, and the implications for the industrial policy are enormous. If you are not willing to experiment and fail, you are not going to find new ways to do things. You do not want governments to support technologies, which industries would have supported

anyway; you want them to take technological risks, because that is the area where you are really going to benefit.

Evolution of Approaches to Health, Safety, and Environmental Problems

How have we generally approached health and safety and environmental problems? The first solution to pollution was dilution. Then we followed with end-of-pipe pollution control: collecting wastes, workplace ventilation, protective equipment, and safety controls. But this does not lead to any fundamental changes in inputs, final products, or production technology and you end up, by the way, in a media shifting: we control the air and water pollution and we generate enormous hazards waste problems. We also traded toxicity for accident potential.

Then, Industry invented Industrial Ecology, which is basically collecting all your wastes in an industrial park and you treat them their collectively benefiting from economies of scale. It is not bad for a temporary solution, but the easier you can dispose of your waste, the less pressure you have to change your technology. Industrial ecology was invented as a way to get away from having to change your fundamental production process. And of course, when you concentrate your waste, and then transport it, workers are exposed.

The more modern approach is to think about cleaner and inherently safer technology, which involves fundamental technological changes. And then of course, if you are really far-sighted, you think about changing the production system, the transportation system, and the agricultural system and meet human needs without selling particular products. But that takes a lot of leadership and willingness to change.

Responses of Firms to Health, Safety and Environmental Challenges

What kinds of change come as a result of health safety and environmental demands, or regulation? The easiest thing that is changing is housekeeping. The second is to adopt and adapt of-the-shelf technology, usually of the end-of-pipe variety. Or, if you are really progressive, you can develop new technology. The problem with most of the polluting industries, both from the perspective of the workplace and the environment, is that the technology is not innovative. Chances that they develop new technologies are very small. You have the example of Monsanto, the chemical company that produced the world supply of polychlorinated biphenyls (PCBs). No matter what it could do, it could never sufficiently change both the toxicity and the fire hazard of the PCBs. Then, Dow, which is another chemical company, came in and grabbed the market from Monsanto with a silicone fluid. This is a vivid example of changes coming from outside the incumbent/existing firm. A new entrant displaces the problematic technology. In business schools, we are taught that the way to have a

transformation towards sustainability is to have a networked, learning, greening corporation. Significant technological changes come from outside the industry, but in business schools, the standard pedagogy is to learn to manoeuvre the existing corporation to become greener, by communicating with its stakeholders. We are locked in. So, anything, which decreases the ability of new entrance to come in, is going to prevent the kind of displacement that you need.

Now, what do we normally do to improve the determinants of competitiveness? Looking at competitiveness, the current agenda is to improve performances and efficiency, and cut the costs. With regard to the environment, it is controlling pollution; make simple basic substitutions or conserve energy and resources. On employment, it is focusing on workers' hazards, having dialogue with workers and ensuring that there is an adequate labour supply. There is no attention paid to the nature of work: only making sure that automatons are working. These concerns are usually pursued separately by different ministries, different parts of industry and different interest groups with little coordination and organization. And you have, by the way, separate ministries of commerce, ministries of environment, and ministries of labor. I am glad to hear about the merger of environmental and health & safety concerns. I really think it is a step ahead, but that is not the way the rest of the world is operating.

Traditional Approaches to Reducing Environmental and Workplace Risks

What are the traditional approaches outside of France? The answer is fragmented standard setting for toxic substances and hazardous operations that impose obligations on the employer, manufacturer, and user of chemicals; safety and risk management plans that take production as given; health, safety, and environmental concerns that are addressed separate from each other and separate from productivity concerns; and the worker and community right-to-know. The traditional focus is on identification of hazards and toxicity. You can argue forever about whether benzene causes this amount or that amount of cancer; what is not arguable is whether there is better system available that does not use benzene. If you do not know it, either because your mind is on risk assessments, or because you have no knowledge of technology, then the argument is shifted to risk assessment, where the argument can never really be won.

So occupational health and safety and environmental concerns are usually pursued separately by different agencies, different divisions of industry and different interest groups, with little coordination. The result is media and problem shifting, with compromises and suboptimal improvements. If you do not coordinate, you end up shifting the problem. What you need to do instead is to meet human needs with radical or disrupting innovation. You need to rethink about how to satisfy the basic needs for housing, agriculture, etc. You have got to prevent pollution through system

changes, design safe and environmentally sound products and processes. This can also be good for workers if you do it at the same time. You also have to decrease resource and energy dependence, and in doing that, you create meaningful and rewarding jobs.

Integrating Concerns for Occupational and Environmental Health through Cleaner and Inherently Safer Technology

You have to integrate the environment in the workers' health and safety issues. When you look at technology options, you either look at available technologies for delivering a product that is different, or you invest in new technology. For example, for a long time we have known that organic solvent-based paints systems are bad for the environment, and for the workers. So, we invented water-based paint systems. But the problem is that you have to use toxic chemicals to stabilize water-based paints. Sweden decided to ban both, to prevent workers and environment exposure, and it is the only country that decided to ban them. The result was a much safer dry-powder painting technology. You have to think about technology options.

Technology-based Strategies for Improving Environment, Worker Safety, and Productivity

The ingenuity has to be applied not to be towards improving risk assessments models, but improving technology options analysis. That is the shift that has to occur, and we are clever enough to do it. You have to shift your attention from problems to solutions. This is by the way what is wrong with the REACH initiative: it follows this old paradigm of doing first risk assessment, then risk management decisions. You need to focus on technological changes. You need to ask whether the technology exists, or whether you need to develop it.

The next question is who are more likely to come up with the technology? It is not always the incumbent firms; it is rare that it will be them. The incumbent firms only come up with technology already on the drawing board, which is only a variation of what they have been doing. It is what is called bounded rationality: "this is what I know, and these are the tools I am going to use".

So, you need comprehensive technological changes to solve all these issues, and you need to include product safety. Because industry sells products and it does not generally sell processes. There is going to be an enormous pushback from forcing the redesign of products. To achieve that, you have to have willingness, opportunity, but above all you need to have capacity to change. However hard as Monsanto tried to save its PCB market, it could not come up with the answer, because in its mind, it thought about the biphenyl ring, and about easy substitutions. That was obviously not the answer.

What does the Transformation Processes requires?

Above all, it requires trans-disciplinary expertise. It means that you have to transcend your discipline. It is not enough to put people together (occupation health and safety professionals, environmentalists, lawyers etc.), you also need to think about across-the-board changing of what you are thinking about. Then, it requires the emergence of new ways to meet the basic needs of the society and re-conceptualizing the basis of the economy. At the risk of seeming to radical, I would say that the companies should not be allowed of selling anything they want to. We cannot afford it environmentally, and this is not the answer to improving employment. I am not talking about national ownership of industry; I am talking about providing the characteristics, so that the private sector produces what it is supposed to produce, which are the needed goods and services for the society. And there will be plenty of profit to be made. You also need to form a political perspective to avoid agenda and pathway capture by incumbent actors. You need technological displacement and substitution of new for old technology. In some cases, you will have to actually displace not only industries, but also the incumbent firms and public institutions

The key is what is called co-optimization: not balanced, but mutual gains in productivity in economic welfare and Occupational Health and Safety. You also need system changes that cut across the systems. If we are not up to it, we are going to end up compromising one social goal for another. Already in the United States -and I do not know the experience in Europe - the unions cannot demand protection.

The Role for Health, Safety and Environmental Professionals, Material Scientists, and Industrial and Process Engineers

This population needs to go beyond simply improving health, safety or environmental health of products and processes and workplace. They have to integrate occupational health and safety with environmental concerns and product safety. They have to involve themselves in fundamental process change. They have to explore the wider concepts of system changes, and contribute to visions for sustainable transformations. It has to be business in a different way.

Conclusion

Here are the three things that are inter-related: Environment, Work and Economy. They are driven by technological change and globalization. There are the environmental concerns and the economic system, which involves in improvements in competitiveness and the use of physical, natural, and human capital. They also involves in economic changes, up to now arising from labor displacement, and in financing growth and development. They act through industrialization and

investment decisions (that is why finances are important) and they act through trade. So, they exacerbate the environmental problems. They also change the nature of work and working conditions. Employment does not mean only health and safety; it means skills, wages, purchasing power, job security, job satisfaction and number of jobs. That is what is going to drive the political system over the next decade or two in my estimation.

If you have to increase employment, you could have a heavy environmental footprint. On the other hand, people have argued that by investing in green technology to solve environmental problems, you would increase employment. That is what the Europeans call the double dividend. But in manufacturing, you get rid of *brown jobs* and you create *green jobs*, and the dividend at the end is very small.

If you want environmental-sound technology, you do not launch a technology, and then try to make it greener. You design greenest and productivity in the technology to begin with. Why do we think that if we have got the green technology, the jobs will come? They are not going to come unless you design the technology with creating rewarding, satisfying, and safe jobs in mind to give you the jobs. Unless we are willing to sit down with our brains, and rethink the role of work in industrial production and processes, we are just going to be shifting things from one problem area to another, and we will have a very small pay off.

People have argued that the regulation of health and safety harms industry, but we know that the opposite happens if you are very demanding about your health, safety and environment regulation, you will get better and cheaper technology. Of course Monsanto for example, will be out of business. But if you can't stand the prospect of destroying one industry or two, you are not going to get anywhere. It takes political courage to undertake industrial transformations.

Your combined-purpose agency is exciting for me to look at, because you can make the case for an integrated approach that also deals with strategic industrial policy developments. It is really an enormous opportunity, and I think that it is unusual. This reinforces my view that Europe is way ahead of the United States.

QUESTIONS FROM THE FLOOR

In the first part of your presentation, you have been talking about the stakeholders. Could you describe them more? How do you identify all these stakeholders? The second question is a little provoking: what about a system without industries?

Dr. Nicholas A. ASHFORD: Let me answer the second question first: what about a system with no investors? Where are you going to find the money to do the transformation? It is really a crucial question. At MIT, the main line of research in the energy field we are doing is with money that comes from the gas, coal, and nuclear industry, because they want MIT to find new sources of energy. And it is the social responsibility of government to make up for innovation that would not occur in the private sector. You do it through taxation, which is indispensable for that issue.

Who are the stakeholders? There are the stakeholders of the existing technology, the stakeholders who are harmed by the existing technology, there are the stakeholders of the substitute technology, and there are the stakeholders of the people who will benefit or be harmed by. Some stakeholders are much organised than others. Who should represent the technology of the future? The government has to be the trustee of the development of a better kind of technology. You know that in Europe, the stakeholders (environmentalists, trade unions, etc.) have a seat at the table. In the United States, they have to pay their own way. The stakeholders are anybody who is involved in the current system of production and products, and anybody who might have a better idea. Now, if academics really did their job, they would be developing the kind of technologies, which do not simply try to bury carbon dioxide in caves.

We have heard presentations and discussions about integrated approach to development for 30 years, from the UN and so on. So, what sort of social change is necessary to really have an integrated approach of transformation?

Dr. Nicholas A. ASHFORD: Remember when I said that there are always more ways to do it wrong than to do it right. I will tell you what you really need in order to get social transformation. First of all, you have to control advertising. If you do not change society's tastes for enormously environmentally and occupationally disruptive technologies, you are not going to be able to do very much. You need to change the mindsets of people. You can for example have taxes on environmentally-unsound products. Herman Daly once asked me: "If you want less pollution and more employment, why do you tax employment and not pollution?" We are doing thing 180° wrong. We should tax pollution, we should have a carbon tax, and we should basically remove the pay-roll tax for employment. For every worker that a firm hires, not only do you pay the salary, but also you pay the worker's compensation, unemployment insurance etc. This money should come from the sales and the profits, because you want more people to be hired in a time when people are losing their jobs. Just look at the incentive system: there are a lot of things that the governments can do. Social change has to occur. Now in the United States, we have the best government money can buy, and if your government isn't bought, then you have a chance to change something.

SESSION 1 - LES RISQUES PROFESSIONNELS : ENJEUX ET PLACE DE L'EXPERTISE

INTRODUCTION

*Par **Jack BERNON**, responsable du département santé et travail à l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)*

Nous accueillons MM. Gérard LASFARGUES, Directeur adjoint scientifique de l'Afsset, Mathieu DETCHESSAHAR, chercheur en gestion à l'IAE de Nantes, et Philippe AZKENAZI, Directeur de recherche au CNRS. Au terme de chaque exposé, nous prendrons quelques questions de la salle afin de développer les idées qui auront été présentées. En fin de session, aux côtés de ces trois intervenants, nous pourrions avoir une discussion d'ordre plus général avec l'ensemble de la salle. Sans plus tarder, je cède la parole à Gérard LASFARGUES.

EXPERTISE EN SANTÉ-ENVIRONNEMENT ET SANTÉ-TRAVAIL : COMPLÉMENTARITÉ ET CONTINUITÉ

*Par **Gérard LAFARGUES**, directeur général adjoint scientifique de l'Afsset*

Après le premier exposé du professeur ASHFORD, je me propose de vous montrer l'intérêt, et la complémentarité des approches Santé-Environnement et Santé-Travail dans l'expertise. Je m'appuierai sur quelques travaux produits par l'Afsset.

Dans le cadre de l'expertise et de sa méthodologie, quels avantages sont à retirer de ces complémentarités Santé-Environnement et Santé-Travail ?

- un bonus dans l'expertise de l'évaluation classique des risques, avec la possibilité d'une transversalité du travail accrue au sein de l'organisme ;
- une pluridisciplinarité des groupes de travail, des comités d'experts spécialisés, une approche différente des phases de l'évaluation des risques, depuis l'identification des dangers jusqu'à l'évaluation en tant que telle, en passant par celle des expositions, avec les apports des différentes disciplines qui peuvent être confrontés ;
- un travail en commun sur des questions similaires aujourd'hui posées : les questions de faibles doses, de doses agrégées, de doses cumulées pour un certain nombre d'agents chimiques ainsi que le problème des modélisations utilisées.

Thématiques

À l'Afsset, nous avons un processus d'évaluation des risques et de l'expertise qui permet d'assurer la complémentarité et la continuité entre santé-environnement et santé-travail dans le cadre d'un certain nombre de sujets. En premier lieu, celui du risque chimique, sujet vis-à-vis duquel nous essayons d'apporter de la cohérence sur un certain nombre de valeurs de référence, par exemple toxicologiques. Nous procédons également à l'évaluation des expositions et des risques pour un certain nombre de substances spécifiques (CMR ; reprotoxiques), pour des risques physiques (champs électromagnétiques, radiofréquences). En liant ces approches à une réflexion sur les schémas actuels d'évaluation et de gouvernance des risques en santé-environnement et en santé-travail, nous pouvons émettre des recommandations cohérentes d'un côté comme de l'autre. Enfin, dans le cadre de l'expertise réglementaire, les apports dans les deux domaines peuvent être tout à fait intéressants.

Les experts évoquent un bilan très positif sur le partage des connaissances et des données, les discussions sur les méthodes et les référentiels d'évaluation des risques, l'implication des différents acteurs dans le processus d'expertise et les réflexions sur l'analyse socio-économique.

Un exemple d'évaluation des risques spécifiques : le formaldéhyde

Saisie sur cette substance, l'agence a étudié tout ce que l'on doit savoir sur le formaldéhyde, depuis l'analyse des données toxicologiques jusqu'à l'évaluation des risques sanitaires pour la population et les travailleurs et les solutions de substitution.

Organisation de l'expertise

Lorsque nous travaillons sur un sujet aussi global, des groupes de travail sont mis en place sur :

- Les valeurs toxicologiques de référence
- La problématique des composés organiques volatiles
- Les valeurs-guides de l'air intérieur

Il y a nécessité de consulter différents comités d'experts spécialisés (milieu aérien, substances chimiques, valeurs limites de l'exposition professionnelle) en charge de l'évaluation finale de l'ensemble des travaux.

Il y a donc une importante transversalité à assurer, et le rôle de l'Afsset est de garantir la cohérence des méthodologies d'approche et des études qui vont nous permettre d'aboutir aux différentes valeurs de référence. Au-delà, des indications précises en

termes de niveaux de risque réel de certaines pathologies (ex. cancer du nasopharynx) pour la population des travailleurs exposés et pour la population générale pourront être apportées.

Échanges entre les acteurs

Il est intéressant de noter que l'habitude des acteurs en santé environnementale à procéder à des évaluations quantitatives des risques sanitaires peut être utilement exportée dans la sphère du travail. Du fait de la réglementation existante, les décisions de prévention par rapport aux agents chimiques se font habituellement à partir de l'identification des produits dans l'entreprise et de l'information sur leurs dangers, et appellent à la mise en œuvre d'actions de substitution prioritaires, d'actions de prévention collective et individuelle sans nécessité d'une évaluation quantitative des risques sanitaires. À l'inverse, les acteurs de la santé au travail peuvent apporter leurs connaissances et leurs capacités à analyser la réalité du travail et impulser ces connaissances dans l'analyse des conditions environnementales de la population générale pour concevoir des scénarios d'exposition plus réfléchis et plus appropriés.

J'illustrerai mon propos en évoquant le travail que nous avons réalisé sur la saisine relative au risque environnemental dans les parkings, à l'issue duquel des critères de qualité de l'air et des valeurs de gestion ont été définis via un indicateur de pollution générale, le monoxyde d'Azote. Le fait d'avoir travaillé sur cette saisine nous a alertés sur les expositions professionnelles alors que cela ne constituait pas le cœur du sujet. Nous avons donc été saisis par la direction générale du travail (DGT) pour réaliser une deuxième saisine relative à l'évaluation des risques professionnels, avec un focus sur les activités de maintenance et d'entretien. Nous avons pu bénéficier d'un regard sur le travail réel des agents d'entretien et de maintenance grâce à une coopération avec l'ANACT, qui a élaboré une analyse du travail et des postes de travail. Cela nous a permis de concevoir des métrologies appropriées, d'évaluer les expositions, et *in fine*, de délivrer des recommandations en matière d'exposition, de valeurs limites d'exposition professionnelle et de mesure de gestion.

L'expertise réglementaire

Un autre intérêt de la complémentarité Santé-Environnement et Santé-Travail réside dans l'expertise réglementaire. Malgré ses défauts, la directive REACH peut apporter des éléments tout à fait intéressants par les informations délivrées sur les propriétés de très nombreuses substances (plus de 4400 substances seront enregistrées à la fin du mois de novembre 2010) : danger, classification, étiquetage, conseils d'utilisation sûre... Cette capacité d'information tout à fait importante est mise à la disposition du public à travers les données du système REACH-IT. De la même manière, les remontées de la classification européenne, les aides pour la réalisation de l'évaluation des risques par les entreprises, et les processus d'autorisation et d'interdiction d'un

certain nombre de substances préoccupantes vont jouer en faveur de la santé-environnement et de la santé-travail.

Références internationales utiles dans les deux champs

Comment aborder de façon complémentaire la complexité, les incertitudes ou l'ambiguïté demeurant sur un certain nombre de risques ? À partir des références internationales actuelles sur l'évaluation de gouvernance des risques, l'Afsset a porté son attention sur deux modèles : celui de l'International Risk Governance Council (proposé en 2006) et celui du National Research Council américain (proposé fin 2008).

- Le modèle IRGC présente l'intérêt d'avoir une phase de pré-évaluation, une phase d'évaluation des risques classiques et une phase de « concern assessment » où vont être étudiées la perception des risques par les parties prenantes, les préoccupations sociétales, voire les impacts socio-économiques. Ce modèle comprend une phase de caractérisation des risques, visant à traduire les évaluations en recommandations pour que des options efficaces de management des risques puissent être fournies en aval.
- De son côté, le schéma NRC américain est intéressant puisqu'il porte sur des risques incertains qui ne peuvent être étudiés de façon classique. Ce schéma retourne le paradigme et élabore en amont les scénarios de gestion envisageable en fonction desquels les évaluations de risques qui peuvent en découler sont réalisées (de façon qualitative). Les décisions de management seront prises en fonction des différentes options proposées et des différents types d'évaluation.

Ces schémas permettent l'application de stratégies de prévention et de précaution en matière de recommandations générales d'absorption ou réduction du risque et de prise en compte des incertitudes.

Un exemple d'application : les nanomatériaux

Saisie pour dresser un inventaire de la toxicité puis pour mener une évaluation des risques professionnels, l'Afsset a constaté un grand nombre d'incertitudes sur la question des nanomatériaux et porté la nécessité de considérer les nanomatériaux comme des agents chimiques dangereux, d'appliquer un principe de précaution, avec en conséquence, la déclinaison de recommandations en matière de substitution, de mesures préventives technologiques, d'organisation du travail et de protection individuelle des travailleurs. Ce principe d'action visant à réduire les expositions a également été étendu à la population générale. Le contexte d'incertitude scientifique a conduit à des recommandations en matière de traçabilité des données et de

limitation de l'exposition (substitution des nano-objets par d'autres agents pour les usages superflus par exemple). Un certain nombre de recommandations visant à l'amélioration des connaissances et de la méthodologie de l'évaluation des risques ont également été proposées.

Un exemple d'implication des acteurs et parties prenantes dans les deux champs : l'expertise cancer environnement

Les travaux de l'Afsset sur ce sujet se sont basés sur l'expertise INSERM réalisée sur neuf localisations tumorales en augmentation dans la population française. L'objet était de déterminer la fraction attribuable à l'environnement et de faire le point sur un certain nombre de facteurs de risque environnementaux ou professionnels, agents cancérigènes avérés ou débattus pour ces localisations cancéreuses.

L'Afsset a développé un avis en partant des données scientifiques de l'expertise Inserm et de l'audition d'un grand nombre d'acteurs (O.N.G., scientifiques de diverses disciplines, associations, syndicats de salariés, branches professionnelles, etc.) des milieux santé - environnement et santé - travail. Les recommandations ont été catégorisées en plusieurs parties spécifiques à ces localisations cancéreuses et complétées par des recommandations plus générales portant sur les axes d'efforts et actions générales à promouvoir en matière de prévention et de protection. Une partie importante de ces mesures a été reprise dans les différents plans (cancer, PNSE2, PST2).

Conclusion

En conclusion, je dirais que l'intérêt de cette approche complémentaire de l'expertise en Santé-Environnement et en Santé-Travail repose sur les apports mutuels, la complémentarité et la continuité des échanges, la pluridisciplinarité effective de l'expertise, qui peut aller jusqu'à la promotion de la recherche transdisciplinaire grâce notamment à l'appel à projets de recherche en santé - environnement et en santé - travail de l'agence. Elle apporte une cohérence réelle dans les travaux, les avis pour la population générale et celle des travailleurs, pour que les recommandations servent réellement à un développement humain durable.

QUESTIONS DE LA SALLE

Dans les premières slides, vous avez montré les risques des éléments chimiques et physiques. Je n'ai pas vu les éléments biologiques. J'éprouve un grand intérêt pour ces éléments biologiques, je pense notamment aux Mycotoxines. Il existe une maladie du travail provoquée par les sciures du bois en ancienne Tchécoslovaquie. Les Mycotoxines sont présentes dans le bois, et les arbres étant inondés d'eaux, ces

dernières chauffent littéralement dans des chambres à 30° ou 35°, ne sont pas ventilées et provoquent des problèmes de santé chez les ouvriers. Cela montre qu'il est très important de prendre ces éléments en considération.

Gérard LASFARGUES : Cela a peut-être été oublié dans la diapositive, mais nous n'avons pas écarté la biologie. Nous allons même plus loin en matière de risques biologiques, dans la mesure où au sein de la future Anses, vis-à-vis de l'approche microbiologique, un comité d'experts spécialisés commun sera mis en place. Les sujets sont tellement transversaux dans ce domaine que nous avons envisagé plusieurs autres instances communes au sein même de l'agence.

SANTÉ AU TRAVAIL : QUAND LE MANAGEMENT N'EST PAS LE PROBLÈME, MAIS... LA SOLUTION ?

Par Mathieu DETCHESSAHAR, chercheur en gestion
à l'Institut d'Administration des Entreprises de Nantes

Je vais essentiellement vous parler de santé mentale et de risques psychosociaux et vous présenter les principaux résultats d'une étude que nous menons à Nantes depuis quatre ans. Cette étude visait à l'exploration des déterminants organisationnels et managériaux de la santé au travail : quels sont les liens entre des modes d'organisation, des styles d'animation de l'action collective et la construction de la santé au travail ?

Nous avons choisi de travailler de façon essentiellement qualitative et ethnographique. Une vingtaine d'entreprises a été sollicitée dans le cadre de cette étude. Nous avons travaillé avec elles en profondeur, de façon à saisir les mécanismes « micro » de construction de la santé. Trois secteurs ont été identifiés :

- Les entreprises industrielles, premiers témoins des nouvelles transformations des modes de gestion
- Le secteur « santé sociale »
- Les métiers du téléphone

Contexte

Il est intéressant de noter la concomitance entre notre étude et une forte période de changements organisationnels. Inhérente à l'industrie, cette période s'est propagée dans des activités où nous ne l'attendions pas, notamment le secteur public. Elle s'est conjuguée à de nouvelles façons de gérer l'entreprise, le tout dans un panorama statistique inquiétant sur les maladies professionnelles, leur propagation, et l'inscription parallèle d'une augmentation des plaintes subjectives et donc des impacts sociaux. Nous avons tout de même entendu des témoignages de gestionnaires qui estimaient que la situation ne pouvait plus durer.

Je rappelle que les entreprises avec lesquelles nous avons travaillé ont naturellement accepté les investigations assez longues de nos équipes. Ce sont par ailleurs des entreprises qui nourrissaient un intérêt particulier pour cette question de la santé et du bien-être au travail, non pas dans une démarche proactive, mais précisément parce qu'elles se portaient mal. En conséquence de quoi l'ensemble des résultats que je vais vous présenter correspond à des entreprises qui, dans la grande majorité des

cas, ont rencontré des problèmes délicats sur le terrain de la santé mentale et du bien-être.

Cadre d'analyse : un nouveau contexte de compétition

Avec l'équipe, nous avons anticipé le fait que les nouvelles techniques de management mettent particulièrement en péril l'endroit de la régulation locale du travail, soit l'animation du travail opérationnel, au quotidien, et la construction des règles du travail réel. J'ai par ailleurs décidé de reprendre le terme d' « hypercompétition » qui, s'il ne me plaît pas trop, renvoie à une critique de la théorie de Michael PORTER qui expliquait dans les années 80 que les entreprises avaient le choix entre deux stratégies de base si elles souhaitent conquérir des parts de marché :

- Dominer le marché par les coûts
- Dominer le marché par la différenciation (qualité, délais, innovation)

Le thème de l'hypercompétition s'inscrit justement à l'encontre de cette théorie, et part du principe qu'il n'est aujourd'hui plus possible d'arbitrer entre ces deux stratégies de domination.

L'enjeu de l'hypercompétition est donc de tout faire à la fois. Ce nouveau mot d'ordre ne reste pas au niveau du discours général des directions, mais il se concrétise par des impératifs concurrentiels instrumentés et portés sur les lieux de travail par des outils de gestion. Ces outils de gestion rappellent aux équipes les grands attendus de la compétition : la productivité, les exigences de qualité, la nécessité d'innover, la flexibilité et la sécurité. La difficulté de cette instrumentation est donc de multiplier les contraintes. Par ailleurs, nous pouvons également noter que ces outils de gestion sont le plus souvent conçus de façon discrète, les uns après les autres. En effet, chaque outil de gestion spécifique est conçu par un expert, qui ne maîtrise finalement qu'une partie du « concert des outils de gestion », et a tôt fait d'oublier les autres. Finalement, les seuls qui travaillent sous le ciel étoilé de l'ensemble des outils de gestion, avec cet objectif formidable de tous les réconcilier dans le travail, ce sont les équipes opérationnelles et leur management.

Tensions dans le travail : l'enjeu de la régulation locale

Les contraintes étant souvent contradictoires, elles provoquent des tensions plus ou moins graves en fonction de la façon dont elles sont vécues, reçues, appropriées et retravaillées par les équipes et leur management. Toutefois, il ne suffit pas de constater que les tensions augmentent pour prouver la dégradation de la santé. En revanche, pour qu'elles puissent travailler en évitant l'anomie et en réussissant à définir des objectifs et des compromis, les organisations doivent accompagner la mise

en place de ces nouvelles instrumentations gestionnaires par une grande attention portée au management et à l'activité de régulation locale du travail dans les équipes : mise en discussion des problématiques, mise à disposition de compromis qui visent à trouver des adaptations concrètes à ces instrumentations, mise à disposition de moyens pour la régulation locale du travail. L'idée sous-jacente à ce travail de régulation est que l'organisation n'est pas terminée une fois que les outils ont été posés, surtout lorsque ces outils sont multiples et contradictoires. De l'existence de ces lieux de régulation dépend la construction de la santé mentale au travail. L'absence d'espaces de discussion locale laisse les équipes seules aux prises avec les contradictions possibles du système.

Résultats

Le manager de proximité déserte la scène du travail

Or, au moment même où l'effort doit être porté sur la régulation locale du travail, nous avons constaté que les managers de proximité ont très largement déserté la scène du travail. Ce constat se retrouve dans l'ensemble des entreprises qui se portent mal : le manager de proximité a déserté le lieu de la régulation locale parce qu'il est happé par deux figures de son travail :

- Les outils de gestion (ou machine de gestion) : une bonne part du travail du manager de proximité est consacrée à la maintenance et à l'alimentation des machines de gestion. L'hypertrophie de l'information s'accompagne d'une diminution des lieux et moments de communication dans le travail avec les équipes.
- Les lieux du management participatif : le manager de proximité est utilisé pour les projets d'amélioration continue et de réorganisation, tant et si bien que ce manager se trouve en réunion dès qu'il a quitté son bureau. Si la logique de ces réunions n'est pas mauvaise en tant que telle, c'est la construction de l'agenda de ces réunions et de ces projets qui pose problème. Ce ne sont pas les contraintes du travail réel qui motivent l'innovation, mais bien des contraintes posées à l'extérieur de l'entreprise : développement de certifications, des chartes, « knowledge management », innovation législative ou conventionnelle (senior, diversité...).

Finalement, les innovations proposées sont tellement éloignées des problématiques de leurs équipes que les lieux de discussion s'inscrivent comme des contraintes supplémentaires dans l'activité.

Les équipes de direction : des organisations et un management « extravertis »

Extrêmement sollicitées aux frontières, les équipes de direction sont aspirées par des contraintes externes et par un gouvernement de l'entreprise dont la complexité, par l'action de la société civile, du législateur, du politique, du journaliste, de l'actionnaire, va croissante. Chacun propose ses contraintes, et les directeurs d'entreprise consomment leurs lignes managériales pour compléter et argumenter leurs dossiers.

Le principal vecteur de fragilisation des individus n'est donc pas la figure de l'hypermanager, mais bien l'inverse : les salariés souffrent avant tout de l'absence de management et doivent s'adapter à des contraintes hétéronomes vis-à-vis desquelles ils éprouvent un véritable sentiment d'abandon. Les salariés eux-mêmes appellent donc à un retour du management dans l'activité, y compris dans sa dimension d'évaluation.

QUESTIONS DE LA SALLE

Quelle est la responsabilité des experts en management dans cette évolution ?

Mathieu DETCHESSAHAR : elle est grande. Nous avons deux types d'experts en management : l'universitaire, qui est un chercheur, et rarement un producteur d'outil. Puis nous avons les cabinets de conseil et les business schools. J'enseigne dans l'une d'entre elles et je suis effrayé par la part importante que prennent les dimensions d'instrumentation dans les sciences du management. Nous gavons nos étudiants d'outils de marketing, de contrôle de gestion et de finances et laissons très peu de place aux enseignements de management, de sciences et de théories des organisations. Il y a donc une responsabilité importante des experts, oui.

Dans votre conclusion, vous appelez à un réinvestissement du management auprès des équipes, y compris dans l'évaluation. Mais qu'entendez-vous exactement par évaluation ? Nous savons que l'une des limites de cette dernière a trait à l'évaluation par des indicateurs de performance individuelle. C'est donc le contenu même de l'évaluation qui est en cause.

Mathieu DETCHESSAHAR : Bien sûr, vous avez tout à fait raison. Il ne faut pas réduire l'évaluation à la critique du « management by the numbers » ou du management à distance. Il suffit d'ouvrir un bon manuel de gestion des ressources

humaines ou de management pour comprendre que la question de l'évaluation y est traitée de façon beaucoup plus fine et beaucoup plus subtile que par des indicateurs individuels. La mauvaise évaluation nuit au travail, mais l'absence d'évaluation nuit davantage. La véritable question est donc celle de la bonne évaluation, pas de son rejet.

Nous apprenons aujourd'hui la gestion du travail aux managers, mais on ne leur apprend plus ce qu'est réellement le travail. Qu'en pensez-vous ?

Mathieu DETCHESSAHAR : il y a une sorte de paradoxe. La recherche en gestion sur un plan international est qualifiée d'OS : « Organisation Science ». Elle traite de sciences des organisations. Or, l'ensemble des questions traitées dans ces sciences peine à passer dans les enseignements. Outre la question de nos enseignements, il y a également le discours de nos dirigeants et de la place que nous donnons à nos entreprises dans la société. L'une des façons de résoudre le problème est de reconstituer le discours sur ce qu'est une entreprise. Peut-on tout lui demander ? J'ai récemment passé quelque temps avec une directrice des ressources humaines qui venait de travailler 18 mois sur la question de la diversité. De leurs côtés, les salariés n'ont pas compris que les syndicats et la direction aient pu travailler 18 mois sur cette question et y dépenser une énergie considérable... Cela leur a paru constituer la preuve définitive que leur travail – objet d'aucun questionnement – était méprisé. Nos dirigeants doivent avoir la force d'être capables de dire « non » face aux « stakeholders ». Il y a aussi un véritable déficit de régulation à ce niveau là.

IMPACT ÉCONOMIQUE DES RISQUES AU TRAVAIL : LEVIER OU OBSTACLE à LA PRÉVENTION ?

Par **Philippe ASKENAZY**, *École d'économie de Paris-CNRS, Cepremap et IZA*

Merci à vous d'être aussi nombreux aujourd'hui. C'est pour moi la preuve que les questions liées au travail sont de plus en plus au cœur des débats. Il y a 10 ans, si nous avions souhaité organiser une conférence sur ce thème, je ne suis pas certain que nous aurions eu autant de monde. Je vais essayer de rebondir sur les propos qui ont été tenus lors des précédentes interventions. Il y a une petite vingtaine d'années, les économistes ont été appelés par les ergonomes, les psychologues du travail et les sociologues, qui se retrouvaient confrontés aux questions de changement organisationnel, et des nouvelles formes de management mises en place par les spécialistes en sciences de gestion. Ces économistes ont d'abord été appelés pour déconstruire un discours. Aujourd'hui, ils sont de plus en plus appelés par les gouvernants et les entreprises sur des questions d'évaluation des coûts. Nous nous retrouvons donc dans un schéma managérial qui pose les bases d'une réflexion coûts/bénéfices, à la frontière entre la gestion et les questions d'économies.

Ce type d'exercice peut être réalisé à l'échelle nationale, sur la branche travail de la sécurité sociale (régime ATMP : Accident du travail et maladies professionnelles), qui coûte 10 milliards d'euros à l'État tous les ans. En dehors de ce régime, nous nous apercevons que de nombreuses maladies professionnelles ne sont pas reconnues comme telles, comme les troubles musculo-squelettiques ou les cancers. En totalisant l'ensemble des coûts, nous nous apercevons que le régime de la sécurité sociale supporte un point de PIB de coûts liés aux mauvaises conditions de travail, sans compter les coûts indirects supportés par les entreprises et la collectivité (absentéisme), qui représentent peu ou prou 10 milliards d'euros.

La question des retraites

Dans un pays comme la France, nous sommes donc situés sur une échelle de 2 à 4 points de PIB, ce qui est tout à fait significatif. Par ailleurs, vis-à-vis de la situation future, l'État demande aux salariés de rester en emploi le plus longtemps possible. Or, les évaluations qui ont été menées par les économistes sur les réformes de retraites en 1993 et en 2003 ont montré que ce prolongement de la vie professionnelle se confronte à un écueil majeur : la santé des salariés, et leur incapacité à se maintenir en emploi compte tenu de leurs conditions physiques. Il y a donc un véritable problème de soutenabilité à long terme.

Quelles marges de manœuvre ?

Lorsque nous dressons des comparaisons internationales, nous nous rendons compte qu'il y a des différences marquées d'un pays à un autre. Les pays scandinaves, par exemple, investissent 1 à 2 points de PIB, du fait du plus faible nombre d'accidents du travail. Ces différences s'observent également au cœur même des entreprises : d'une filiale étrangère à l'autre, les conditions de travail ne sont pas délétères de la même manière, alors que les métiers sont identiques. La France souffre ainsi d'un important retard en matière de santé au travail. En matière de politique publique, la création de l'Afsset répond au besoin de combler ces retards. Au niveau des entreprises, nous constatons des différentiels importants en matière de taux d'accidents du travail. Dans le secteur de la grande distribution, par exemple, une même enseigne aura des taux d'accidents du travail et des taux d'absentéisme variant d'un à cinq, pour toutes ces structures d'une même région. Nous voyons ici qu'il y a des marges de manœuvre considérables, car cela signifie que le management diffère fortement d'un magasin à l'autre. Cette réalité renvoie à la nécessité de mener une réflexion aux côtés des spécialistes de management pour trouver des solutions et baisser le niveau des maladies professionnelles. Par voie de conséquence, les économistes se retrouvent régulièrement invités par les professionnels locaux, par exemple la médecine du travail, qui souhaite bénéficier d'un levier économique pour justifier la mise en place de politiques de prévention au sein des entreprises. Malheureusement, la chaîne argumentaire « prévention = économie = profit » ne fonctionne pas nécessairement. Je l'illustrerai par un exemple :

Cas d'une société de centre d'appel

Cette société exerce une double activité l'une dans la téléphonie et l'autre de vente de convention obsèques. Cette dernière activité étant génératrice de risques psychosociaux pour les salariés, la société de vente gagnerait à organiser une rotation de sa main d'œuvre entre les deux activités, de façon à limiter les risques. Cela étant, le calcul économique montre que cette rotation n'est pas rentable, compte tenu de plusieurs facteurs :

- une activité de vente de convention obsèques beaucoup plus rentable
- un turnover naturel des salariés dédiés à cette activité qui, engagés en CDI, finissent par quitter d'eux-mêmes l'entreprise (Arrêt maladie ou démission) du fait de la trop forte pénibilité morale de leur activité

Cette illustration nous renvoie à la question du régulateur, de l'État, et réclame une réflexion des institutions sur l'application de mécanismes d'internalisation des coûts sociaux.

Les aspects de développement durable

Comme nous avons pu le voir lors de l'exposé de M. LASFARGUES, l'établissement de schémas communs à la Santé-Environnement et à la Santé-Travail pourrait être développé. En outre, le changement des modes de production satisfaisant aux nouvelles obligations environnementales passe par un changement des métiers. Certains métiers vont décliner tandis que d'autres vont émerger. Dans les années à venir, plusieurs centaines de métiers-verts pourraient émerger. Mais la question du développement de ces métiers soulève plusieurs inquiétudes, dans la mesure où les experts n'ont actuellement aucune connaissance de ces métiers. L'absence d'expertise empêche toute construction en matière de prévention. Que va être le futur du travail ? Nous l'ignorons. La France a récemment créé un nouveau statut, celui d'auto-entrepreneur, mais celui-ci est coupé de toute médecine du travail ou d'exigence de formation. Les innovations en matière d'emplois étant amenées à se multiplier, les pays développés doivent engager une véritable réflexion sur ces sujets.

DISCUSSION GENERALE

M.ASKENAZY, quel est selon vous le rôle des acteurs privés dans la régulation des coûts ? Aux États-Unis, par exemple, les assureurs ont-ils été des acteurs positifs dans la baisse des accidents du travail ?

Philippe ASKENAZY : vous avez parfaitement raison. Il y a des systèmes d'assurance obligatoire dans de nombreux pays, et une bonne part des acteurs privés de l'assurance se mobilise pour réduire les risques. Si les assureurs privés jouent naturellement ce rôle, rien n'empêche les assureurs publics d'avoir exactement la même démarche. En Californie, la succession des systèmes publics et privés a montré que le public se comportait exactement comme le privé, avec la mise en place de bonus-malus, et la volonté d'offrir une expertise à l'entreprise. La question des mutuelles est une autre réalité. En France, le régime général se défait vers les mutuelles, qui deviennent des acteurs de plus en plus importants du système. Dans les grandes entreprises, ces mutuelles voient leurs coûts augmenter du fait de l'absentéisme et une réflexion se met actuellement en place chez de nombreux acteurs mutualistes français pour pallier ces difficultés. Nous voyons bien que des mécanismes se développent. Il y a des leviers pour favoriser une meilleure compréhension de l'intérêt des entreprises.

Dans sa conférence, Nicolas ASHFORD a expliqué qu'il ne fallait surtout pas faire du coût-bénéfice. En revanche, l'organisation du travail des pays scandinaves est basée sur l'internalisation des coûts, donc un raisonnement coût-bénéfice. Quelle est votre position ?

Philippe ASKENAZY : la réflexion coût-bénéfice doit se faire au niveau d'un État. En revanche, au niveau de l'entreprise, c'est quelque chose de tout à fait dangereux : si vous êtes une entreprise soucieuse de la santé de vos salariés, le calcul coût-bénéfice montre qu'il vaut mieux dégrader les conditions de travail. Je pense qu'il faut créer les outils incitatifs au niveau de l'État et de ne pas faire trop de publicité sur ce type d'outil.

M. DETCHESSAHAR, est-ce que vous avez le sentiment que demeure un certain nombre de « spécificités françaises » ou est-ce que le développement de reporting est-il une tendance inéluctable de la mondialisation ? Par ailleurs, les expériences entre grandes entreprises et PME sont différentes : les PME déploient beaucoup moins d'outils de gestion, mais peuvent être davantage impactées, dans leurs conditions de travail par la relation donneur d'ordre/fournisseurs. Quelles pistes positives pouvez-vous dégager de ces divers éléments ?

Mathieu DETCHESSAHAR : Mon propos ne repose pas sur la condamnation des outils de gestion. On sait qu'il y a différents modes d'usage de ces outils, qui sont extrêmement utilisés dans une logique de reporting et beaucoup moins dans une logique de pilotage. Votre question sur les PME est délicate. Les grandes études montrent que le monde des la PME est plutôt préservé. Nous avons étudié quelques PME dans le secteur de la santé, et ces dernières se trouvent dans une période d'utilisation et de développement de l'instrumentation de gestion pour ramener des données et argumenter des projets d'établissements. Toutes les PME ne sont donc pas à l'abri des phénomènes d'hyper-instrumentation des outils de gestion, mais elles ne les gèrent pas toutes de la même manière, et je ne pense pas qu'il y ait de fatalité.

Jack BERNON : On peut également ajouter que le nombre de PME dépendantes des grands groupes connaît une certaine augmentation. Cette dépendance se vit à travers les outils de gestion.

Comment est traitée la question des coûts sur la santé dans les écoles de gestion ?

Mathieu DETCHESSAHAR : bien mal. Il me semble que plusieurs s'y sont cassés les dents. Cela étant, les sciences de gestion travaillent depuis des années sur ces questions de coûts, notamment cachés. Mais ces traitements sont extrêmement difficiles, car nous retombons sur les problématiques de convention du contrôle de gestion.

M.ASKENAZY, vous évoquez l'incitation à des pratiques ou des comportements plus vertueux en entreprise, pour une meilleure santé

ou un meilleur bien-être au travail. Que diriez-vous des initiatives relatives à la notation d'entreprises, au name-blaming, soit tout ce qui relève de la transparence et de l'incitation à révéler tout ce qui est négatif ou positif vis-à-vis du bien-être et de la santé au travail ?

Philippe ASKENAZY : pour l'instant, les questions de notation d'entreprise sont décevantes. Ceux qui cherchent à en faire sont confrontés à la difficulté d'opérer des remontées d'information fines. Je crois que les syndicats doivent jouer un rôle plus important sur le plan de la critique. L'État doit également faire preuve de davantage de transparence. Je rappelle par exemple que les rapports d'inspecteurs du travail aux États-Unis sont publics et disponibles sur Internet depuis 1972. Il suffit de taper le mot clef d'une entreprise pour retrouver tous les rapports d'inspection du travail. En France, nous en sommes très loin. Lorsque le précédent ministre du Travail avait souhaité dresser la liste noire des entreprises qui n'avaient pas signé d'accord sur le stress, son projet a été rapidement éloigné par l'Élysée. Il y a donc d'importants progrès à faire en termes de transparence. C'est un levier très important, qui a également une dimension économique.

Le coût de la santé au travail pose la question du coût du travail. Lorsque l'on observe les outils de gestion financière, nous voyons que ceux qui réalisent le travail apparaissent dans une colonne « charge ». Jamais n'est affichée la richesse produite en balance, notamment dans les activités de service. Je voudrais savoir si nous ne devrions pas faire évoluer les outils de gestion à ce niveau là.

Mathieu DETCHESSAHAR : je crois que l'un des gros efforts des comptables d'entreprise depuis ces dernières années porte sur le champ extrêmement inventif de la comptabilité immatérielle. Ne croyez pas que ces éléments soient ignorés. Cette comptabilité immatérielle vise à trouver une traduction de l'investissement humain. Elle va même plus loin en s'en servant comme outil d'information. C'est certainement très insuffisant, mais il y a une véritable production entrepreneuriale et académique dans ce domaine.

Je comprends bien qu'il soit très difficile de développer une approche économique du mauvais travail. Dans le même temps, à chaque fois que nous avons une approche économique de la santé au travail, nous avons généralement une approche en termes de coûts assurantiels, de coûts directs et indirects liés aux accidents ou aux maladies professionnelles ou encore à l'absentéisme. Il n'y a jamais d'approche microéconomique. Pourtant, cette approche est la clef d'une évolution de la mentalité des entreprises par rapport au coût du mal-travail. Est-ce qu'il y a des pistes ou des études menées dans cette direction ? Que pourrait-on faire en termes positifs ? Car pour revenir sur l'illustration de la société vendant

des assurances obsèques, cette entreprise a peut-être une bonne stratégie à court terme, mais pas à long terme, dans la mesure où elle se coupe des possibilités d'évolution et de nouveaux marchés.

Philippe ASKENAZY : Il y a certainement beaucoup de choses à faire. Cela demande un travail qui doit être fait au cas par cas. Chaque univers d'entreprise va se retrouver dans un schéma différent. C'est donc un véritable travail de bénédictin. S'il s'agit de donner une vision globale des entreprises, peut-être devrions-nous aller plus en avant sur la diffusion des études de cas. C'est un pas que les entreprises doivent encore franchir. Quant à votre question sur la société commercialisant des contrats d'assurance obsèques, cela revient à ce qui a été dit sur les entreprises sous-traitantes, qui ne sont absolument pas situées dans une perspective de long terme et sont dans l'incapacité de se projeter. C'est là toute la difficulté de construire des outils qui font comprendre à l'entreprise qu'elle peut être pérenne, mais aussi des outils qui lui permettent d'anticiper cette pérennité. Peut-être y a-t-il également ici une réflexion à mener sur de nouvelles démarches de travail.

M. DETCHESSAHAR, votre présentation n'exclue pas une vision managériale par la performance. Parmi ces outils de management par la performance, ne pensez-vous pas que des tableaux de bord prospectifs de type Kaplan et Norton (Balance Score Card) constituent des outils de dialogue auprès de l'ensemble des parties prenantes que l'on veut voir satisfaites ?

Mathieu DETCHESSAHAR : très certainement, oui. D'importants efforts sont réalisés à ce niveau. Le problème réside dans la multiplicité des conventions qui viennent miner la simplicité du calcul. La limite des approches socio-économiques en gestion autant que du Balance Score Card est qu'au moment où les calculs sont réalisés, il est déjà trop tard : l'absence de coût du mauvais travail ne signifie pas que le mauvais travail ne s'est pas déjà installé. Il y a donc un enjeu de chiffrage et d'objectivation – avec toutes ses limites – et un autre enjeu managérial des coûts du travail. Les choses qui ne ressortiront pas au niveau de l'objectivation-instrumentation de gestion-calcul de coût ressortiront beaucoup plus précocement si des systèmes de management permettent de recréer des phénomènes d'écoute et de mise en discussion du travail.

Quels vont être les grands chantiers de la future Anses ?

Gérard LASFARGUES : je ne vais pas vous donner tous les futurs chantiers de l'Anses, mais je peux vous dire que la part santé-travail restera tout à fait importante dans la nouvelle agence. Il est évident que l'agence de sécurité sanitaire aura un rôle important à jouer dans le rapport entre santé-travail, santé-environnement et développement durable, à l'interface entre l'expertise et la gestion des risques. Je

voudrais ajouter un petit mot par rapport à ce qu'a dit Mathieu DETCHESSAHAR, qui donne à réfléchir sur la vision que nous avons des facteurs de risques psychosociaux. Nous sommes restés ancrés sur des modèles épidémiologiques assez anciens et accordons une importance extrêmement forte à l'absence d'attitude décisionnelle ou d'autonomie dans le travail. Or, nous nous rendons compte que trop d'autonomie dans le travail, conjuguée à une absence complète de travail prescrit et à l'impossibilité de discuter du travail réel, est un facteur de risque extrêmement délétère aujourd'hui. Au moment où nous réfléchissons à la santé au travail des entreprises, il y a la possibilité de réfléchir et de donner un certain nombre de critères positifs, susceptibles de servir de guide dans l'organisation du travail, dans le management et dans l'interface entre les deux, afin de devenir de véritables normes de certification des entreprises.

SESSION 2 - LA RÉGLEMENTATION, SON APPLICATION ET SES LIMITES

INTRODUCTION

Par Paul FRIMAT, président du Conseil scientifique de l'Afsset

Bonjour à toutes et à tous. Je suis très heureux de vous voir ici. Je reviens juste d'un autre colloque, organisé à l'autre bout de Paris sur « drogues illicites et travail ». Il y a plusieurs personnes qui transitent entre ce dernier, et le présent colloque organisé par l'Afsset. Ce sont deux réunions importantes sur les problèmes généraux relatifs à la Santé-Travail. Depuis ce matin, vous êtes réunis autour des enjeux du développement durable et avez revisité la prévention des risques professionnels. Cette deuxième session aura pour thème la réglementation, son application et ses limites. Je cède à présent la parole à Jean-Noël JOUZEL, qui va évoquer les effets des contextes nationaux sur les politiques de santé au travail.

LES EFFETS DES CONTEXTES NATIONAUX SUR LES POLITIQUES DE SANTÉ AU TRAVAIL : COMPARAISON DES CONFLITS LIÉS AUX TOXIQUES PROFESSIONNELS EN FRANCE ET AUX ÉTATS-UNIS

*Par Jean-Noël JOUZEL, Centre de Sociologie des Organisations
CNRS/Sciences Po*

Je débiterai mon propos par deux grandes définitions :

- La notion de *maladie professionnelle*, centrale à ce colloque, qui désigne l'identification et l'établissement d'un lien entre une cause environnementale (un agent pathogène se situant dans l'environnement du travail) et une conséquence sanitaire (une pathologie située dans le corps du travailleur exposé à cet agent pathogène).
- La notion de *toxique professionnel*, qui désigne une substance identifiée comme une cause environnementale de maladie professionnelle.

Dans le cas des toxiques professionnels, le lien entre la cause environnementale et la conséquence sanitaire est difficile à établir, pour une série de raisons bien connues :

- le fait que les conséquences pathogènes de ces substances apparaissent parfois des dizaines d'années après l'exposition
- la limitation des moyens scientifiques permettant d'identifier les effets des faibles doses toxiques auxquelles les travailleurs sont exposés

- la limitation des moyens scientifiques permettant de définir les conséquences des expositions multiples à plusieurs substances dont les effets s'aggravent potentiellement les uns les autres.

Mon propos vise à montrer que la manière dont les toxiques professionnels sont connectés causalement à leurs conséquences sanitaires varie considérablement selon les contextes nationaux et les règles qui y prévalent en matière de reconnaissance des maladies professionnelles.

Identification des toxiques professionnels

Les savoirs scientifiques concernés en premier chef par l'identification des toxiques professionnels sont ceux des toxicologues, des hygiénistes industriels, des épidémiologistes. Néanmoins, les activités scientifiques ne se déroulent pas hors sol. La science étant une activité sociale, les activités des scientifiques dépendent de configurations sociales, où science et politique sont étroitement liées. Pour rendre compte de cette idée, j'emprunterai à la sociologue des sciences Michelle MURPHY¹ la notion de régime de perceptibilité, soit la manière dont est organisée l'identification des pathologies causées par une substance toxique donnée. Il y a de fortes possibilités de variations dans ces régimes de perceptibilité en fonction du contexte national et des règles sociales et politiques qui y prévalent. La France et les États-Unis sont des cas particulièrement intéressants, car très contrastés à bien des égards.

Le cas américain

L'expérience américaine en matière de contrôle et d'identification des toxiques professionnels est un cas très intéressant et singulier. Le savoir sur les toxiques professionnels s'est formalisé dès le XIXe siècle autour des hygiénistes industriels, qui procédant par observation directe des ouvriers dans leur activité, essayaient de repérer les liens de cause à effets entre les substances toxiques et les pathologies. Certaines substances toxiques ont été identifiées dès la fin du XIXe siècle, comme le plomb, le mercure. Ces savoirs ont été massivement importés aux États-Unis à partir de la Première Guerre mondiale. Ils y ont pris un tournant très net, celui de la toxicologie expérimentale. Rapidement, l'hygiène industrielle américaine n'est plus devenue une affaire de médecins observant directement les corps des travailleurs et leur environnement de travail, mais de spécialistes des substances chimiques et de leurs effets. Les toxicologues n'étudient pas ces substances *in situ*, mais en laboratoire, en exposant des animaux dans des chambres d'exposition. Cette méthode a permis de tracer des relations quantifiées entre les doses d'exposition et les

¹ Murphy, Michelle (2006), *Sick Building Syndrom and the Problem of Uncertainty. Environmental Politics, Technoscience, and Women Workers*, Durham, Duke University Press.

réponses physiologiques. En procédant de cette manière, les toxicologues américains se sont donnés les moyens de rendre visible une dose en dessous de laquelle n'apparaissait aucune réponse biologique. Cette méthode est la clé de voûte des valeurs limites d'exposition professionnelle qui se sont multipliées tout au long du 20^e siècle, en particulier outre-Atlantique. Dès les années 30, les toxicologues américains étaient en mesure d'identifier des toxiques professionnels assortis de valeurs limites d'exposition professionnelle en dessous desquelles ces substances semblaient ne pas être dangereuses, en tout cas paraissaient contrôlables.

Ce savoir s'est développé en grande partie aux États-Unis, car la notion de valeur limite d'exposition professionnelle a constitué une réponse particulièrement adaptée au type de conflit qui se déroulait à l'époque autour des toxiques professionnels et de la reconnaissance des maladies qu'ils pouvaient induire chez les travailleurs. Les années 20-30 ont en effet été le théâtre d'une série d'affaires publiques largement médiatisées en lien avec des plaintes de travailleurs exigeant la reconnaissance de maladies professionnelles. La notion de valeur limite d'exposition professionnelle a permis aux industriels de continuer à utiliser des substances chimiques et potentiellement toxiques, sans se mettre judiciairement en danger. De fait, les industriels ont très largement participé à l'essor de la toxicologie expérimentale en créant leurs propres laboratoires de toxicologie expérimentale.

Cette capacité d'identifier les toxiques professionnels et de les traiter comme des risques maîtrisables et gérables a permis, pour un temps, de pacifier les conflits autour de la reconnaissance des maladies induites par les substances chimiques utilisées sur les lieux de travail. Mais cette paix a été de courte durée : les conflits autour des toxiques professionnels se sont re-judiciarisés et re-politisés aux États-Unis dans les années 60. Au terme de cette période, le gouvernement américain a créé une agence fédérale spécialement dédiée à la santé au travail, l'Occupational Safety and Health Administration (OSHA), dont une grande partie du travail a consisté en l'établissement de nouvelles valeurs limites d'exposition professionnelle. Depuis, les conflits autour des valeurs toxiques professionnels n'ont jamais cessé aux États-Unis : en effet, les savoirs toxicologiques qui y jouent un rôle si crucial se heurtent en permanence à de nouveaux « domaines d'imperceptibilité » (Murphy, 2006) qui sont hors de leur portée, tels les effets des faibles doses et des expositions multiples. Cette situation ouvre une brèche aux controverses dont le tribunal demeure l'arène centrale. Les spécialistes américains de la régulation des substances toxiques parlent de cercle vicieux : plus le recours à la toxicologie est important pour identifier et contrôler les substances toxiques, plus la toxicologie génère de nouvelles questions auxquelles elle ne parvient pas à apporter de réponses.

Le cas français

Le modèle du contrôle et de l'identification des toxiques professionnels qui s'est imposé en France au fil du XXe siècle fonctionne de façon très différente. La France a connu un très faible développement de la toxicologie expérimentale. Depuis la fin des années 70, une pile de rapports publics dresse le constat d'un domaine académique de la toxicologie expérimentale qui est sinistré. Si les choses changent aujourd'hui, cette forme de savoir a eu beaucoup de mal à s'imposer en France. Une autre différence, liée à la première, est la faible publicisation des conflits autour des toxiques professionnels en France. Si aux États-Unis, ces conflits sont apparus comme des affaires publiques de grande importance, ils furent et restent très peu publicisés en France. Entre les luttes sociales du début du XXe siècle sur le plomb et celles des années 90 autour de l'amiante, très peu de mobilisations contre les toxiques professionnels ont acquis une forte notoriété. Ces conflits se sont surtout exprimés dans des instances de négociation confinées, qui ont vu le jour en lien avec l'émergence de l'État providence. C'est aux instances de concertation entre représentants des employeurs et représentants des salariés qu'a été largement délégué le soin d'identifier, de contrôler et d'indemniser les maladies liées aux toxiques professionnels. Le contrôle et l'identification des toxiques professionnels en France ont ainsi plus dépendu du rapport de force entre représentants des salariés et des employeurs que de l'état des connaissances scientifiques.

Quel contrôle des toxiques professionnels après l'amiante ?

La crise de l'amiante a montré les limites et les lacunes de ce modèle de contrôle et d'identification des toxiques professionnels. Parmi les conséquences de la crise de l'amiante, on peut en souligner deux qui tendent à rapprocher les méthodes d'identification et de contrôle françaises de celles qui prévalent aux États-Unis :

- La judiciarisation, c'est-à-dire le fait que les conflits liés à la reconnaissance des maladies professionnelles induites par les toxiques professionnels s'expriment aujourd'hui davantage devant les tribunaux. La crise de l'amiante a en effet vu se développer une importante association des victimes de l'amiante, qui a réuni jusqu'à 20 000 personnes, et contribué à l'alimentation des chroniques judiciaires et médiatiques à partir du milieu des années 90 en France
- La technicisation des politiques de contrôle et d'identification des substances toxiques, avec la sortie progressive d'un modèle d'action publique dominé par le paritarisme, qui a évolué à la faveur de la mise en place d'une architecture de la santé sanitaire dans les années 90. L'État s'est de plus en plus appuyé sur l'expertise toxicologique pour identifier les toxiques professionnels, notamment à travers la création de l'Afsset en 2005. Cette agence a d'ailleurs

ouvert un vaste chantier d'établissement de nouvelles valeurs limites d'exposition professionnelle

Ces évolutions restent tout de même limitées. La technicisation de l'action publique reste d'ampleur modeste en ce qui concerne le contrôle des toxiques professionnels. Dans le domaine des controverses liées aux effets potentiellement toxiques des nanoparticules, par exemple, les expertises françaises s'appuient sur des savoirs assez composites, et les toxicologues de formation y restent rares.

De même, il ne faut pas exagérer le phénomène de judiciarisation des conflits liés aux toxiques professionnels. Hormis dans le cas de l'amiante, les travailleurs victimes d'expositions à des substances toxiques peinent encore à exister judiciairement et politiquement, comme le montre le cas de l'Association des victimes des éthers de glycol (AVEG). Ces solvants massivement employés sont fortement soupçonnés d'induire des malformations du fœtus, mais l'association de victimes n'est jamais parvenue à agréger plus d'une poignée de victimes.

Pour conclure, je dirai que la crise de l'amiante n'a pas tout changé en France. Et j'ajouterai que, du côté des États-Unis, la notion de cercle vicieux, très largement employée par les spécialistes des politiques de contrôle des toxiques professionnels, est très contestable. Certes, le système américain de contrôle des toxiques professionnels est coûteux, probablement guère plus efficace que le nôtre en termes de protection des travailleurs, mais il est producteur de controverses et de connaissances sur les toxiques, ce qui n'est pas le cas du système français.

QUESTIONS DE LA SALLE

Paul FRIMAT : En quoi l'amiante a modifié le contrôle des toxiques professionnels en France. De quel contrôle parlez-vous ?

Jean-Noël JOUZEL : l'amiante a mis en évidence les limites d'un système qui a très largement confié aux partenaires sociaux le soin d'organiser les discussions autour de la manière dont on devait contrôler l'amiante. Sur le banc des accusés, on a trouvé au premier chef le Comité permanent amiante.

Paul FRIMAT : Vous parlez donc du contrôle social. Mais le contrôle des toxiques professionnels repose sur la mise en place de protocoles d'évaluation, de suivi, etc. Personnellement, je n'ai pas l'impression qu'après l'amiante, les choses aient changé en matière de procédure. Peut-être y a-t-il la recommandation sur le suivi toxique, où effectivement, nous sentons qu'une modification est apparue vis-à-vis de la démarche scientifique. Sur ce point, je pense que la Direction générale du travail (DGT) a fait

preuve de courage en demandant à l'Afsset de jouer son rôle d'instructeur des valeurs limites plutôt que de passer par les Commissions et les partenaires sociaux dans le cadre du dialogue social. Votre comparatif entre la France et les États-Unis est intéressant, mais j'aurais tendance à penser que la différence est liée à la prise en charge des pathologies professionnelles. En France, un consensus social a été développé en 1898, il a sauté en 1996. Du côté des États-Unis, il fallait des normes pour pouvoir envisager des procédures juridiques. Comme vous l'avez très bien fait remarquer, nous ne sommes pas plus protégés d'un côté que de l'autre. Mais cela dépend énormément des systèmes judiciaires et sociaux existants dans chacun des pays.

LES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL AU SERVICE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE EN FRANCE : PROTÉGER LA SANTÉ PENDANT ET APRÈS LA VIE DE TRAVAIL

Par Jean-François CAILLARD, CHU de Rouen

La question de la santé au travail

La question de la santé au travail s'inscrit au cœur des préoccupations des sociétés d'aujourd'hui que sont la santé, l'environnement et le travail, piliers du développement durable. Elle concerne l'ensemble des interrelations entre l'activité de travail et la santé humaine. Elle intéresse la quasi totalité de la population, depuis la période prénatale, du fait de la réalité (encore partiellement) connue des effets des risques physiques, chimiques et biologiques sur la reproduction, jusqu'à la dernière tranche de vie, communément après 60/65 ans, âge auquel émergent les pathologies liées aux risques "à effets retardés", comme certains cancers et autres maladies chroniques, tandis qu'il existe de nombreux arguments qui attestent de la réalité du vieillissement différentiel et des écarts d'espérance de vie en fonction des conditions dans lesquelles chacun a pu exercer sa vie professionnelle. On doit ainsi admettre que sa population cible, en France, ne se limite pas aux seuls travailleurs en activité, qui sont environ vingt-cinq millions, mais concerne aussi ceux qui ont travaillé – il y a plus de quatorze millions de retraités – ceux qui sont en rupture momentanée d'emploi – deux millions et demi de chômeurs – auxquels on pourrait ajouter ceux qui vont travailler à l'âge adulte, mais qui ne l'ont pas encore atteint.

Son champ disciplinaire emprunte aux sciences médicales et biologiques, aux sciences humaines et sociales, morales et politiques et dans une certaine mesure à l'ensemble des sciences et des techniques qui contribuent à façonner le monde.

La production de la connaissance sur les effets du travail sur la santé, fondement de la médecine du travail fut, tout au long de l'histoire, un processus continu depuis qu'en 2500 ans avant Jésus-Christ, Imhotep, architecte et médecin égyptien, laissa la première trace écrite d'une lésion lombaire d'origine professionnelle, survenue chez un esclave employé à l'édification d'une pyramide, et que l'Italien Bernardino Ramazzini, à partir d'une analyse systématique des risques auxquels étaient exposés les artisans et des maladies dont ils étaient victimes, publia en 1700 ce qui est considéré comme le premier traité de pathologie professionnelle vendu et traduit en Europe. Aujourd'hui, cette production se concentre sur les risques émergents.

Le dispositif institutionnel de prévention en milieu de travail et les acteurs de la santé au travail

Le dispositif institutionnel de prévention en milieu de travail, soutenu par une base législative et réglementaire dense, est, en France, très spécifiquement centré sur les

risques générés par l'exercice professionnel. Il s'applique, selon des modalités diverses, à l'ensemble des salariés, quelque soit leur secteur d'activité, et, depuis quelques années, par le biais de la surveillance médicale post-professionnelle, à une fraction de retraités exposés à des agents cancérrogènes, essentiellement l'amiante.

Il mobilise un grand nombre d'acteurs, publics et privés, existant au plan national et représentés pour la plupart au plan régional. Le ministère en charge du travail assure la tutelle de l'ensemble du dispositif, qui implique également d'autres ministères; il associe étroitement les partenaires sociaux à l'élaboration des lois et règlements et au contrôle de leur application. Au plan national, le Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT), outre ces partenaires, réunit les représentants d'agence de sécurité sanitaire (Anses) et d'institutions (Cnamts, INRS, InVS, Anact, OPPBTP) et d'experts impliqués dans la prévention des risques et dans la veille sanitaire et prépare le plan pluri-annuel de santé au travail.

Au plan régional les Comités régionaux de prévention des risques professionnels, associant également un grand nombre d'acteurs, offrent l'opportunité d'une concertation régulière visant notamment à préparer et suivre la mise en œuvre des plans régionaux de santé au travail. Mais c'est bien au sein de l'entreprise, quelque soit sa taille, dans la relation entre l'employeur et ses salariés, que se situe l'enjeu essentiel de la santé au travail, auquel contribuent le médecin et les collaborateurs du service de santé au travail, les représentants des personnels, les comités d'hygiène et de sécurité et d'amélioration des conditions de travail, et les organismes de contrôle et de conseil (DIRECCTE – Carsat ...)

Ce dispositif coexiste avec d'autres intervenants potentiels (experts et consultants spécialisés, avocats et magistrats, associations de victimes, formateurs...) et s'appuie sur les résultats des études et recherches menées, souvent avec la participation, sur le terrain, des services de santé au travail, par les institutions que sont les universités, l'Inserm, le CNRS, l'INRS, l'Anact, le Cnam ...) et les agences de sécurité et de veille sanitaires. Les interfaces avec le réseau de la médecine de soins et d'assurance sociale sont nombreuses. Ces acteurs sont individuels (experts, consultants...) ou appartiennent à des structures dédiées (sécurité sociale, inspection du travail, services de santé...); leurs rôles (de l'information et conseil au contrôle et à la sanction), leur spécificité par rapport à l'objectif de santé, leur niveau de proximité avec l'entreprise, leur statut professionnel et sa reconnaissance légale ou réglementaire, leur degré d'indépendance technique sont variés.

La nécessaire évolution des services de santé au travail

A l'intérieur de ce dispositif, les services de santé au travail (et de médecine de prévention dans la fonction publique), maillant l'ensemble du territoire dans des structures adaptées à la taille des entreprises, constituent la principale ressource en

terme de mise à disposition de compétences. Ces services rassemblent plus de 7000 médecins du travail, entre 4000 et 7000 infirmières, 5000 employés administratifs, un grand nombre d'assistants de services sociaux et un nombre importants d'intervenants en prévention des risques professionnels, compétents en hygiène et sécurité, en ergonomie ou en psychologie.

Dans le régime général, qui rassemble près de 16 millions de salariés, on compte 649 services d'entreprises, couvrant 1 053 078 salariés, employant un médecin pour une moyenne de 1430 salariés, et 300 services interentreprises couvrant 14 901 572 salariés, employant un médecin pour 2980 salariés. 90% des entreprises ont moins de 50 salariés.

La création par la loi en 1946 de ces services, intitulés jusqu'en 2004 services de médecine du travail, résultat de luttes sociales et de la prise de conscience par l'état de la nécessité de prendre en charge la prévention des risques professionnels (et de leur réparation) posait le principe de leur accessibilité à tous les travailleurs, ce qui fut pratiquement réalisé, quoique progressivement. En cela la France fut pionnière, mais elle s'est trouvée mise en cause par les autorités européennes au milieu des années 1980 pour avoir développé un dispositif essentiellement axé sur la surveillance médicale des salariés et la détermination périodique de leur aptitude médicale au détriment de l'action sur les risques. La nécessité première d'évaluation des risques professionnels, inscrite dans les textes internationaux dès 1985 (BIT) et dans la directive européenne de 1989 n'a en effet trouvé sa traduction dans la réglementation française qu'en 2001. De même, la mise à disposition de professionnels de santé de compétences multiples, indispensable pour répondre à la complexité des questions posées, n'a connu de véritable stimulant qu'à partir de l'année 2003, sous la forme d'un décret instituant la multidisciplinarité.

Parallèlement, l'évolution du travail, les nouvelles demandes sociales, notamment consécutives à la crise sanitaire de l'amiante, l'émergence des atteintes à la santé mentale des travailleurs liées aux nouvelles formes d'organisation du travail, traduisant une nouvelle forme de pénibilité, ont appelé à de nouvelles approches de prévention. La réforme de la médecine du travail de 2004, censée répondre à un tel besoin, n'a pas répondu aux attentes, mais, paradoxalement, en partie du fait d'un déficit numérique croissant de médecins du travail, l'offre de formation n'ayant pas été suffisante pour compenser les départs en retraite, elle a généré deux ordres de phénomènes : une entrée importante dans les services de nouveaux professionnels, infirmières et autres intervenants en prévention, et le développement d'expérimentation de nouvelles pratiques et de nouvelles formes de coopérations.

Les enjeux d'une nouvelle réforme : les services de santé au travail revisités

Attendue et sans cesse reportée, notamment du fait de l'impossible accord entre les partenaires sociaux, cette réforme est annoncée comme un des éléments du dispositif législatif prochainement soumis aux votes des parlementaires et sénateurs, la justification de ce rapprochement étant le thème de la pénibilité du travail, régulateur probable des conditions de départ en retraite et objectif global d'action pour les services de santé au travail. Sans qu'il soit possible aujourd'hui d'en prévoir les modalités, plusieurs principes peuvent être mis en avant qui doivent permettre de renouveler certaines approches sans pour autant renier les valeurs fondatrices de la médecine du travail construites au fil des décennies :

- L'objectif doit être la préservation de toute altération de la santé qui soit en lien avec le travail – dans une acceptation élargie de ce lien du fait de la multifactorialité des facteurs à l'origine d'un grand nombre de pathologies et des conséquences de certaines d'entre elles en terme de réduction de capacité de travail – tout au long de la vie professionnelle et après. Ceci suppose une capacité d'intervention précoce visant à évaluer les risques et à en dépister les effets délétères sur la santé le plus en amont possible, au moyen des techniques les plus adaptées (ex : les indicateurs biologiques) et la mise en œuvre des moyens de traçabilité des expositions, dont on peut en outre attendre un effet immédiat de réduction de celles-ci. Ceci justifie également des stratégies coopératives, par exemple avec la médecine de soins, en matière de promotion de santé et de maintien à l'emploi.
- La nécessité éthique, renforcée par le concept juridique de l'obligation de résultat, de mettre à la disposition de cet objectif toutes les compétences disponibles au sein et à l'extérieur des services. Ceci suppose la mise en œuvre de tous les moyens susceptibles de favoriser le travail en coopération et l'invention de nouvelles règles de pratiques interprofessionnelles.
- Le respect absolu des conditions de l'indépendance technique nécessaire à la réalisation de cet objectif et l'extension de cette garantie à l'ensemble des acteurs internes aux services de santé au travail. Ceci est un gage de confiance entre les bénéficiaires des services de santé au travail et des professionnels qui y œuvrent.
- La nécessité de faire converger les différentes approches permettant de comprendre le travail et ses effets potentiels sur la santé humaine : la clinique individuelle et l'approche collective. Elles ne doivent pas être opposées l'une à l'autre, mais être considérées comme complémentaires et indispensables.

- La démarche de programmation comme moyen de mettre en synergie les compétences et de renforcer l'indépendance, la pertinence et la visibilité des propositions d'action au sein des services de santé au travail. L'identification et l'évaluation des besoins sont construites en coopération interdisciplinaire et validée par le médecin du travail, au sein des commissions médico-techniques (dans les services interentreprises). Elle repose sur les constats émanant de l'approche clinique subjective et de la mesure d'indicateurs objectifs d'effets et de risques.

Cette démarche s'inscrit dans une logique participative et contractuelle, ceci signifiant la recherche de synergies avec les propositions émanant de l'extérieur des services de santé au travail (Plan santé au travail, convention d'objectifs des Carsat...) et non l'assujettissement des uns aux autres. Ses résultats en terme de programmes ou de projets et l'évaluation de leur mise en œuvre sont présentés et discutés avec les partenaires sociaux, conférant ainsi un rôle noble au contrôle social qu'ils exercent. Sa mise en œuvre suppose une organisation de service fondée sur le principe de coopération entre professionnels et de vision territoriale et sectorielle et dotée de l'ensemble des moyens humains, techniques, notamment d'un système d'information adéquat, et d'un principe adapté de gouvernance où les professionnels de santé au travail jouent un rôle prépondérant dans la détermination des objectifs et des stratégies opératoires.

Lors d'un récent rassemblement de plus de 3000 médecins et autres professionnels de santé au travail (31^{ème} congrès national de médecine et santé au travail. Toulouse 2 au 4 juin 2010), de nombreuses expériences ont été rapportées témoignant de la vitalité des services de santé au travail, malgré, et sans doute à cause des difficultés de fonctionnement survenues ces dernières années. Elles ont notamment illustré la réalité du passage de l'exercice individuel à l'exercice partagé et à l'approche collective des questions de santé au travail, tout en n'omettant pas les difficultés à parvenir, malgré des identités et des temporalités différentes, à la réalité de coopérations dans un cadre non hiérarchique. Elles ont attesté de l'efficacité de mobilisation de plusieurs services de santé au travail autour d'objectifs partagés (ex: maintien à l'emploi – lutte contre le bruit...) avec des partenariats extérieurs (Cram – Aract – OPPBTP...) et des effets en terme d'efficacité et de visibilité de l'amélioration de la production d'informations sur les risques et sur la santé.

Dans ce qui est le premier dispositif de prévention et de promotion de la santé de la population en France, il existe de considérables potentialités de progrès, au service des travailleurs, des entreprises, et de la société tout entière. Mais il existe aussi, de la part des professionnels de santé au travail, une attente anxieuse vis-à-vis de cette réforme qui risque de se concevoir sans que l'occasion leur ait été donnée d'exprimer leur vision, fut-elle au prix de divergences (sur l'aptitude médicale au travail et les

modalités de gouvernance des services notamment) qui seules alors feraient l'objet de négociation.

LA RESPONSABILITÉ CIVILE ET PÉNALE EN MATIÈRE DE SANTÉ AU TRAVAIL : BREF ÉTAT DES LIEUX

Par *Michel LEDOUX*, Avocat Associé

Compte tenu de l'actualité, j'ai sensiblement modifié ce que j'avais prévu de développer. Comment le droit met-il en œuvre aujourd'hui la problématique de la responsabilité quant au respect des règles d'hygiène et de sécurité ?

Le droit met essentiellement en œuvre deux leviers : un levier financier d'une part et un levier pénal, d'autre part. Le levier financier traditionnel ressort de l'application des règles de tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles. Très sommairement, plus il y a d'accidents du travail dans une entreprise, plus ses charges sociales vont augmenter. Ce levier financier a été assez considérablement affaibli au fil des années en raison de sa grande complexité, et à cause de plusieurs évolutions juridiques. En particulier, beaucoup d'entreprises ont développé le contentieux dit de l'inopposabilité qui leur a permis de ne pas assumer les conséquences financières de leurs accidents du travail et de leurs maladies professionnelles, en invoquant, soit des erreurs de procédure, soit le non respect du principe du contradictoire de la part des organismes de sécurité sociale. Le second levier est l'engagement de la responsabilité pénale. Traditionnellement, il s'agit de la responsabilité pénale du dirigeant lui-même devant le Tribunal Correctionnel. Cette responsabilité a aussi essuyé de nombreuses critiques. On a notamment reproché des condamnations fondées sur des fautes extrêmement vénielles, « de poussières de fautes ». De leurs cotés, les décideurs publics ont déploré des mises en cause fréquentes dans des situations sur lesquelles, faute de moyens, ils n'avaient que peu d'influence.

Évolutions

La responsabilité civile d'abord :

L'indemnisation des victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles est financée par l'employeur. En conséquence, plus on verse de prestations aux victimes, plus les entreprises vont payer cher les conséquences financières des accidents du travail/maladies professionnelles.

L'Affaire dite de l'amiante a profondément modifié le champ de la réparation.

L'évolution majeure est survenue le 28 février 2002, lorsque la Cour de Cassation, dans le cadre d'une procédure tendant à la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur, a énoncé :

«qu'en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu, envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultats ; le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable au sens de l'article L.452-1 du Code de la Sécurité Sociale, lorsque l'employeur avait ou aurait du avoir conscience du danger auquel été exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures pour l'en préserver».

En réalité, et pour aller à l'essentiel, le « résultat » exigé par la Cour de cassation n'est pas tant une absence totale d'accident ou de maladie professionnelle (même si c'est naturellement l'objectif...), mais plus simplement une rigoureuse mise en œuvre des principes généraux de prévention, donc l'évaluation des risques professionnels. Il est demandé aux employeurs de mettre en œuvre les principes généraux de prévention, tels qu'ils sont énumérés par l'article L.4121-2 du Code du Travail. La traçabilité de cette démarche ressort aujourd'hui de l'élaboration d'un bon document unique et de la mise en œuvre d'un plan d'action efficace. Ainsi, chaque fois qu'un employeur, poursuivi en faute inexcusable, est en mesure de prouver qu'il a respecté la logique des principes généraux de prévention, qu'il a réalisé une bonne évaluation des risques et mis en œuvre un plan d'action adapté, il parviendra à échapper à une condamnation. Le changement de définition de la faute inexcusable a néanmoins provoqué « une explosion » du nombre des procédures de faute inexcusable, car il est aujourd'hui plus facile qu'auparavant de démontrer cette faute.

La deuxième évolution a trait au montant des dommages et intérêts. Bien qu'en France, nous soyons loin « des tarifs » anglo-saxons, nous avons pu observer une certaine amélioration de l'indemnisation et son élargissement à des personnes qui initialement, n'y avaient pas droit (je pense notamment à l'action successorale, aux petits enfants etc.)

La troisième évolution concerne l'obligation de sécurité de résultat elle-même. Née dans le champ de la sécurité sociale, elle a rapidement envahi tout le champ du contrat de travail. Désormais, il ne se passe pas une semaine sans que la chambre sociale de la Cour de cassation n'accorde des dommages et intérêts en raison du non-respect de cette obligation. Si je prends l'exemple de la souffrance au travail, dès lors qu'elle est objectivée par une pathologie, il est maintenant courant que le Conseil des Prud'hommes condamne l'employeur à indemniser la victime. Dans la mesure où la judiciarisation des risques psychosociaux s'accélère, les procédures tendant à faire reconnaître le caractère professionnel d'une dépression ou d'un suicide se multiplient. Le 11 mai dernier, et toujours par exemple, la Cour de cassation a reconnu la possibilité pour des salariés exposés à des produits toxiques (mais qui

n'étaient pas malades pour autant) de demander la condamnation de leur employeur à leur verser des dommages et intérêts au titre d'un préjudice d'anxiété.

Déjà durant le mois de mars 2008, la Cour d'Appel de Douai avait condamné une société importante à indemniser le préjudice moral des salariés qui, bien que n'étant pas malades, avaient été exposés pendant plusieurs mois, au risque de développer une pathologie liée à l'amiante. Nous assistons ainsi à un développement exponentiel du contentieux et de l'indemnisation des victimes, notamment, ces derniers mois, sur le terrain des risques psychosociaux.

Le point culminant de cette évolution a sans doute été atteint le 5 mars 2008 par l'arrêt Snecma, par lequel, la chambre sociale de la Cour de Cassation a validé une décision des Juges du fond suspendant une réorganisation (justifiée par des raisons industrielles et stratégiques) au motif que cette réorganisation menaçait sérieusement, selon les juges, la santé et la sécurité des salariés. La Cour de Cassation a donc considéré que le droit à la santé primait sur le pouvoir de direction de l'employeur.

Le 29 juillet 2009, un décret a profondément modifié les procédures que doivent suivre les organismes de sécurité sociale pour reconnaître le caractère professionnel d'un accident ou d'une maladie, rendant plus difficile qu'auparavant les arguments liés à l'inopposabilité. Cette situation va naturellement renchérir le coût des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Un décret du 5 juillet 2010 vient également de modifier les règles de tarification et simplifie les procédures en dissipant une partie de l'opacité qui permettait parfois de contourner les règles.

Enfin, le 18 juin 2010, le Conseil Constitutionnel a considéré que dans le cadre d'une procédure tendant à la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur, la victime pouvait compléter la réparation limitative des préjudices personnels qu'elle peut réclamer par des demandes concernant des dommages non couverts par le Livre IV du Code de la Sécurité Sociale.

Ce qui signifie clairement que les victimes gravement atteintes pourront, désormais, obtenir la réparation non seulement de leurs souffrances physiques et morales, de leur préjudice esthétique, de leur préjudice d'agrément, de leur perte de possibilité de promotion professionnelle, mais également, le cas échéant, l'indemnisation de leurs préjudices économiques (par exemple, aménagement d'un appartement compatible avec le handicap, des frais d'obsèques etc.) ou de préjudices personnels qui ne figuraient pas dans la liste limitative du Code de la Sécurité Sociale.

En conséquence, depuis 10 ans, nous avons vécu, sur le terrain de la responsabilité civile, une véritable révolution. La réparation commence à coûter de plus en plus cher, plus cher que la prévention et la prévention des risques devient donc une véritable source d'économie, ce qui devrait intéresser ... les managers.

En parallèle, sur le terrain de la responsabilité pénale, nous observons un cheminement un peu inverse : depuis le 1er mars 1994, les personnes morales sont devenues pénalement responsables de certains délits figurant au Code Pénal et notamment des délits non intentionnels (homicides, blessures par imprudence, mises en danger d'autrui...).

A compter du 1^{er} janvier 2006, les infractions au Code du Travail traitant d'hygiène et de sécurité (4^{ème} partie du Code du Travail) peuvent également être reprochées aux personnes morales. Dans le même temps, la loi du 10 juillet 2000 (Loi FAUCHON) rend plus difficile la poursuite des personnes physiques, auteurs indirects, puisqu'il faut désormais les concernant qu'ils aient commis au moins une faute « caractérisée ».

De ce fait, les poursuites ont tendance à s'orienter de plus en plus vers les personnes morales, au risque de déresponsabiliser les personnes physiques et donc les dirigeants. Il est évident que le caractère dissuasif des procédures pénales gagnerait à ce que les amendes infligées aux personnes morales soient sérieusement réévaluées ou, par exemple, indexées sur leurs chiffres d'affaire.

DISCUSSION AVEC LA SALLE

Paul FRIMAT : Personnellement, je me pose la question de la non-assistance à personne en danger du point de vue du corps médical, et le fait que cette question puisse être envisagée pour des effets différés ou des pathologies à long terme par des juges d'instruction. Si en tant que médecin, je suis responsable de ce qui arrive à mon patient dans le quart d'heure, c'est tout à fait normal. En revanche, le fait que je sois responsable de ce qui va lui arriver dans 50 ans pose certains problèmes. Un certain nombre d'entre nous, médecins, a demandé la révision de cette loi de 1998 afin de recréer une véritable dynamique sociale en termes d'ATMP. À l'heure actuelle, nous sommes situés dans un système qui implose parce qu'il n'a pas suffisamment poussé à la prévention. En conséquence de quoi les curseurs partent complètement de l'autre côté.

Comment percevez-vous la sous-traitance par rapport à la responsabilité de l'entreprise ?

Michel LEDOUX : la sous-traitance y a eu droit également. Pour prendre un exemple concret en matière civile, à l'occasion de l'affaire de l'amiante, une affaire a concerné une sidérurgie du Nord de la France où travaillaient de façon endémique un certain nombre de sous-traitants en électricité. L'un de ces salariés, qui travaillait là depuis 20 ans, a contracté une pathologie de l'amiante. Il a donc engagé une procédure contre son employeur, une entreprise de taille très moyenne. L'employeur a indiqué n'avoir pas eu conscience du danger et revendiqué le fait de travailler pour une structure beaucoup plus importante. Le tribunal a suivi, ainsi que la cour d'appel. Mais il y a deux ans, la Cour de cassation a condamné l'entreprise sous-traitante pour faute inexcusable et défaut de plan de prévention. Ainsi, quelle que soit la taille de l'entreprise, fût-elle microscopique, les règles du code du travail exigent que les risques liés à l'interférence soient réglés.

Sur cette question comme sur les autres, les approches en termes de prévention et de réglementation excluent la question des travailleurs eux-mêmes et leur rôle dans les actions de prévention. Cette session parle de l'expertise. Or, l'un des grands apports de l'ergonomie ou des disciplines au travail est d'avoir montré que les travailleurs sont porteurs d'expertise sur leur propre poste, et qu'il est très important de les mobiliser sur le plan de la prévention, ce qui s'organise actuellement dans les CE et les CHSCT.

Michel LEDOUX : à côté de la montée en puissance des CHSCT, je rappellerai en effet que la jurisprudence a également responsabilisé les salariés. Le 28 février 2002, deux arrêts sont sortis : un sur la faute inexcusable, et un autre sur le droit du travail (ancien L 230.3). Ce deuxième arrêt explique que chaque salarié est responsable de veiller à sa propre sécurité et à celle de ses collaborateurs. Or, jusqu'à présent, cet article n'était pas utilisé sous prétexte qu'il ne répondait pas à la culture des pays latins. Mais le 28 février 2002, la cour de cassation a validé le licenciement d'un salarié qui n'avait pas respecté (et fait respecter) les règles d'hygiène et de sécurité. Depuis, il ne se passe pas une semaine sans que des sanctions disciplinaires validées par les juridictions affectent des salariés sous le visa de cet article. Il y a donc une forme de rééquilibrage de la jurisprudence entre la responsabilité des employeurs et la responsabilité des salariés.

Nous avons beaucoup parlé de la Cour de cassation, qui concerne le droit privé, mais où en est-on vis-à-vis du droit public ?

Michel LEDOUX : c'est la même chose. Le Conseil d'État, après la Cour de cassation, a admis qu'un fonctionnaire victime d'un accident de service pouvait

demander des dommages et intérêts complémentaires, qui vont compléter le versement de l'allocation temporaire d'invalidité. Tout le monde se met au diapason d'une indemnisation de plus en plus large et de plus en plus facilement accordée.

Dans le domaine de l'opinion publique, nous pouvons constater des effets d'apprentissage ou de déversement d'une affaire à l'autre : de l'amiante aux OGM en passant par la vache folle ; aujourd'hui nous parlons des antennes relais. Si cet effet d'apprentissage semble fonctionner dans l'opinion publique, du côté des administrations, on semble ne rien apprendre d'une affaire à l'autre. Quelle est l'incidence de la responsabilité civile et pénale vis-à-vis principe de précaution ?

Jean-Noël JOUZEL : je suis tout à fait d'accord avec vous sur ce transfert d'apprentissage. Mais ces effets d'apprentissage restent limités lorsqu'on observe les rapports publics qui ont été établis à la suite de la crise de l'amiante à la fin des années 90. La tonalité qui ressort de ces rapports est que les victimes de l'amiante ont été les victimes de l'amiante en tant que tel. Cela écarte le fait qu'elles ont également été victimes d'un système ayant permis l'utilisation des toxiques professionnels au nom d'un usage plus ou moins bien contrôlé. Or, le principe de l'usage contrôlé des toxiques professionnels en France n'a pas radicalement changé. Donc effectivement, l'administration apprend assez lentement en France.

Michel LEDOUX : vis-à-vis de votre deuxième question, je répondrais que le principe de précaution est évidemment un principe d'action. Si je résume, c'est « *dans le doute, ne t'abstiens pas* ». Tant qu'un produit n'est pas labélisé dangereux, il est utilisable. Mais désormais, c'est terminé. Nous suivons le chemin des principes généraux de prévention : nous repérons les risques, nous les évaluons, nous supprimons ce que nous pouvons supprimer. Et ce que nous ne pouvons supprimer, nous tâchons de les réduire. Sur ce point, les mesures du risque n'ont pas pour but d'annuler le risque, mais de le réduire. En droit du travail, les principes généraux de prévention sont présentés et déclinés. Si face à un tribunal, une entreprise parvient à le faire, elle reste dans les clous.

M. CAILLARD, est-ce que nous en savons un peu plus sur la façon dont les pays scandinaves ont lié le droit du travail et la prévention de la santé ?

Jean-François CAILLARD : Nous avons en France une tradition de concentrer la prévention en santé au travail sur celle des seuls risques professionnels, à l'exclusion des autres déterminants de santé, à la fois pour des raisons historiques et des raisons qui tiennent au financement des services de santé au travail : le patronat n'accepte de payer que pour lutter contre les effets des risques que génère l'activité des entreprises. Si ce concept paraît raisonnable à première vue, il ne correspond plus à la

réalité de la pathogénèse des maladies dont est atteinte la population au travail. Du fait des progrès obtenus en terme de diminution des niveaux d'exposition à de nombreux risques, ainsi que de l'évolution des modes de vie et des nouveaux équilibres entre vie au travail et vie hors travail, on assiste à une forte intrication des facteurs professionnels et extra-professionnels à l'origine des maladies ou altérations de santé. L'exemple de la lutte contre le tabagisme est pertinent : pendant longtemps dans les services de santé au travail, elle n'a pas été considérée comme un objectif d'action, sous prétexte qu'il s'agissait d'un problème strictement comportemental. Pourtant, le tabac est connu comme un facteur sévère de potentialisation des effets de certains risques professionnels et le tabagisme passif résulte d'une situation où la victime au travail est bien dans une situation d'exposition dont elle ne peut s'échapper. Les actions antitabac sont donc devenues légitimes dans le cadre de la prévention des risques professionnels.

Un autre exemple est la lutte contre les effets de la sédentarité, aujourd'hui de mieux en mieux connus. Dans la mesure où le travail moderne, dans beaucoup de secteurs d'activité, conduit à une inactivité physique pendant la totalité du temps de travail, il est licite de mettre en œuvre, dans les services de santé au travail, des programmes d'éducation de santé adéquats. C'est ce que font certains pays du nord, notamment la Finlande, qui associe la promotion de santé dans une optique de préservation de la capacité de travail, tout au long de la vie, à la traditionnelle prévention des risques spécifiquement professionnels, et qui obtient des résultats remarquables au regard de l'emploi des séniors et de lutte contre l'exclusion de l'emploi pour des raisons de santé.

Mais il faut bien s'entendre : il ne s'agit en aucune façon de cibler préférentiellement la prévention sur les seuls facteurs de risques individuels, comme on le voit trop faire actuellement s'agissant des atteintes à la santé psychique et, dans le cas du tabagisme, il serait indécent et inefficace de ne pas réduire à un niveau aussi bas que possible l'exposition à des polluants respiratoires en même temps que l'on interdirait au salarié de fumer. La priorité reste bien l'action sur les risques professionnels, aussi difficiles puissent-ils être à cerner. On peut aussi envisager d'associer les médecins traitants à ce type d'intervention d'éducation et de promotion de santé. Ceci illustrerait de bien meilleure façon leur participation à la santé au travail que l'intention de certains de leur confier des tâches qui ressortent depuis toujours de la médecine du travail, à savoir la surveillance de la santé de certaines catégories de personnels, sans avoir la possibilité de connaître ni d'agir sur les risques générés par leur travail.

SESSION 3 - LES NOUVEAUX LEVIERS D'ACTION

INTRODUCTION

*Par **François DERIAUX**, Rédacteur en chef du magazine santé et travail. Ancien président de l'Association des victimes de l'amiante*

Nous allons commencer cette troisième et dernière session consacrée aux nouveaux leviers d'action et plus généralement à la question sociale, qui doit rattraper son retard et dépasser le statut de parent pauvre du développement durable. Je vais vous présenter les trois intervenants de cette session : nous entendrons tout d'abord François FATOUX, délégué général de l'Observatoire de la Responsabilité Sociale des Entreprises (ORSE). Nous verrons avec lui ce qu'est la responsabilité sociale des entreprises – outil de substitution, ou de mise en forme de la norme sociale ? – Question sur laquelle il nous éclairera. Nous écouterons ensuite Mme Isabelle PERRU-POUPON, déléguée générale du groupement Île-de-France des entreprises du nettoyage, qui a lancé un groupe de réflexion sur le développement durable et poussé à l'élaboration d'un programme d'accompagnement des entreprises de propreté. Isabelle PERRU-POUPON nous montrera en quoi cette initiative génère un impact sur la santé au travail. Enfin, Laurent VOGEL, directeur du département santé - sécurité au travail de l'institut syndical européen, filiale de la confédération européenne des syndicats, nous parlera d'un ouvrage qu'il vient de publier et qui critique la nouvelle approche de la Commission européenne en matière de santé et de sécurité au travail. Je cède à présent la parole à François FATOUX.

LA RSE, OUTIL DE SUBSTITUTION OU DE MISE EN ŒUVRE DE LA NORME PUBLIQUE : L'EXEMPLE DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

*Par **François FATOUX**, délégué général de l'Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises (ORSE)*

Merci de me donner la parole. L'exercice est d'autant plus difficile qu'ayant assisté aux débats de ce matin, j'ai bien compris que l'approche RSE fait l'objet d'un certain nombre de reproches de par les outils qu'elle développe ; d'autant plus difficile aussi, car notre observatoire s'inscrit à la fois dans une démarche d'observation et d'analyse des pratiques des entreprises et de l'ensemble des acteurs sur les outils de la RSE et dans une logique d'action. Pour prolonger l'intervention de Philippe AZKENAZY ce matin sur la question de la transparence des informations mises à disposition au public, je voudrais vous faire part d'un courrier que l'ORSE a, il y a quelque temps, reçu du précédent ministre du Travail, M. Xavier DARCOS.

« La place de l'image des entreprises dans nos sociétés fortement médiatisées est de plus en plus importante. La demande de transparence à l'égard de tous les corps

intermédiaires accompagne cette évolution. (...) Une plus grande transparence en la matière ne peut que créer une émulation renforcée entre les acteurs économiques et sociaux, et favoriser une élévation dans le progrès des conditions de travail et de l'emploi. Le nommer et blâmer (« name and shame ») de culture anglo-saxonne peut aussi être complété utilement du nommer et célébrer. Il ne s'agit pas, pour les pouvoirs publics, de porter un jugement de valeur sur la politique de telle ou telle entreprise, il s'agit de soutenir l'organisation d'une transparence qui permettra à chacun d'identifier des pratiques d'excellence sociale. (...) »

Nous ayant demandé d'imaginer comment pourrait s'articuler un site Internet valorisant les pratiques d'excellence sociale des entreprises, notamment sur les aspects relatifs aux conditions de travail et à la santé, le ministre poursuit : *« Il sera également nécessaire de veiller à l'articulation des informations qui seront rendues publiques avec les labels existants et les procédures de sélection et d'évaluation utilisées par les agents de notation. »*

Cette lettre résume bien la problématique de cette journée. Nous devons remettre le rapport dans les prochains jours. Je précise également que si les entreprises auront volontairement à renseigner [le ministère] sur leurs outils, ce projet a recueilli le soutien de l'ensemble des organisations syndicales.

La RSE

Pour planter le décor, la RSE est un concept qui a émergé dans les années 1990-2000 pour s'inscrire en contrepoids des excès de la financiarisation de notre économie et de la montée des enjeux environnementaux (sommets de Rio, Johannesburg, et Copenhague). Un autre élément à prendre en compte a été celui de la difficulté, pour les grandes organisations internationales (OIT, OMC, ONU...), de pouvoir traiter des grands enjeux planétaires dans un cadre normatif. Finalement, la RSE est un outil qui doit permettre aux entreprises de prendre en compte les grands enjeux du développement durable. En 2000, nous avons cherché à positionner ce concept pour la France. En juillet 2001, la Commission européenne a publié un livre vert sur la responsabilité sociale des entreprises, et l'a définie comme *« la prise en compte de manière volontaire des enjeux sociaux et environnementaux dans les relations commerciales et relations avec les parties prenantes. »*

À travers cette définition, l'entreprise doit chercher à concilier ce que nous appelons « les trois piliers » du développement durable :

- le pilier économique, dans lequel on trouve un enjeu de performance (avec la problématique afférente des coûts/bénéfices),
- le fait que l'entreprise s'engage volontairement, avec toute l'ambiguïté que ce terme de volontariat implique,

- le fait que l'entreprise ait des comptes à rendre auprès de l'ensemble des parties prenantes (stakeholders) : les actionnaires, les consommateurs, les clients, les salariés, les riverains, les autorités publiques.

Nous nous apercevons que la RSE s'est structurée en France comme à l'échelle internationale, autour des grandes multinationales cotées en bourse, et que ce concept a permis l'émergence des outils d'interpellation suivants:

- La notation extra-financière des entreprises, pour accompagner les investisseurs qui veulent s'inscrire dans une démarche de sélection des meilleures pratiques des entreprises. Il faut noter que pendant très longtemps, les seuls investisseurs s'intéressant à ces questions adoptaient des logiques d'exclusion et se refusaient d'investir dans certains secteurs (nucléaire, armement, etc.). Il est intéressant de remarquer qu'à partir des années 90, les investisseurs ont orienté leurs placements vers les meilleures entreprises pour chaque secteur d'activité. Pour ce faire, ils ont recouru à des agences dont le métier était de noter les entreprises sur les enjeux sociaux et environnementaux (cf. Agence VIGEO, créée par Nicole NOTAT).
- En France, le législateur s'est intéressé à la question de la notation financière à travers plusieurs lois, l'une orientée sur l'épargne salariale socialement responsable, l'autre sur le reporting des entreprises exigeant des entreprises cotées en bourse d'intégrer des informations sociales et environnementales à leur rapport annuel d'activité (loi NRE du 15 mai 2001).

Les développements au niveau mondial ont été marqués par la volonté de normaliser les pratiques de reporting dans le cadre de l'initiative GRI (Global Reporting Initiative) pour étendre le reporting à l'ensemble des enjeux du développement durable. Il est intéressant de noter le regard porté par les ONG sur ce reporting : si ces dernières ont fait valoir l'importance de rendre compte de ces démarches internes, elles ont également observé qu'il fallait aussi juger les relations de ces entreprises avec leurs fournisseurs et leurs sous-traitants. Sur ce point, les directions achat des entreprises se structurent pour répondre aux sollicitations en intégrant dans leurs clauses achat des critères de responsabilité sociale et environnementale ou en envoyant des questionnaires à leurs fournisseurs. Il faut également noter que le reporting, qui ne concernait que les grandes entreprises, va progressivement s'étendre à l'ensemble du secteur économique et notamment leurs fournisseurs et sous-traitants PME. Ces démarches vont être menées par les cabinets d'audit, dont le regard peut être accompagné par le monde associatif, qui se charge de vérifier les engagements en matière du respect des droits de l'homme.

Les référentiels

Un autre outil s'est développé dans les systèmes de management des entreprises : les référentiels et les systèmes de normalisation. Les entreprises peuvent s'appuyer sur les systèmes de normalisation (Normes ISO 9000, ISO 14 000, futur projet ISO 26 000 sur le référentiel de management). La constitution de ces référentiels intègre l'ensemble des parties prenantes. Par ailleurs, plusieurs tentatives visant à normaliser le management de la santé-sécurité ont eu lieu dans les années 1990. Elles n'ont pas pu aboutir en raison de l'hostilité d'un certain nombre de pays, dont la France, appuyée par les organisations syndicales et la médecine du travail. Finalement, ces initiatives de normalisation ont surtout été poussées par le monde anglo-saxon et ont abouti à une norme OHSAS 18 001. J'ajouterai qu'au Québec, les bureaux de normalisation ont eux aussi imaginé un système de normalisation fondé sur la question de la santé-sécurité. Ce système appréhende les questions de bien-être au travail en tenant compte des pratiques de gestion, d'environnement de travail et d'habitudes de vie du personnel susceptibles de provoquer des effets sur la santé (habitudes alimentaires, tabagisme, activités physiques). Cette volonté d'apporter une visibilité aux pratiques des entreprises pose la question de la pertinence d'un autre outil, fondé sur les démarches de labellisation et les systèmes d'étiquetage (cf. étiquetage social des produits dans le projet de loi Grenelle 2). La question de la visibilité sociale de l'entreprise est posée et pose dans le même temps plusieurs questions :

- celle du choix du référentiel, avec toute la difficulté de fonder un référentiel applicable qui doit s'appuyer sur des logiques d'expertise, des réalités, des perceptions,
- celle de la gouvernance de ces référentiels, avec des acteurs publics, des acteurs de l'entreprise eux-mêmes, des organisations syndicales, le monde associatif, et,
- celle du contrôle de ces référentiels, avec les autorités publiques, les acteurs privés (cabinets de certification), le secteur associatif.

Peu à peu, ces référentiels mettent en avant le dialogue social en interne. De même, les entreprises sont tentées de se tourner vers des acteurs externes pour vérifier le respect de leurs engagements. Nous voyons aujourd'hui que des démarches d'audit et de notation sont sollicitées auprès de cabinets et d'agence pour vérifier les engagements portant sur la diversité, les questions d'égalité, mais beaucoup plus rarement sur les questions de santé au travail. Dans les analyses sur les pratiques de reporting international, nous avons pu constater l'extrême faiblesse des informations renseignées par les entreprises sur ces questions. J'ai noté ce matin une remarque sur le fait qu'une entreprise avait passé beaucoup de temps à travailler sur les questions de diversité et qu'elle avait occulté la question de la santé au travail. C'est une réalité : les entreprises, à l'échelle mondiale, avec des métiers différents dans des pays différents, s'interrogent sur la pertinence d'intégrer la santé au travail dans leurs référentiels.

Malgré ces quelques aspects négatifs, le RSE reste une approche qui permet d'interpeller l'ensemble des entreprises en tant qu'acteurs économiques. Dans ce champ, les collectivités publiques peuvent aussi mettre en place une démarche de responsabilité, car elles sont, tout autant que les entreprises, concernées par les pratiques non exemplaires (délais de paiement, contraintes de prix imposées aux fournisseurs). Dans le cadre du Grenelle, le législateur a donc émis l'idée d'étendre le reporting aux collectivités territoriales avant que les parlementaires n'en écartent la possibilité.

Les autres acteurs

Nous mettons trop souvent l'accent et la pression sur les normes d'entreprises en occultant le fait que se dessinent des enjeux sectoriels. Il est fondamental de travailler sur une hiérarchisation des enjeux sociaux et environnementaux en intégrant les enjeux sectoriels. Malheureusement, nous entendons peu les fédérations professionnelles en France sur ces questions. J'aborderai en conclusion le jeu des ONG et du monde syndical : aujourd'hui, les ONG s'approprient ces questions de RSE pour interpeller les entreprises, les mettre en accusation et les amener à traiter des enjeux stratégiques. C'est de cette façon que le secteur financier s'est réellement investi sur ces questions. De leurs côtés, les acteurs syndicaux se mobilisent pour inscrire leurs actions dans une logique de partenariat avec le monde associatif. Pour revenir sur la question des risques psychosociaux, il est frappant de constater que la problématique du stress est une question importante pour les acteurs économiques. J'illustrerai cette problématique par l'exemple du Pôle emploi : le fait que les salariés des Pôles emplois doivent rendre compte dans leur reporting d'un certain nombre de traitement de dossiers clients peut être un facteur de stress. De la même manière, les agents ayant une mission d'accueil peuvent éprouver une souffrance au travail de par leur incapacité à expliquer le changement perpétuel de réglementation. Lorsque vous n'êtes pas en capacité d'expliquer ce qu'est la réglementation applicable, vous générez des incivilités (agressions physiques et verbales). Cette situation conduit les pôles emplois à recruter des personnels de sécurité pour éviter que leurs salariés se fassent agresser par les demandeurs d'emploi. À partir de cette illustration, il faut induire l'idée que la question de la RSE n'est pas propre aux seules entreprises cotées en Bourse, aux seules multinationales, mais s'adresse à l'ensemble des acteurs et notamment les collectivités publiques ou acteurs associatifs.

QUESTION DE LA SALLE

Connaissez-vous de grandes ONG qui se revendiquent de la RSE pour elles-mêmes ?

François FATOUX : la question de la transparence est posée à l'ensemble des acteurs. Effectivement, les entreprises nous disent souvent qu'elles ignorent qui se trouve derrière ces O.N.G. Des réflexions sont donc mises en place pour que le monde associatif soit transparent et mette en place des pratiques de responsabilité.

L'IMPACT DU DÉVELOPPEMENT DURABLE SUR LA SANTÉ AU TRAVAIL : L'EXPÉRIENCE DE LA FÉDÉRATION DE LA PROPRETÉ

Par Isabelle PERRU-POUPON, déléguée générale du groupement Île-de-France des entreprises de propreté

Je vais vous parler de la façon dont la branche « propreté » s'est saisie du développement durable. Nous sommes partis du constat selon lequel lorsque l'on parle de développement durable au niveau planétaire, la responsabilité est systématiquement renvoyée aux autres. Or, nous avons tous une responsabilité, et sommes tous acteurs. Chacun peut changer les choses en tant qu'individu, citoyen ou en tant que chef d'entreprise le cas échéant.

Le secteur de la propreté regroupe 17 000 entreprises en France et compte près de 400 000 salariés. Ce secteur réalise plus de 10 milliards de chiffres d'affaires et la grande majorité des salariés travaille en contrat à durée indéterminée. Avec plus de 2000 créations d'entreprises par an, ce secteur connaît une croissance d'environ 5 % par an. En 2007, ce secteur a connu une croissance de 10 %. Le Ministère du Travail a lancé une étude il y a deux ans qui a montré que 150 000 emplois seraient créés d'ici 2015. J'ajoute que l'activité de ce secteur n'est pas délocalisable.

Entreprises de propreté et développement durable

Les entreprises de propreté interviennent partout, dans le public comme le privé, dans les petites comme dans les grandes entreprises. Elles interviennent également dans tous les secteurs d'activité, marchands ou non marchands. La richesse de ces entreprises ne repose pas sur les machines ou les processus industriels, mais essentiellement sur les femmes et les hommes qui font ce travail au quotidien. Ce travail, manuel, demande de l'énergie et de la conscience professionnelle. Les salariés doivent donc être en bonne santé et bien formés. Le métier de la propreté peut également être source de pollution, car il utilise des produits chimiques.

Lorsque nous avons travaillé sur le développement durable il y a un peu plus de trois ans avec les entreprises de propreté et des étudiants du Master développement durable de Sciences Po, nous avons défini quatre objectifs :

1. renforcer la santé et la qualité de vie des salariés ainsi que celles de la population en général, puisque l'intervention des professionnels du nettoyage ne doit pas générer de problèmes pour d'autres salariés,
2. renforcer l'engagement social, garant d'une bonne qualité de vie
3. préserver les ressources naturelles et la protection de l'environnement, dans les démarches d'achat et d'utilisation des produits et des matériels
4. contribuer à la pérennité économique des entreprises et aux enjeux des collectivités territoriales, notamment en matière de gestion de déchets

Afin de répondre à ces quatre objectifs, nous avons élaboré un programme et répertorié 51 actions concrètes et pratiques à mettre en œuvre par les entreprises de propreté et leurs salariés. Ces 51 actions ont été complétées d'indicateurs de performance afin de mesurer les objectifs. Par ailleurs, les entreprises de propreté comptant une large part de PME, nous avons développé un programme d'accompagnement articulé sur six journées collectives et deux journées individuelles consacrées au diagnostic et à l'élaboration du plan d'action, l'ensemble effectué par un consultant spécialisé.

Nous avons lancé ce programme il y a un an, et 150 entreprises à ce jour ont été accompagnées. Nous avons également conçu des ateliers thématiques à destination des encadrants, (comme les achats responsables, ou la mise en place du travail en continu/ en journée), qui commenceront cette année. Des modules de sensibilisation et de formation seront proposés aux salariés œuvrants, afin de toucher tous les personnels des entreprises. Un accompagnement *global* est en effet important pour que chaque salarié s'approprie l'action. Si, par exemple, les salariés ne comprennent pas les raisons du tri sélectif, ils peuvent ne pas le faire.

Déclinaison des actions et des risques majeurs

Dans le secteur de la propreté, 95 % des maladies professionnelles concernent les troubles musculo-squelettiques (TMS). Nous proposons dans le programme développement durable de former les agents aux bons gestes et postures, avec pour indicateur le pourcentage de salariés formés et le pourcentage du parc de matériel diagnostiqué. Nous proposons également une action de prévention des accidents de la route, avec une formation à la conduite économe et sécuritaire et avons complété cette action par l'élaboration d'un plan de déplacement visant à limiter les consommations de carburant.

Les produits chimiques

Sur ce point, nos propositions portent par exemple sur l'utilisation de produits éco-labellisés (avec comme indicateur le pourcentage d'utilisation de ces produits), sur la formation à la bonne utilisation des produits, notamment en termes de concentration

et de dosage et l'utilisation des microfibrilles (qui fonctionne avec de l'eau) en lieu et place des chiffons.

Nous avons également répertorié les principaux risques sociaux et défini les principales actions préventives, afin d'anticiper les problèmes.

Travail continu- travail en journée

Dans le secteur de la propreté, environ 73 % des salariés travaillent en horaires décalés et à temps partiel. Ces salariés travaillent essentiellement sur des plages horaires du matin, avant que les bureaux soient ouverts, puis en fin de journée, lorsque l'activité de bureau est terminée. Ces horaires ont un impact sur la vie des salariés qui peuvent rencontrer des problèmes de transport, et peuvent aussi avoir des journées très fractionnées, sachant que plusieurs de ces salariés sont multi-employeurs et passent d'un chantier à un autre.

Le travail en journée permet d'allonger les plages de travail afin que la durée de celui-ci soit la plus longue possible et soit située dans des horaires permettant la garde des enfants (60 % des salariés étant des femmes). Sur ce point, nous avons observé l'éligibilité des sites et constaté qu'il était possible de travailler en journée dans 70 % d'entre-deux. Cela étant, les entreprises de nettoyage se plient à la demande de leurs clients, et des actions pourraient être engagées dans les entreprises clientes pour faire évoluer le travail continu de leur prestataire vers le travail en journée.

Développer les compétences des salariés

Ce point est extrêmement important, dans la mesure où de nombreux salariés du secteur ne sont pas diplômés et ont arrêté l'école très jeune. Nous avons donc mis en place des contrats de qualification professionnelle, qui permettent aux salariés d'obtenir une véritable reconnaissance en termes de travail et de compétences. Cela est extrêmement important et valorisant. Le secteur comptant de nombreuses personnes issues de l'immigration, nous avons également formé les salariés aux écrits professionnels, afin d'asseoir une certaine maîtrise de la langue française.

En conclusion, je dirais que ce travail nous a permis de collaborer avec d'autres structures et de développer des partenariats actifs avec de véritables contenus. Nous travaillons par exemple avec le service des achats de l'État (qui a l'ambition de passer au travail en journée dans les institutions publiques) sur certains appels d'offres. Nous travaillons également sur un outillage à destination des entreprises de propreté et des acheteurs publics, afin que les appels d'offres soient rédigés de façon intelligente et tiennent compte de nouveaux paramètres. Nous avons également mis en place un partenariat avec la Cram et la Cnam sur les TMS. J'espère avoir l'occasion, d'ici quelques mois, de pouvoir vous en présenter le programme.

QUESTIONS DE LA SALLE

Francois DESRIAUX : *Ayant interrogé quelques médecins du travail sur les entreprises de nettoyage, j'ai pu comprendre que vous partiez de loin : dans certains services de médecine du travail, les médecins m'ont affirmé qu'un peu moins de la moitié de leurs effectifs était constituée par les entreprises de nettoyage. Par ailleurs, l'un des médecins interrogés affirmait que 98 % des inaptitudes concernaient les salariés de ces entreprises. Au regard de cette donnée et de ce que le gouvernement prépare en matière de réforme des retraites (durée d'allongement des cotisations, report de l'âge de la retraite), vous allez devoir gérer de plus en plus de salariés présentant des inaptitudes (dans la mesure où celles-ci augmentent avec l'âge). Est-ce qu'à l'occasion de cette réforme des retraites, l'un de vos objectifs ne doit-il pas concerner les conditions de travail, notamment au niveau de la passation des marchés ? En effet, nous savons que plus les contrats sont exigeants, plus les entreprises de nettoyage demandent à leurs salariés de travailler dans des temps courts, et plus les TMS seront nombreux. Finalement, est-ce que la lutte contre les TMS ne doit-elle pas s'organiser au niveau de la branche, afin de définir des contrats respectueux de la santé des salariés ?*

Isabelle PERRU-POUPON : c'est une véritable difficulté. Les donneurs d'ordre ont des exigences, notamment en matière d'horaires, et si les entreprises de propreté n'y répondent pas strictement, elles sont « hors jeu ».

Sauf que vous n'êtes pas délocalisables...

Isabelle PERRU-POUPON : Oui, mais il faut savoir de quoi nous parlons. Une branche regroupe différents acteurs : les entreprises, les salariés... Dans la profession, bon nombre de salariés ne souhaitent pas travailler davantage. Nous avons réalisé de nombreuses expérimentations afin de mettre en place les outils permettant le passage du travail en journée, et j'ai été surprise du pourcentage de salariés qui ne souhaitaient pas augmenter leurs heures. Peut-être sont-ils organisés de telle façon qu'ils ne peuvent pas travailler davantage (famille, cumul de deux emplois). Aujourd'hui, avec l'âge de la retraite avançant, nous nous demandons comment ils vont faire. Par ailleurs, les entreprises de propreté ne disposent pas suffisamment de postes d'administratifs pour répondre à ces problématiques.

François FATOUX : vis-à-vis des donneurs d'ordre, il faut observer un niveau de maturité grandissant du côté des entreprises, et un faible niveau de maturité du côté des organisations professionnelles. Ces dernières sont trop timorées pour oser poser la question de la responsabilité des autres acteurs économiques. Finalement, les organisations professionnelles qui ont vocation à défendre les intérêts des salariés ont le même discours que la fédération patronale, et très peu d'entre elles posent la question de la responsabilité des donneurs d'ordre. Il y a peut-être un point positif du côté des chambres de commerce et d'industrie, qui ont créé un document visant à poser la question de la responsabilité des donneurs d'ordre. Il est en effet nécessaire de mettre en perspective les tensions qui peuvent exister entre les acteurs économiques eux-mêmes.

L'UNION EUROPÉENNE : FREIN OU ACCÉLÉRATEUR POUR DES STRATÉGIES DE SANTÉ AU TRAVAIL ?

Par Laurent VOGEL, directeur du département santé et sécurité au travail de l'institut syndical européen (ETUI)

Tout d'abord, je voudrais vous dire que je n'étais pas tout à fait à l'aise lorsque j'ai appris qu'il fallait traiter de la santé au travail dans le cadre du développement durable. Aujourd'hui, nous voyons mal qui pourrait bien se prononcer contre cette question, vis-à-vis de laquelle tous les acteurs communiquent. À l'exception des fabricants d'armes, je ne vois pas une seule publicité qui ne fasse référence à sa contribution positive en matière de développement durable. Il est donc extrêmement complexe de se situer de façon précise par rapport à cette notion, qui semble recueillir l'unanimité. Mais derrière toute unanimité se cachent des effets de façade, car il subsiste des intérêts contradictoires et des visions différentes de ce que serait le développement durable, ou plus généralement de ce qui a trait à l'avenir de notre société. Au cours des derniers mois, j'ai pu suivre un procès à Turin au cours duquel l'un des plus grands apôtres du développement durable, M. Stéphane SCHMIDHEINY, s'est trouvé placé sur le banc des accusés pour avoir exposé des dizaines de milliers de personnes à l'amiante. Il y a quelques années, lors d'une conférence internationale, le lobby de l'amiante présentait les produits en amiantement comme une des meilleures réponses possibles pour assurer le développement durable et, plus particulièrement, l'accès à l'eau potable de l'ensemble de la population.

Les inégalités en matière de santé

Il y a différentes manières de mesurer la santé au travail. Chacune est légitime et remplit une certaine fonction. Selon moi, le critère le plus important est celui des inégalités : dans quelle mesure les conditions de travail contribuent-elles aux inégalités en matière de santé ? La santé, de même que l'espérance de vie, font partie de ces biens partagés de façon tout à fait inégale dans nos sociétés. Les conditions de travail jouent un rôle important dans la répartition inégale de ces biens. Je crois donc qu'une politique de santé au travail qui n'aurait pas pour objectif principal la réduction des inégalités sociales de santé serait une politique contestable et peu efficace. Les dommages occasionnés à la santé au travail se situent dans une dynamique sociale. Si nous ne parvenons pas à maîtriser cette dynamique, à en modifier les conditions d'existence, nous pouvons toujours intervenir de façon médico-technique sur un certain nombre de facteurs. Mais le danger sera de passer d'un risque à l'autre et de s'engager dans une course sans fin.

Selon les données de l'Agence européenne de santé et de sécurité au travail, il y aurait aux alentours de 160 000 décès évitables chaque année liés aux conditions de travail dans l'Union européenne. Dans cet ensemble, les accidents du travail représenteraient environ 5%. La mortalité au travail serait quant à elle principalement liée à des maladies ayant une longue période de latence. Si l'on se cantonne à demeurer entre les murs de l'entreprise, nous constatons en effet que la plupart des problèmes n'acquièrent de visibilité qu'après la carrière professionnelle d'une personne ayant travaillé. Dans ce constat, malgré la visibilité très grande que l'on tend désormais à donner aux facteurs risques psychosociaux, les expositions aux substances chimiques conservent toute leur importance :

- 2 millions de nouveaux cas de cancers sont constatés chaque année dans l'Union européenne,
- 1 million de décès sont liés à ces cancers,
- 8 % des cancers seraient attribuables aux facteurs professionnels pour l'ensemble de ces cancers suivant une estimation à mon avis trop basse, et,
- on constate une inégalité sociale flagrante, tant dans les expositions que dans les campagnes de prévention : les catégories sociales les moins favorisées vont pâtir des expositions les plus importantes, et des conditions de prévention les moins favorables.

En perspective des débats sur l'âge de la retraite, lorsque l'on se pose la question de l'espérance de vie sans handicap des ouvriers en France à l'âge de 35 ans, elle se situe autour de 26 ans pour les femmes, et de 24 ans pour les hommes.

Les politiques de l'Union européenne

Pendant une longue période, les politiques de l'Union européenne en matière de santé au travail ont été un facteur de débats nationaux et de réforme. Il est incontestable que la politique européenne a joué un rôle d'aiguillon dans l'ensemble des débats nationaux. Bien qu'il n'ait pas été le seul, ce facteur a réellement pesé dans l'évolution des débats. Il a joué un rôle positif sur les modifications législatives. Si nous prenons l'évolution de la réglementation communautaire, nous voyons émerger dès la fin des années 60 un certain nombre de règles relatives à la production et à la mise sur le marché d'un certain nombre de substances chimiques. Dans les années 80, un programme très ambitieux d'hygiène industrielle a été mis en place. Même s'il n'a pas été poussé jusqu'à son terme, il a joué un rôle très important dans les pays latins où l'hygiène industrielle était relativement peu développée, et où la médecine du travail constituait la référence centrale en matière de prévention.

Aujourd'hui

Ces dernières années, de nouvelles interrogations s'imposent, et il n'est pas dit que la politique de l'Union européenne continue de jouer un rôle positif en matière de santé et de sécurité pour ses différents pays membres. En effet, la stratégie communautaire est écrite dans un jargon qui cherche à combiner l'eau et le feu sous le terme général de la qualité de la production. Mais finalement, nous ne savons pas très bien si cette « qualité de production » renvoie à la qualité du travail humain, à la qualité du produit final, ou à la qualité du profit des actionnaires. Différents intérêts sont affirmés, et aucune priorité n'est clairement énoncée. L'Europe a également défini un objectif quantitatif de 25 % de réduction des accidents du travail. Ces derniers ne représentant que 5 % des décès imputables au travail. Cet objectif est faussement concret si l'on ne prend pas la peine de le vérifier secteur par secteur. Une baisse globale des accidents du travail peut simplement refléter une restructuration de l'économie entraînant des pertes d'emplois plus importante dans des secteurs avec des taux de fréquence d'accidents plus élevés. Pour illustrer simplement mon argument, je dirais que si vous fermez les mines pour vous consacrer au tertiaire, vous aurez une action mécanique positive sur les taux d'accidents du travail. Mais cela ne permettra pas d'examiner si la qualité de la prévention s'est améliorée. Outre l'absence de définition claire des priorités, la Commission européenne s'engage très faiblement et n'a cessé de s'adresser à tous les acteurs (assurance, syndicats, patronat, gouvernements nationaux) et les appeler à prendre leurs responsabilités. Finalement, nous ne voyons plus très bien quel rôle doit tenir la Commission européenne, si ce n'est de rappeler les acteurs à leurs responsabilités.

REACH

Autrement plus inquiétante est l'absence de lien entre la stratégie communautaire de santé-travail et le développement de REACH. Élément le plus porteur d'innovations potentielles du point de vue de la régulation, REACH, au niveau communautaire, s'est joué entre deux grands services : la direction générale de l'environnement et la direction générale des entreprises. Tout ce qui relève des affaires sociales et de la santé au travail n'a joué qu'un rôle effacé dans le débat autour de REACH.

Sur les éléments structurels de la politique de santé au travail, la stratégie communautaire est totalement floue, qu'il s'agisse de la représentation des travailleurs en matière de santé - sécurité, l'inspection du travail ou le service de prévention, aucune priorité n'a été définie. Cette situation est d'autant plus inquiétante que l'Union européenne s'est élargie de façon considérable au cours des dernières années, et que les écarts entre les situations extrêmes n'ont cessé de s'amplifier. Ces écarts recourent aussi des inégalités sociales de santé considérables. Au niveau communautaire, l'élargissement a été l'occasion d'une alliance entre les secteurs politiquement les plus libéraux et les nouvelles classes dirigeantes des pays de l'Est, pour lesquels les mauvaises conditions de travail constituent une opportunité en termes de concurrence. À partir de là, l'idée d'harmonisation des conditions de travail – soit l'élément central de la légitimité d'une politique communautaire – disparaît.

Les agents cancérigènes

Actuellement, nous sommes à mi-chemin de la stratégie 2007 - 2012, et nous voyons qu'il n'y a toujours aucune proposition officielle concernant la révision de la directive sur les agents cancérigènes. Généralement admise comme insuffisante, cette directive devrait pourtant inclure de façon explicite un plus grand nombre de substances cancérigènes. Elle devrait aussi être étendue aux toxiques pour la reproduction de façon à stimuler leur substitution plutôt que de recourir, comme on le fait généralement aujourd'hui, au simple écartement préventif des travailleuses enceintes. Aucune proposition concrète d'amélioration de cette directive n'a pour l'instant été mise sur la table. Un autre élément significatif – et j'en profite pour souligner l'aide conséquente apportée par l'Afsset dans ce débat, même si nous avons été battus – est la question du formaldéhyde. Il a en effet suffi que l'industrie hausse le ton pour que la Commission, de façon prudente, retire cette substance de la liste des valeurs limites, qui sont pourtant des valeurs limites purement indicatives. Pour rappel, 200 000 travailleurs français sont exposés à cet agent cancérigène particulièrement préoccupant vis-à-vis duquel il n'y a aucune valeur limite, même indicative. De la même manière, le formaldéhyde n'intègre aucune classification communautaire.

En ce qui concerne les troubles musculo-squelettiques (TMS), nous sommes également en attente d'une proposition officielle. À ma connaissance, les tout premiers travaux d'une directive sur les TMS remontent à environ une quinzaine d'années. Ici, le grand obstacle est celui de l'organisation du travail. La position du patronat européen a été de dire que la question des TMS pouvait être évoquée à *condition que l'organisation du travail ne soit pas affectée*. Dès lors, nous voyons mal comment nous pourrions toucher aux TMS sans modifier cette organisation... Enfin, en ce qui concerne le temps de travail, la Commission annonce qu'elle désire revoir la directive existante vers le bas, et envisage une réduction de la prévention initialement prévue.

Par rapport à l'intervention que nous avons pu écouter tout à l'heure sur les États-Unis, nous faisons face à une situation paradoxale. Pendant une période assez longue, l'OSHA a été paralysé, car des règles d'évaluation essentiellement économiques, ou économique – juridiques, lui ont été imposées. Il s'agissait de chiffrer de façon précise à partir d'un modèle coût-bénéfice le coût de toute nouvelle réglementation. Entre 1980 et 2010, le travail de régulation de l'OSHA a pratiquement été bloqué par l'ensemble des administrations qui s'est succédé. Aujourd'hui, un nouveau groupe dirigeant de l'OSHA a été composé par des personnes qui ont donné la preuve, par le passé, d'être sérieusement attachées à la question de la santé au travail. Nous sommes donc dans une situation de renversement : l'Union européenne a joué un rôle moteur sur la scène internationale dans les politiques de santé, mais adopte aujourd'hui les critères qui ont paralysé l'OSHA, qui, de son côté, risque (toutes mesures gardées) de rejouer le rôle positif qu'elle avait perdu au moment de la période Reagan.

DISCUSSION AVEC LA SALLE

Bonjour, je suis ingénieur-conseil régional à la caisse d'assurance retraite et de santé au travail de la région aquitaine. J'ai participé aux travaux de la norme ISO 26 000, qui établit des lignes directrices sur la responsabilité sociétale. En vous écoutant et en voyant comment les choses évoluent, nous constatons que l'un des risques de la normalisation appert au désengagement des autorités publiques, pour laisser à la collectivité le soin de s'organiser volontairement. Que pensez-vous de cette orientation, estimez-vous qu'elle est pérenne ?

Laurent VOGEL : je suis personnellement très réticent sur les normes techniques qui ne portent pas sur des matériels. Pour moi, la santé au travail est une politique d'ensemble. Avoir une norme sur les équipements de travail me paraît tout à fait justifié, mais lorsqu'il s'agit de processus sociaux, cela me semble être une illusion de croire que nous pouvons décrire et surtout réguler à travers des normes. Ce qui est

fondamental, c'est le contrôle social, et l'un des acquis de ce contrôle social est le contrôle public. En l'absence de ces deux éléments, je ne pense pas que les choses seront très efficaces. Si vous prenez le cas récent de l'entreprise BP, cette société dispose de toutes les certifications, mais cela n'a pas empêché la catastrophe qui est en train de se produire au large de la Louisiane. En l'absence de mécanismes solides de contrôle social et de contrôle public, vous pourrez brandir toutes les certifications que vous souhaitez, cela ne changera jamais grand-chose.

François LEDOUX : c'est une question compliquée. Les enjeux en matière de développement durable sont extrêmement complexes : ils appellent aussi bien à des questions sur les droits de l'Homme qu'à des questions sur le mode de comportement. On ne peut, par exemple, penser la question de l'égalité hommes/femmes dans les entreprises qu'à condition de faire en sorte que les hommes investissent la sphère familiale. Tous les sociologues et les chercheurs dressent ce constat : l'équilibre hommes/femmes dans les entreprises ne sera atteint que si ce même équilibre est assuré dans le foyer. Pour autant, quelle pourrait être la norme pour que les hommes investissent les tâches familiales ? Nous voyons bien là les limites de l'exercice. Cela pose la question de la régulation publique ou celle d'un contrôle social qui implique toute une série d'acteurs, parmi laquelle les sociologues ont également leur place à jouer. Selon le sujet, les thèmes, les secteurs d'activité, nous ne pourrions mettre en place le même mécanisme. Dans certains cas, il nous faudra privilégier les mécanismes publics, dans d'autres, des mécanismes privés.

Mme PERRU-POUPON, vous nous avez présenté un projet avec des actions et des indicateurs de performance. Ne pensez-vous pas qu'il faut y associer des indicateurs de pilotage, tels que le pourcentage d'inaptitude chez les agents ou le pourcentage d'agents en reconversion, de façon à pouvoir juger de l'efficacité ou de la pertinence des actions menées ?

Isabelle PERRU-POUPON : la question des indicateurs est un vaste débat. Il n'est pas difficile de concevoir des actions, mais constituer des indicateurs l'est beaucoup plus. Ces indicateurs doivent être pertinents, ils doivent mesurer une réalité, et ils ne doivent pas être trop nombreux, faute de quoi les entreprises ne les compléteront pas. Ce que vous dites est tout à fait juste, mais notre programme est un premier pas. Il sera complété par d'autres étapes et nous inclurons très probablement les indicateurs que vous mentionnez.

Je voudrais revenir sur la question des valeurs limites d'exposition, qui ont constitué, après guerre, un outil majeur pour faire avancer la prévention des risques chimiques. Dans ce domaine, nous avons besoin d'une réflexion comparant la dimension travail à la dimension

environnement : nous assistons par exemple à des fossés absolument gigantesques entre les valeurs limites environnementales du benzopyrène ou du benzène et leurs valeurs limites professionnelles. Un deuxième aspect concerne l'absence de prise en compte des risques de type reprotoxiques. Comme nous l'évoquions tout à l'heure en aparté, le fœtus n'est pas considéré dans le cadre du travail. Néanmoins, il est exposé aux risques chimiques, sans compter le fait que ces risques sont plus importants en début de grossesse que pendant la période de l'organogénèse. Cette question n'est pas traitée. Aujourd'hui, les valeurs limites comprennent quelques centaines de substances alors que plusieurs centaines de milliers ont été mises sur le marché dans des volumes très importants. La question de répondre aux risques chimiques avec d'autres outils doit donc se poser. Peut-être devrions-nous redécouvrir les vertus de la loi du 10 juillet 1913, qui recommandait d'éliminer les substances délétères... quoi qu'il en soit, je pense qu'une politique de prévention doit être repensée dans ce domaine. Ce d'autant que les co-expositions ne sont pas prises en compte. Nous devons tenir compte du progrès des connaissances scientifiques du point de vue réglementaire et il y a un chantier important à développer sur ce terrain.

Laurent VOGEL : sur les valeurs limites d'exposition, je suis d'accord que du point de vue de la prévention, nous n'avons pas la réponse principale. Dans le cas du formaldéhyde, même pour quelque chose d'aussi modeste qu'une valeur indicative, il y a eu naufrage. Le fait de n'avoir pas pu avancer sur ce terrain est révélateur d'un blocage politique extrêmement important. Selon moi, la question de réinventer des processus de travail et de production est une première réflexion par rapport à la définition des valeurs limites. Par ailleurs, en dehors du milieu industriel traditionnel, et je pense notamment secteur tertiaire, la mesure de ces valeurs limites est extrêmement complexe, et ne signifie finalement pas grand-chose, dans la mesure où ces valeurs ne peuvent pas être mesurées dans des conditions réelles de travail.

CLÔTURE

Par Mme Valérie DELAHAYE, Direction générale du travail

Je vous présente les regrets de Jean-Denis COMBREXELLE, qui a dû remplacer le ministre pour un autre colloque. J'assurerai donc la représentation de la Direction générale du travail.

En premier lieu, je souhaite adresser les remerciements de la Direction générale du travail à Martin GUESPEREAU et Mme TUBIANA pour l'organisation de ce colloque qui a porté sur des questions extrêmement sensibles et d'actualité. Je pense que ces manifestations, qui rassemblent des experts scientifiques et académiques, des praticiens, des représentants de la communauté des personnes concernées par les enjeux de santé au travail, constituent une occasion inespérée pour nos sujets de société extrêmement lourds.

Sans avoir pu assister à la totalité de vos débats, j'ai pu constater que la dernière table ronde était tout à fait intéressante. Cela montre que les interventions que vous avez pu avoir tout au long de cette journée ont permis d'enrichir le débat, de mettre en perspective les différentes composantes de la prévention des risques professionnels, et de faire dialoguer les enjeux de développement durable et ceux des politiques de santé publique. Certaines questions posées à la suite de ces interventions montrent qu'il y a une petite interpellation vis-à-vis de l'État, de sa place face à cette question de la prévention des risques professionnels à l'aune du développement durable. En quelques minutes, je vais essayer d'articuler quelques réponses.

En cette matière, l'État n'est pas seul. S'agissant de risques professionnels, il est fondamental d'asseoir l'action de l'État dans une logique de partenariat avec un ensemble d'acteurs, qui va des opérateurs au sens large de la sphère publique jusqu'aux entreprises, en passant par les organisations professionnelles et les partenaires sociaux. Ce genre de sujet fait par essence appel à des compétences extrêmement variées, et la prévention des risques professionnels n'est donc pas l'affaire unique de la Direction générale du travail et de l'Inspection du travail. Il s'agit d'une action globale à laquelle participent la Caisse nationale d'assurance-maladie, les entreprises, les partenaires sociaux, et tous les organismes de prévention. Je souhaiterais également souligner le rôle majeur qu'a joué l'Afsset en cette matière. Cette agence a apporté aux pouvoirs publics un concours inestimable, à la fois scientifique et technique, pour la prévention des risques professionnels.

Je reprendrai quelques exemples concrets qui témoignent de la place importante que l'Afsset a pu jouer dans la façon de participer à certains chantiers visant à faire

progresser la connaissance et l'action des pouvoirs publics en matière de risques professionnels.

L'Afsset a été saisie sur une réflexion relative à l'éligibilité des entreprises au Caata (Cessation d'Activité Anticipée des Travailleurs de l'Amiante). Comme vous le savez peut-être, l'Afsset est chargée d'établir, sur le fondement des bases de données existantes, les analyses et expérimentations qui ont pu être faites en matière de données post professionnelles et de dresser une liste de métiers exposés à l'amiante pouvant justifier d'une inscription au Caata.

De la même manière, le rapport d'expertise que l'Afsset a rendu sur l'éthanol en milieu professionnel sur une saisine conjointe des ministères du Travail de la santé et de l'Environnement a permis aux pouvoirs publics de réexaminer la valeur limite d'exposition professionnelle qui datait de 1982, et d'engager au niveau européen une réflexion sur la classification des dangers liés à l'éthanol.

L'Afsset a enfin été sollicitée par les organisations syndicales sur la question des risques liés à l'usage des bitumes.

Ces exemples montrent combien le travail conjoint entre l'État et l'Afsset est précieux. En matière de réglementation, l'État dispose d'un corpus juridique très complet. L'enjeu n'est pas d'accroître et de sédimer la réglementation, mais bien de la rendre effective et pleinement applicable. En matière de prévention des risques professionnels, notre dispositif s'est étoffé au fil du temps, et je souhaiterais souligner que nous avons bénéficié d'apports tout à fait majeurs de la construction européenne, apports qui ont permis d'asseoir la directive-cadre de juin 1989 sur la mise en œuvre de dispositifs permettant l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail. Par sa transposition dans le droit positif français, cette directive a permis de construire l'ensemble des grands principes généraux que nous retrouvons aujourd'hui dans la quatrième partie du Code du Travail, qui fonde la démarche d'évaluation des risques dans les entreprises. En 2009, un décret a fini de transposer cette directive. Il porte sur l'information des travailleurs sur les risques pour leur santé et leur sécurité, et introduit une obligation pour l'employeur sur les instructions d'évacuation, notamment en cas d'incendie.

Par ailleurs, la réglementation s'enrichit également. En 2009, tout un travail d'articulation a été mené sur les nouvelles dispositions communautaires issues du règlement REACH et les dispositions nationales en matière de déclaration des substances et des préparations. L'ordonnance du 26 février 2009 a introduit plusieurs sanctions pénales relatives au non-respect de ces obligations. Ces sanctions dérivent directement de REACH.

Enfin, un décret relatif au contrôle des biocides sera prochainement publié. Nous travaillons encore à la transposition de la directive du 5 avril 2006 sur les rayonnements optiques artificiels, qui peuvent avoir des effets nocifs sur les yeux ou sur la peau.

Ces exemples montrent que nous disposons d'un corpus qui continue de s'étoffer afin de répondre au mieux aux risques professionnels. L'action européenne se poursuit dans une volonté d'orientation stratégique de cadrage plutôt que dans l'émergence de nouvelles directives. Toutes ces initiatives sont très positives, dans la mesure où elles contribuent à donner une impulsion en matière de sensibilisation et d'information. Elles contribuent également à une meilleure application des textes européens.

Il faut bien sûr continuer de l'adapter pour tenir compte de l'évolution de la société et de ses attentes. Mais du point de vue de la Direction générale du travail, il est important de souligner que s'il est nécessaire d'avoir un corpus de règles, l'enjeu est évidemment de rendre ces règles complètement effectives. Nous pouvons vous donner des éléments concrets qui montrent que l'action de contrôle des services de l'Inspection du travail. Dans le cadre du PMDIT et des programmes annuels définis par la DGT, un certain nombre de priorités de contrôle a été établi pour inciter les services d'inspection au niveau territorial à se centrer sur des sujets à fort enjeu, et les questions de risque professionnel en font évidemment partie. À titre rétrospectif, en 2009, nous avons mis en place un plan de campagne dans le secteur agricole : sur les points de vente de produits phytosanitaires et sur les travaux d'élagage. L'idée est d'inciter, en tout point du territoire et de façon coordonnée, à des campagnes de contrôle, qui visent à s'assurer de l'effectivité du droit. Cette année, une première campagne nationale de contrôle sur la radioprotection est actuellement mise en œuvre. Mené en liaison avec l'autorité de sûreté nucléaire, ce dispositif (qui s'appuie sur un décret de novembre 2007) vise clairement à vérifier si les professionnels concernés réduisent le risque de rayonnement. Une deuxième campagne est prévue sur les risques d'exposition aux produits chimiques.

Ces éléments montrent que nous sommes très attachés à la question de l'effectivité du droit. Pour autant, l'État doit également s'adapter en matière de formes d'action pour promouvoir et développer la prévention des risques professionnels. Dans ce cadre, il est aussi amené à revisiter les moyens de déploiement et de relais des bonnes pratiques en matière de santé au travail, et à s'assurer de leur diffusion. Sur ce point, je citerai le site Internet www.travaillermieux.gouv.fr, qui a été mis en place en janvier 2009. Ce site est destiné à apporter des réponses précises aux acteurs de la santé et de la sécurité au travail. Il propose un certain nombre de brochures d'information à caractère pédagogique. Depuis sa création, ce site a recueilli 10 000 à 15 000 consultations par semaine.

Je citerai encore le Plan santé au travail numéro 2 (PST2), qui porte sur la période 2010 - 2014. Il est important de souligner que ce plan a vocation à structurer l'action publique en matière de prévention des risques professionnels pour les prochaines années. Il illustre complètement la nécessité de recourir à de nouveaux leviers d'action, à la fois en matière de démarches retenues pour son élaboration et en matière de modalités du suivi. En amont, ce plan a été construit de façon participative. Il part d'un constat partagé par l'ensemble des acteurs sur les progrès incontestables accomplis au cours des 10 dernières années en matière de santé au travail, et pose la question des nouvelles priorités à tracer.

L'enjeu de la connaissance de la santé au travail des risques professionnels reste plus que jamais une ardente nécessité, et ce sujet suppose de poursuivre la recherche dans le domaine de la santé au travail pour bâtir une véritable politique de prévention, en amont des risques. La co-exposition, où le ciblage des facteurs accidentogènes ou générateurs de maladies professionnelles comptent parmi les axes de ce plan.

Par ailleurs, je confirme que ces sujets constitueront des axes forts de la nouvelle agence issue de la fusion entre l'Afssa et l'Afsset. C'est un point sur lequel la DGT et le ministre du Travail seront particulièrement vigilants. Je voudrais également souligner un autre point important sur la question du management et de l'organisation : la formation en santé-sécurité des managers est une priorité pour les prochaines années. Cela me donne l'occasion de rappeler le lancement du réseau francophone de formation en santé au travail, lancé en septembre 2009 par le Ministère du Travail. Ce réseau, placé sous l'égide du professeur William DAB, aura vocation à mettre en place une formation minimale fondée sur un référentiel de formation pour l'ensemble des cadres-ingénieurs qui ont vocation à encadrer les équipes dans les secteurs secondaire ou tertiaire.

Je conclurai mon propos sur la question du lien entre la responsabilité sociale de l'entreprise et le recours aux normes internationales et à la politique publique du travail. M. FATOUX a tout à l'heure rappelé la définition de la responsabilité sociale de l'entreprise telle que la Commission européenne l'a définie : l'intégration volontaire des préoccupations sociales et écologiques des entreprises à leurs activités commerciales, leurs relations et leurs parties prenantes. Sur ce point, je crois que nous devons essayer de définir comment les rôles de l'État, et de la RSE peuvent s'articuler. À travers la définition communautaire, la RSE se situe entre la réglementation, la régulation, l'autorégulation, et l'auto-certification. J'aurais tendance à dire que la RSE est l'élaboration d'une norme internationale ayant vocation à définir et à clarifier ce concept pour le rendre applicable à tout type d'organisme, quelque soit sa taille et son caractère public ou privé. Je citerai également le projet de la norme ISO 26 000, qui s'appuie très largement sur la convention de l'OIT, et il faut saluer l'engagement des entreprises à respecter les droits de l'homme et ses conditions de travail, notamment lorsque ces entreprises

sont implantées dans des pays émergents ou réticents face aux conventions internationales dans le champ du travail.

Toutefois, s'agissant de l'Europe et en particulier de la France, il faut affirmer que si la RSE est un levier supplémentaire, elle n'a pas vocation à se substituer à la réglementation des pays comme le nôtre. Il faut donc se garder de la voir évoluer vers une privatisation du droit par les entreprises. En ce sens, la RSE apparaît moins comme une alternative que comme un complément aux droits nationaux en vigueur. C'est de cette façon que nous devons percevoir l'articulation de la RSE et de la norme publique. La politique du travail et la responsabilité sociale de l'entreprise sont donc deux approches complémentaires. Bien évidemment, des passerelles doivent se tendre pour veiller à la cohérence des concepts et des règles et viser à l'amélioration générale des conditions de travail et à la prévention des risques professionnels. Cela permettra de garantir la compétitivité des entreprises françaises, de préserver et développer les compétences de chacun, et d'œuvrer pour le bien-être au travail.

Merci pour votre attention.