



Entreprises et SST en France : tendances et perspectives

Il semble que nous soyons arrivés aux limites de la démarche jusque-là proposée en France. L'asymptote des résultats semble en être la démonstration. D'où la nécessité de changer. Une approche globale de la SST en France est donc nécessaire pour progresser durablement.

La loi du 2 août 2021 transpose, et c'est une première, un accord national interentreprises. Elle annonçait l'arrivée de nouveaux « outils » pour améliorer la santé et sécurité au travail en France (SST). Les premiers constats, plutôt en retrait, relatifs à ces nouveautés sont dans l'encadré « En savoir plus ». Au-delà de cette nouvelle loi, neuf typologies d'actions pour une approche globale de la SST en France avaient été proposées par un groupe de préventeurs de grandes entreprises (accès dans l'encadré « À retenir »). Pour donner de la perspective, voici ses points saillants.

CHANGER L'IMAGE DE LA SST

La SST est perçue par les entreprises comme une « contrainte ». Or, les progrès arriveront si leurs dirigeants sont convaincus qu'elle est une opportunité de business. Il est démontré aujourd'hui que dans toute entreprise, sa performance SST est égale au niveau de maîtrise qu'elle a de ses activités, donc de son business. La SST devient alors un avantage concurrentiel. Ce nouveau paradigme est à enseigner en formation initiale et continue des chefs d'entreprise. Il se construit autour d'actions comme : disposer d'un « label qualitatif SST », intégrer l'intérêt financier d'investir dans la SST, simplifier la réglementation par des fiches de bonnes pratiques et guides par activités, intégrer dans l'organisation la SST comme une composante à part entière du travail, adopter une évaluation des risques raisonnée, intégrer les prestataires dans la démarche SST, etc.



À RETENIR

Voici le QR code pour accéder à la plateforme des neuf actions issues d'une approche globale de la SST en France, proposée par des préventeurs de grandes entreprises.



À SCANNER
POUR EN
SAVOIR PLUS

DES MANAGERS, INGÉNIEURS ET PRÉVENTEURS ET PLUS LARGEMENT DES CITOYENS/SALARIÉS FORMÉS

La formation initiale des managers et ingénieurs nécessite d'instaurer un « TOEFL » de la SST. Ainsi, plus de délivrance de diplôme d'ingénieurs ou managers sans que le lauréat, en réussissant ce test, n'ait démontré sa maîtrise des connaissances minimales en SST. Préparons l'avenir avec des dirigeants formés à la SST.

Les préventeurs doivent aussi posséder des compétences, outre que celles purement techniques et organisationnelles, concernant le fonctionnement de l'entreprise et de ses approches pour maîtriser tous les risques auxquels elle doit faire face. Pour être perçus par les managers comme des facilitateurs à produire en toute SST, ils doivent maîtriser tous les aspects de la chaîne de création de valeur. Par ailleurs, il est démontré que les salariés sauveteurs secouristes du travail ont moins d'accidents du travail qu'une population de salariés référente. Les entreprises devront former le plus grand nombre possible de salariés à être sauveteur secouriste du travail en liant cet objectif par exemple avec la délivrance du permis de conduire (risque routier : premier risque mortel en entreprise). Il faut aussi travailler en amont, avant le début de la carrière professionnelle de tous nos concitoyens. En effet, une étude de l'INRS démontre que les moins de 25 ans formés en SST pendant leur scolarité ont deux fois moins d'accidents du travail. Intégrons un enseignement en SST dans l'ensemble des formations initiales. Tout comme il faut travailler à faire naître une culture de la prévention des risques dès l'école. L'Édu-



EN SAVOIR PLUS

> Reports successifs du passeport prévention,
> Le portail unique concernant le Duerp: l'Igas a conclu que le bilan bénéfiques/risques de ce portail numérique apparaît tout à fait dissuasif.
> L'Igas a aussi évalué la contribution des SPSTI à la santé au travail. Elle conclut que malgré les réformes visant à développer la prévention et la pluridisciplinarité des interventions, les SPSTI peinent à accomplir ces missions de manière satisfaisante et que leur contribution globale à la santé au travail n'est pas à la hauteur des attentes.

cation nationale doit intégrer la gestion des risques SSE (santé sécurité à l'école), y compris les gestes qui sauvent. L'apprentissage le fait déjà pour partie.

RÉGULATION, CONTRÔLES ET INDICATEURS

> La régulation

La régulation doit être plus incitative pour les entreprises vertueuses. Le label SST qualitatif proposé s'inscrit dans cette boucle vertueuse.

> Le contrôle

Le contrôle porte exclusivement sur la conformité réglementaire. Et l'obligation générale? Faisons converger les acteurs du contrôle sur les principes, modalités et actions qui dessinent le contour d'un bon exercice de l'obligation générale de sécurité. Un lien est à faire avec le label SST qualitatif: lorsque l'entreprise est correctement labellisée, la périodicité d'un contrôle pourrait être allongée. Et un contrôle aux bons résultats doit entraîner une reconnaissance: le contrôle devient une opportunité.

> Les indicateurs

Les indicateurs de résultats Tf et Tg (ou IF et IG) sont à compléter d'indicateurs proactifs. Là encore, les items composant un label qualitatif SST sont utiles pour répondre à cet objectif.

> Le dialogue social

La qualité du dialogue social relève à la fois du chef d'entreprise ET des représentants élus (quelle formation?): être convaincus qu'améliorer la SST améliore la pérennité de l'entreprise devrait être un gage de plus grande sérénité dans les débats. ■

Des impératifs pour améliorer la SST

Un label qualitatif SST (voir PIC n° 128)

Les démarches de certification actuelles sont binaires et ne donnent aucune information qualitative. Elles ne signifient surtout pas que l'excellence est au rendez-vous! Un label SST qualitatif (exemple A B C D E F), notamment à destination des TPE et PME, lorsqu'il est obtenu brillamment (A ou B) envoie le signal: je maîtrise la SST, donc je maîtrise mes activités et travailler avec moi vous fait courir beaucoup moins de risques. La SST devient alors un avantage concurrentiel et les chefs d'entreprise vont alors s'investir. Investir dans la SST rapporte (voir PIC n° 121). Des études (AISS 2009, OPPBTP 2014) démontrent que pour un euro investi dans la prévention des risques professionnels, le retour sur investissement est de plus de 2 euros en moyenne. Et dans des délais de l'ordre de 18 mois.

SST et réglementation

Confier à un (ou des) institutionnel(s) – l'INRS, par exemple, en lien avec les branches professionnelles, la promulgation et la MAJ de fiches de bonnes pratiques et autres guides, par type d'activité et non plus par risque, pour aider les entreprises à produire et à travailler en toute SST, qui auraient valeurs réglementaires, et remplaceraient les réglementations particulières de la partie IV du Code du travail.

Une évaluation des risques rationalisée (voir PIC n° 135)

Inscrire l'EVRP dans une démarche plus large de Risk Management qui interclasse sur une même échelle de risque tous les risques de l'entreprise, dont les risques SST. Ce type d'évaluation permet pour la SST d'interclasser les risques à effet immédiat et les risques à effet différés. Y compris les RPS. Pour les TPE, commencer par leur demander de mettre les quelques risques majeurs sous contrôle avant de les entraîner vers un DU et l'EVRP, qui viendront en deuxième approche.