

367

NUMÉRO

Vendredi 18 juin 2010

NOTES D'IÉNA

INFORMATIONS DU
CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL

LA CERTIFICATION DES ENTREPRISES DANS LE DOMAINE DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

RAPPORTEUR :
CHRISTIAN DELLACHERIE
AU NOM DE LA SECTION
DU TRAVAIL
PRÉSIDIÉE PAR
CHRISTIAN LAROSE

Assemblée plénière
des 22 et 23 juin 2010

Le ministre du Travail a annoncé sa volonté de mieux accompagner les entreprises dans leurs politiques de santé, de sécurité et des conditions de travail et, à ce titre, d'examiner les conditions dans lesquelles la certification en matière de santé au travail pourrait se développer, dans un contexte marqué par l'augmentation constante des maladies professionnelles et l'émergence des risques psychosociaux.

La notion même de certification et l'extrême formalisme constaté dans le domaine de la qualité et de l'environnement peuvent *a priori* paraître peu pertinents dans le champ de la santé au travail.

Saisie de cette question par le Premier ministre, notre assemblée considère que, avant toutes choses, c'est un système de management de la santé et de la sécurité au travail qu'il faut chercher à promouvoir dans chaque entreprise.

Dans cette logique, une certification volontaire, ouverte aux plus grandes entreprises, pourrait jouer un rôle de catalyseur de la promotion de la santé au travail. Cependant, elle ne peut ni ne doit être une fin en soi et son recours demande à être assorti de conditions qui en garantissent la validité et le bon usage.

Avertissement : cette note d'Iéna présente le projet d'avis qui sera examiné lors de la séance plénière des 22 et 23 juin 2010

I - UN DISPOSITIF DE PRÉVENTION PERFECTIBLE ET UNE CERTIFICATION CRITIQUÉE

Notre assemblée dresse un double constat. Tout d'abord, l'efficacité de notre **système de prévention des risques professionnels** reste **perfectible** au regard notamment de l'augmentation constante des maladies professionnelles ou de l'émergence des risques psychosociaux.

Ensuite, **la certification des entreprises en matière de santé et sécurité au travail**, initiée dans plusieurs pays, se développe en France sur la base de divers référentiels ou normes étrangers (ILO-OSH 2001, OHSAS 18001) ou sectoriels (MASE dans la pétrochimie française). Le nombre d'entreprises certifiées est en **croissance régulière** d'environ 20 % par an et serait d'environ 3 000, hors système MASE. Cette tendance s'explique notamment par une prise de conscience des entreprises du **lien étroit entre compétitivité et santé de leurs salariés**, par la recherche de valorisation de leur image, ainsi que par **l'essor du marché** et de l'offre plus importante d'organismes certificateurs.

Telle qu'elle s'opère aujourd'hui, la **procédure** de certification apparaît **peu fiable** notamment en raison du foisonnement, voire de la concurrence des référentiels, du **professionnalisme** en santé et sécurité au travail des auditeurs parfois **insuffisant** et du **trop grand formalisme** tourné vers la seule obtention de la certification au détriment de la recherche des voies d'amélioration réelle. En outre, elle n'associe **pas suffisamment les salariés et leurs représentants**, notamment le CHSCT, ni les services de santé au travail. Elle peut aussi entraîner une pression sur les procédures ou les résultats pour tenir dans des ratios acceptables, par exemple pour des donneurs d'ordre.

Surtout, une certification mal conduite apparaît davantage comme une relation commerciale risquant d'amener l'employeur à avoir une **vision trop externalisée** de la gestion de la santé et de la sécurité au travail. L'obtention de la certification peut même avoir des **effets démobilisateurs**, l'entreprise certifiée pouvant se considérer quitte de ses obligations, y compris légales, en matière de prévention des risques professionnels. Cette question rejoint celle du **rôle des inspecteurs du travail** et de leur marge de manœuvre dans leurs missions de contrôle d'entreprises valablement certifiées. Enfin, la certification n'est **pas en elle-même un gage de bons résultats et d'amélioration** de la situation de l'entreprise en matière de santé et sécurité au travail.

Ainsi, face à une multiplicité de référentiels et en l'absence de régulation et d'évaluation, le paysage de la certification en santé et sécurité au travail est **complexe, peu lisible** et n'apporte **pas de véritable garantie** quant à la qualité du système de management dans le domaine de la santé au travail.

II - PROMOUVOIR LE MANAGEMENT DE LA SANTÉ AU TRAVAIL AVANT D'ENVISAGER LA POSSIBILITÉ D'UNE CERTIFICATION

Il ressort du constat qui précède que ce n'est pas tant la certification qui importe que la mise en place d'une démarche de **management de la santé et de la sécurité au travail** qui doit obligatoirement la précéder.

Dès lors, notre assemblée entend promouvoir avant toutes choses le management de la santé et de la sécurité au travail, avant de poser les conditions d'une régulation et d'une évaluation de la certification dans ce domaine.

A - PROMOUVOIR D'ABORD LE MANAGEMENT DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

1. Faire évoluer les pratiques de management

Notre assemblée estime que le système de management de la santé et de la sécurité au travail doit être une partie du système de management global de l'entreprise. Il importe donc **d'impliquer** davantage **les dirigeants de l'entreprise** et les managers de proximité, tout autant que de consulter, informer et former les salariés, et leurs représentants, sur tous les aspects de la sécurité et de la santé au travail, au travers d'un **dialogue social de qualité**. Au-delà, les entreprises doivent s'engager dans un **processus d'amélioration progressive et continue** inhérent au système de management de la santé et de la sécurité au travail. Des **outils méthodologiques** les accompagnant dans cette démarche pourraient valablement être développés en mobilisant les branches professionnelles et les réseaux de prévention en direction des **PME-TPE**.

2. Repenser la réglementation afin de se doter d'outils adaptés

Il s'agit d'abord de **rénovier la procédure d'évaluation a priori des risques professionnels** pour la rendre plus exhaustive - en intégrant non seulement les risques différés mais aussi les risques psychosociaux -, plus participative - en associant l'ensemble des acteurs concernés -, et plus dynamique - en la poursuivant par un plan de prévention dans l'entreprise. Il s'agit aussi de **reconnaître le CHSCT comme l'instance majeure** dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail en optimisant ses compétences et ses moyens et en renforçant sa légitimité en lien avec les autres IRP, afin de contribuer à ancrer ces problématiques dans la stratégie globale de l'entreprise. Il est enfin essentiel d'aller au bout de la **refondation du système de santé au travail**, rouage essentiel du dispositif de prévention et d'amélioration de la santé au travail.

1. Encadrer l'organisation du système de certification de façon rigoureuse

En particulier, la voie de la certification ne saurait conduire en aucune manière à s'affranchir du **respect de la réglementation**, ni en donner quitus. Il importe par ailleurs de préserver le **caractère volontaire** de cette démarche et d'en délimiter précisément le **champ d'application** en direction des **grandes entreprises**. Il n'apparaît en effet ni possible ni souhaitable d'ouvrir une procédure de certification, nécessairement lourde et rigoureuse, à l'ensemble des entreprises quelle que soit leur taille.

Notre assemblée estime ensuite nécessaire d'élaborer, dans le prolongement des principes de prévention du Code du travail, **un cadre normatif ou un référentiel national** tenant compte des spécificités de la santé et de la sécurité au travail, jugeant les processus de normalisation type ISO inadaptés. Ce cadre normatif ou référentiel national serait fondé sur les **principes directeurs de l'ILO-OSH 2001** (OIT) qui présentent notamment l'avantage d'être compatible avec les autres normes existantes, de prendre en compte la sécurité mais aussi la santé au travail, **d'impliquer** tant **l'État**, que les **chefs d'entreprise** et les **salariés ou leurs représentants** et d'associer l'ensemble des acteurs de conseil ou de contrôle (**réseaux de prévention, inspection du travail...**).

Pour garantir la qualité de son contenu et de son suivi, il importe que ce cadre normatif soit élaboré par un **organisme public, indépendant et pérenne**, et permettant d'associer l'ensemble des acteurs concernés, en particulier les réseaux de prévention (INRS, CNAMTS et CARSAT, ANACT) et les partenaires sociaux. Pour notre assemblée, **l'Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail** (AFSSET) apparaît la mieux à même de répondre à ces exigences.

Ce cadre normatif constituerait ainsi des **principes directeurs** à suivre et des **objectifs** à atteindre, et pourrait faire l'objet de **déclinaisons sectorielles**, par les partenaires sociaux, tenant compte des spécificités des entreprises en fonction de leur taille et de la nature de leur activité. Sa mise en œuvre serait confiée aux **organismes de certification**, sous réserve de leur **accréditation préalable** qui pourrait, dans un souci de régulation, de contrôle et de suivi des compétences requises, relever aussi de l'AFSSET.

2. Définir des conditions de mise en œuvre exigeantes

Le Conseil considère ainsi qu'il est primordial que les **auditeurs** soient avant tout, non des « qualitiens », mais des « **préventeurs** » spécialistes des questions de santé et de sécurité au travail et que leurs compétences soient régulièrement évaluées au travers de leur accréditation.

Il importe également de veiller au **contenu du référentiel de la certification** qui doit privilégier une approche globale de la santé au travail, englober l'ensemble des personnels en situation de coactivité et les chaînes de sous-traitance et impérativement intégrer le critère du **respect des exigences légales** en matière de santé et de sécurité au travail. Il convient aussi d'insister sur la **participation des salariés** eux-mêmes, à tous les niveaux de la chaîne hiérarchique, et sur la collaboration effective des organisations syndicales et des IRP, en particulier du **CHSCT**, ainsi que des **services de santé au travail**.

Par ailleurs, notre assemblée préconise d'engager un **processus d'amélioration en continu**. En ce sens, l'audit de certification doit davantage être tourné vers des indicateurs qualitatifs, les objectifs en matière de santé au travail étant difficilement quantifiables. Une **évaluation périodique**, couplée à une **certification d'une durée déterminée de trois ans** et de niveaux différenciés, permettrait de vérifier la marge de progrès de l'entreprise et définir des voies d'amélioration en identifiant les pratiques à corriger.

Il s'agit aussi de faire de la **transparence** et de la **communicabilité** des résultats un enjeu du management de la santé et de la sécurité au travail. Le **rapport de certification** - plutôt que le certificat - devrait être **publié** en interne et en externe et tenu à la disposition des services de santé au travail et de l'inspection du travail, sans pour autant être en aucun cas opposable juridiquement aux inspecteurs du travail, ni à aucun corps de contrôle. En outre, les principales données et recommandations de ce rapport devraient figurer dans le **bilan social** de l'entreprise.

Il semble enfin utile de mettre en œuvre, sous l'égide du Conseil d'orientation des conditions de travail, un **dispositif d'évaluation des pratiques** de la certification.

*
* *

La mise en place d'un véritable système de management de la santé et de la sécurité au travail peut contribuer de manière efficace à réduire et anticiper les risques professionnels et accroître la productivité des entreprises.

La certification en constitue un des outils au service de la prévention, son efficacité étant conditionnée par la mise en place de mesures garantissant la qualité de la démarche.

Assemblée plénière des 22 et 23 juin 2010

Note flash

Le CESE estime qu'il importe avant toutes choses de promouvoir le management de la santé au travail avant d'envisager la possibilité d'une certification.

I - PROMOUVOIR D'ABORD LE MANAGEMENT DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL, CE QUI SUPPOSE UNE ÉVOLUTION DES PRATIQUES ET DES TEXTES

FAIRE ÉVOLUER LES PRATIQUES DE MANAGEMENT DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- Impliquer davantage les dirigeants de l'entreprise
- Favoriser le dialogue social dans l'entreprise
- Mieux identifier la fonction « prévention » dans l'entreprise
- Engager un processus d'amélioration progressive et continue
- Accompagner les PME-TPE dans leur démarche de management
- Gérer les parcours professionnels

FAIRE ÉVOLUER LES TEXTES AFIN DE SE DOTER D'OUTILS ADAPTÉS

- Rénover la procédure d'évaluation a priori des risques afin de constituer un outil de pilotage de la gestion de la santé et de la sécurité au travail
- Reconnaître le CHSCT comme l'instance majeure dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail
- Aller au bout de la refondation du système des services de santé au travail

II - EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL, ENVISAGER EN FRANCE UNE DÉMARCHE DE CERTIFICATION EFFICACE IMPLIQUE UNE ORGANISATION RIGOUREUSE ET EXIGEANTE

L'ORGANISATION D'UN SYSTÈME DE CERTIFICATION DOIT RÉPONDRE À DES CONDITIONS RIGOUREUSES

- Préserver le caractère volontaire de la certification
- En délimiter précisément le champ d'application
- Élaborer un cadre normatif ou un référentiel national prenant en compte les spécificités de la santé et de la sécurité au travail, fondé sur les principes directeurs définis par l'OIT
- En confier l'élaboration à un organisme public indépendant permettant d'en garantir la qualité, tel l'ASSET
- Envisager une déclinaison sectorielle par les partenaires sociaux
- Confier la mise en œuvre de la certification à des opérateurs privés accrédités

LES CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE D'UNE CERTIFICATION IMPORTENT AUTANT QUE SON ORGANISATION INSTITUTIONNELLE

- Garantir la qualité des audits de certification
- Veiller au contenu du référentiel de la certification
- Associer à la démarche les salariés, leurs représentants et les services de santé au travail
- Faire de la transparence de la procédure et de la communicabilité des résultats un enjeu du management
- Mettre en œuvre, sous l'égide du COCT, un dispositif d'évaluation de la certification

*
* *

Christian DELLACHERIE

né le 30 novembre 1944
à Lauwin-Planque (Nord)

Marié, un enfant



Membre du Conseil économique, social et environnemental depuis 1^{er} septembre 1994

- Membre du groupe de la CGT
- Membre de la section du travail, de la section des relations extérieures et de la délégation pour l'Union européenne

Fonction actuelle :

- Conseiller du secrétaire général de la CGT

Ancienne fonction :

- Cadre supérieur honoraire de la SNCF

Diplôme :

- Ancien élève de l'École Polytechnique (1964)

Ouvrage (s) :

- *L'avenir de la médecine du travail*, avis adopté par le CES le 27 février 2008