

Risques traditionnels et nouveaux risques – les défis de la promotion de la santé et de la sécurité au travail





Avec l'aimable soutien de l'Union européenne

Le présent texte ne reflète que l'opinion de l'auteur.

La Commission européenne n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations contenues dans ce document.

Cette publication a été soigneusement préparée et vérifiée.

Néanmoins, tous les contenus sont fournis sans garantie.

Les personnes ayant contribué à la rédaction du document et l'EZA déclinent toute responsabilité quant au contenu de cet ouvrage.

Mentions obligatoires

Editeur : Centre européen pour les travailleurs (EZA), Königswinter
www.eza.org

Auteur : António Brandão Guedes

Traduction : Stefanie Becker

Présentation : HellaDesign, Emmendingen, www.helladesign.de

Illustration : © Klaus Puth, Mühlheim/Main, www.klausputh.de

Etat de la situation : mars 2020

Table des matières

Préface	4	
Introduction	7	
1	Persistance des risques traditionnels en matière de santé et de sécurité au travail	9
1.1	Conditions de travail dans le secteur agricole et exploitation de la main d'œuvre	9
1.2	Prévention des maladies professionnelles et accidents du travail dans le secteur agricole	10
1.3	Systèmes de santé en Europe et démographie	12
2	Émergence de nouveaux risques dans le domaine de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail	14
2.1	Stress et facteurs de risque psychosociaux	15
3	Bonnes pratiques en matière de santé et de sécurité au travail	20
4	Rôle du dialogue social et des organisations représentatives des travailleurs	22
5	Observations finales et recommandations	24
2019 – 25ème anniversaire de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA)	29	

Préface

Chères lectrices, chers lecteurs,

L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) de Bilbao a célébré son 25^{ème} anniversaire en 2019. Depuis sa création, elle a contribué de façon significative à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles en Europe. De nombreuses publications et dépliants sur des questions spécifiques ainsi que des campagnes d'information et de sensibilisation régulières, auxquelles l'EZA et son réseau européen d'organisations de travailleurs participent en tant que partenaires officiels depuis 2016, ont eu pour effet au fil des ans que les partenaires sociaux notamment, et d'autres acteurs du domaine de la santé au travail dans les entreprises, accordent davantage d'attention à la prévention.

La publication que vous tenez entre vos mains présente les principaux résultats d'une série de séminaires organisés par l'EZA sur les risques traditionnels et les nouveaux risques pour la sécurité et la santé au travail et formule des recommandations d'action à l'attention de tous les représentants des travailleurs concernés. Les thèmes abordés vont du risque élevé d'accidents qui persiste dans l'agriculture aux facteurs de risque psychosociaux liés à la numérisation du monde du travail.

Il est apparu clairement au cours des séminaires que la numérisation n'est pas seulement synonyme de défis majeurs sur les lieux de travail, mais qu'elle offre aussi des opportunités de façonner l'avenir du travail avec moins de charges physiques et mentales. Les organisations de travailleurs ne devraient pas seulement être réactives face

au changement numérique, mais devraient adopter une position proactive et soumettre des propositions visant à améliorer la protection de la sécurité et de la santé sur le lieu de travail numérique dans le cadre du dialogue social.

La quintessence de la série de séminaires était également que, malgré de nombreux progrès, il reste nécessaire de renforcer la culture de prévention dans les entreprises.

Je tiens à remercier les responsables de projet de nos centres membres NSZZ « Solidarność » et Europejski Dom Spotkań - Fundacja Nowy Staw de Pologne, Feder.Agri. d'Italie et Nell-Breuning-Haus d'Allemagne pour leur participation active aux séminaires.

António Brandão Guedes, coordinateur de la commission qui traite des questions relatives au travail au sein du Comité exécutif national de BASE-F.U.T. au Portugal, a dirigé la coordination du projet, lui a donné des impulsions importantes en termes de contenu, a représenté l'EZA à la célébration du 25^{ème} anniversaire de l'EU-OSHA, a procédé à l'évaluation des résultats des séminaires et a rédigé le rapport final présenté ici. Je tiens à le remercier chaleureusement pour son précieux engagement. Il a été assisté par Matthias Homey, qui a coordonné le contenu des activités pour le secrétariat de l'EZA.

Je voudrais également remercier tout particulièrement l'EU-OSHA pour notre partenariat, qui est une source d'enrichissement du contenu de nos séminaires sur la sécurité et la santé au travail, et aussi parce que cette année encore, des représentants des points focaux nationaux ont participé à nos séminaires.

Les résultats et les recommandations d'action de cette brochure ont pour but de fournir aux organisations de travailleurs et à leurs relais

des suggestions pour leur travail quotidien et, comme toujours, nous attendons avec impatience vos réactions et propositions.

Sigrid Schraml

Secrétaire générale de l'EZA

Introduction

Le programme de formation 2019 de l'EZA comprenait une série de séminaires visant à approfondir les questions liées à la promotion de la santé et de la sécurité des travailleurs et travailleuses. A l'invitation du Centre européen pour les travailleurs (EZA), j'étais responsable de la coordination thématique de ces séminaires, comme en 2015.

Les séminaires auxquels j'ai activement participé et dont j'ai rédigé les comptes rendus, étaient les suivants :

- Le séminaire international organisé à Varsovie (Pologne), du 19 au 21 septembre 2019, par KK NSZZ “Solidarność” (Komisja Krajowa NSZZ « Solidarność ») sur le thème « Politique de santé – une alternative ou une condition sine qua non pour un marché du travail stable ? »
- Le séminaire international organisé à Bari (Italie), du 27 au 29 septembre 2019, par FEDER.AGRI. (Federazione Nazionale per lo Sviluppo dell'Agricoltura) sur le thème « Sécurité et santé au travail dans le secteur agricole : la protection des travailleurs dans les politiques de l'UE »
- Le séminaire international organisé à Lublin (Pologne), du 6 au 9 février 2020, par Europejski Dom Spotkań – Fundacja Nowy Staw, sur le thème « Gestion des risques psychosociaux dans l'environnement de travail »
- Le séminaire international organisé à Herzogenrath (Allemagne), du 18 au 21 février 2020, par la Nell-Breuning-Haus (NBH) sur le thème « Numérisation et stress psycholo-

gique sur le lieu de travail – un aspect négligé dans le dialogue social »

Au cours de ces quatre séminaires, nous avons tenté d'identifier les sujets que les différents pays ont en commun, la pertinence des anciennes et nouvelles questions liées à la santé et à la sécurité sur le lieu de travail, comment ces questions sont perçues, et quelles perspectives ou approches, bonnes pratiques, échange d'expériences et défis existent pour l'avenir.

1 Persistance des risques traditionnels en matière de santé et de sécurité au travail

Au cours du débat sur la promotion de la santé et la sécurité des travailleurs au sein du réseau EZA, nous avons constaté que les sujets traditionnels qui constituent toujours un problème dans plusieurs pays continuent à faire l'objet de la discussion, en particulier dans les pays d'Europe méridionale et d'Europe centrale et orientale. Certains de ces problèmes sont en voie de résolution, mais d'autres ont été exacerbés par la mondialisation, notamment par des phénomènes tels que l'immigration, la détérioration des systèmes de santé, le taux de chômage et les mesures d'austérité touchant plusieurs pays de l'Union européenne.

1.1 Conditions de travail dans le secteur agricole et exploitation de la main d'œuvre

Dans ce contexte, nous pouvons reprendre un des principaux sujets du séminaire de Bari au cours duquel l'exploitation des travailleurs italiens et immigrés dans l'agriculture a fait l'objet de la discussion. Il s'agit d'un phénomène qui ne concerne pas seulement les Italiens et qui touche toute l'Italie, en particulier les régions plus agricoles : l'exploitation clandestine de travailleurs agricoles, la formation de réseaux criminels qui exploitent la vulnérabilité des personnes, en particulier des mineurs, des femmes et des immigrés, afin de faire des affaires très rentables. Certains experts ont traité de ce problème dans le contexte des accidents du travail dans le secteur agricole.

Il ne nous est pas possible d'obtenir des informations statistiques sur les travailleurs illégaux, notamment en ce qui concerne les accidents du travail. Nous avons uniquement connaissance du moment où les personnes sont admises à l'hôpital, blessées ou mortes.

Ceci reflète les anciens problèmes liés aux conditions de travail décentes : la difficulté pour l'Etat et les organisations agricoles, en particulier d'origine chrétienne, tel le Movimento Cristiano Lavoratori/FEDER.AGRI., à lutter contre le travail illégal pour lequel il est très difficile de garantir la santé et la sécurité des travailleurs.

Les autorités doivent travailler ensemble pour lutter contre les organisations criminelles qui exploitent les travailleurs et soutenir les organisations agricoles dans l'accueil et la régularisation des immigrants.

1.2 Prévention des maladies professionnelles et des accidents du travail dans le secteur agricole

L'importance de la prévention des maladies professionnelles dans le secteur agricole a aussi été mise en exergue au cours du séminaire de Bari. Il y a été fait mention du fait que les travailleurs agricoles sont exposés à des substances chimiques et biologiques dont ils n'ont pas connaissance. Le problème gagne en importance car l'Italie, comme d'autres pays méridionaux, ont beaucoup de petits agriculteurs et de travailleurs immigrés. Le principal défi mentionné est que l'application des lois relatives à la prévention entraîne des coûts considérables : il est indispensable de mettre à disposition des équipements de protection, de moderniser les équipements de travail, de prévoir un logement et respecter les conditions sanitaires. Il faut que l'Etat investisse davantage dans les conditions sanitaires de ces travailleurs.

Les accidents du travail impliquant des machines ont entraîné de véritables tragédies non seulement en Italie, mais également au Portugal et en Espagne. Même si les statistiques ne sont pas très précises au Portugal, elles prouvent que des centaines d'accidents graves et mortels liés à des tracteurs se sont produits au cours de ce millénaire. Cette situation a même conduit le Parlement portugais à adopter une résolution en 2010 appelant le gouvernement à prendre des mesures urgentes. En 2015 et 2016, une campagne visant à lutter contre les accidents du travail et les maladies professionnelles a été initiée dans les secteurs agricoles et sylvicoles impliquant l'inspection du travail, le ministère de l'agriculture et les partenaires sociaux du secteur agricole.

Lors du séminaire de Varsovie, il a été signalé qu'en Italie, les accidents du travail et les maladies professionnelles, qui ont augmenté ces dernières années, sont des signes évidents d'une détérioration de la qualité du travail dans ce pays. Il convient de renforcer la culture de la prévention en investissant davantage dans la promotion de la santé et de la sécurité des travailleurs. Les victimes sont les travailleurs les plus jeunes et les plus âgés. En Lettonie, le nombre d'accidents du travail est également élevé.

Un autre problème majeur est la difficulté de mettre en place un système efficace de gestion des risques sanitaires dans le secteur agricole dans les différents pays. Dans certains cas, les systèmes d'enregistrement / déclaration des maladies professionnelles sont presque inexistants, c'est pourquoi ces dernières ne sont dès lors pas considérées comme des maladies professionnelles. En outre, des systèmes statistiques inadéquats ne permettent pas d'avoir effectivement connaissance de la situation réelle ni de prendre les mesures appropriées.

1.3 Systèmes de santé en Europe et démographie

Lors du séminaire de Varsovie, organisé par le syndicat Solidarność, certains aspects des systèmes de santé nationaux ont fait l'objet d'une présentation. On y a aussi discuté de la mesure dans laquelle la promotion de la santé et de la sécurité au travail peut être intégrée dans un cadre national. Certains aspects des systèmes polonais et italiens ont également été abordés. La situation démographique en Europe et ses répercussions éventuelles sur le système de soins de santé, les travailleurs en général et les personnes âgées en particulier suscitent une grande inquiétude. Le défi consiste à améliorer un système basé sur le « modèle européen » comme référence et visant une main d'œuvre en bonne santé et productive.

La promotion de la santé et de la sécurité au travail est donc rudimentaire dans plusieurs pays, notamment en Lettonie et en Pologne. C'est dans ce contexte que des explications ont été données au cours du séminaire de Varsovie sur la façon dont les syndicats devraient promouvoir la formation des travailleurs et des employeurs, demander une évaluation des risques physiques et psychiques et exiger ou améliorer les négociations collectives.

Les différents rapports nationaux ont, de nouveau, montré que la réalité sociale diffère très fort d'un pays à l'autre au sein de l'UE, tant du point de vue législatif qu'en regard aux bonnes pratiques. Toutefois, dans la plupart des pays qui s'appuient sur le modèle communautaire pour promouvoir la santé et la sécurité au travail, on se préoccupe davantage de la santé des travailleurs. Cependant, il est évident que les systèmes de santé sont confrontés à une pression démographique en raison des réglementations en vigueur dans l'UE, du vieillissement de la population et des contraintes budgétaires.

La législation du travail doit aussi s'adapter aux changements significatifs du monde de travail, notamment aux conditions de travail précaires. D'autre part, des efforts importants doivent être entrepris pour former les représentants des travailleurs en matière de sécurité et de santé au travail et pour former les membres des syndicats afin qu'ils puissent avoir davantage d'influence sur la politique de santé sur le lieu de travail.

2 Émergence de nouveaux risques dans le domaine de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail

Les séminaires de Lublin et d'Herzogenrath se sont concentrés, en particulier, sur les facteurs de risque psychosociaux, en mettant l'accent sur le stress professionnel. Il s'agit de nouveaux risques qui revêtent une importance croissante, notamment dans le cadre de la transition vers une économie numérique.

Ces deux séminaires étaient principalement consacrés aux risques psychosociaux. Ces derniers ont également été comparés aux risques traditionnels liés à l'absence de conditions de travail décentes, comme c'est encore le cas en Albanie, en Bulgarie et en Roumanie, ainsi que dans les pays du sud de l'Europe.

Bien que la législation communautaire et nationale suffise dans la plupart des pays pour fournir un cadre à la prévention des risques psychosociaux, la question de l'application de la législation se pose à nouveau. En effet, il y a de grandes difficultés à appliquer la législation adoptée au niveau local, non seulement pour des raisons de volonté politique mais aussi à cause du coût économique et de la difficulté à définir des méthodes et procédures appropriées.

Les différents stades de développement économique et social des pays européens sont un élément crucial à prendre en considération. Les systèmes juridiques sont également à différents stades de développement, même s'il existe un point de référence, notamment la « directive-cadre » (directive 89/391/CEE), l'accord-cadre des partenaires sociaux européens sur le stress lié au travail (2004) et l'accord-

cadre européen sur le harcèlement et la violence au travail (2007), sans oublier la récente convention C190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement au travail, qui est actuellement soumise à la ratification des États membres de cette organisation internationale.

Tant le séminaire de Lublin que celui d'Herzogenrath ont mis en lumière que, comme l'a déjà prédit l'Organisation mondiale de la santé, les inégalités sociales, la perte possible d'emplois et l'augmentation des maladies mentales peuvent être exacerbées par les changements actuels qui caractérisent le monde du travail – en particulier par la transformation numérique progressive. À l'avenir, les algorithmes guideront nos vies et transformeront de plus en plus le travail en une marchandise qui changera encore plus profondément nos vies. Nous pouvons perdre notre autonomie et subir des pertes dans notre vie privée, les frontières entre la vie professionnelle, familiale et sociale se brouillant.

2.1 Stress et facteurs de risque psychosociaux

Lors de ces deux séminaires, une attention particulière a été accordée aux causes du stress et aux facteurs de risque psychosociaux ainsi qu'à leurs conséquences sur la santé des travailleurs. Les risques psychosociaux peuvent être liés au contenu du travail, à la charge et au rythme de travail, aux heures de travail, au contrôle, à l'environnement et à l'équipement, à la culture et au fonctionnement de l'organisation, aux relations interpersonnelles au travail, au rôle dans l'organisation, à l'évolution de la carrière et à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Bien que des facteurs tels que le type de recrutement et le taux de chômage, l'intensification du travail et d'importantes exigences émotionnelles n'aient guère été abordés dans ces séminaires, ils peuvent aussi être observés. Toutefois, nous ne ferons référence ici

qu'aux facteurs qui ont été principalement abordés lors des séminaires :

- a) Contenu du travail : Le contenu du travail est très étroitement lié au sentiment de stress. En particulier lorsqu'il ne correspond pas aux compétences ou aux attentes du travailleur et la travailleuse, ou que le travail est très monotone, peu créatif et ne présente aucun défi.
- b) Charge et rythme de travail : Ces facteurs sont en corrélation étroite avec l'incapacité de satisfaire aux exigences de la profession. Le contraire est toutefois également possible. Ce genre de situation engendre du stress.
- c) Temps de travail : Le travail posté et le travail de nuit, les horaires rigides et inflexibles ou ceux qui ne laissent pas de place aux relations sociales ou à la vie privée et familiale. Ce sujet a été traité de manière exhaustive lors du séminaire d'Herzogenrath. La numérisation est en train de brouiller la frontière entre le temps de travail et le temps consacré à la vie privée et familiale.
- d) Contrôle sur son propre travail : Le niveau de stress peut être influencé par le degré de contrôle sur la charge de travail et le rythme de travail, ainsi que sur d'autres facteurs de risque. La numérisation est synonyme de nouvelles méthodes de contrôle des personnes – la géolocalisation. Cela réduit l'autonomie au travail.
- e) Relations interpersonnelles au travail : De mauvaises relations avec les collègues et les supérieurs provoquent un environnement de travail toxique et génèrent du stress. Les comporte-

ments qui favorisent le harcèlement moral ou sexuel, l'humiliation et la violence sont des facteurs de stress et, à long terme, de maladie et, dans les cas extrêmes, peuvent même conduire au suicide.

- f) Rôle au sein de l'organisation : Si l'organisation manque de clarté quant aux différents rôles et responsabilités, des conflits et du stress peuvent également survenir.
- g) Intensification du travail : La difficulté potentielle de gérer une grande quantité d'informations et une lourde charge de travail, crée une forte pression. L'intensification du travail est un risque courant dans des environnements très compétitifs et en cas de manque de ressources (pénurie de personnel).

Même si le stress n'est pas une maladie, il peut entraîner des changements majeurs dans la façon de penser des travailleurs, dans leur ressenti et leur comportement au travail. Il est impératif d'identifier les facteurs de risque psychosociaux sur le lieu de travail, dans l'entreprise ou dans les services. Plusieurs études ont montré que le stress lié au travail est associé à l'émergence de maladies cardiaques, à un effet inhibiteur sur le système immunitaire, à des troubles musculo-squelettiques, des troubles digestifs et à certains types de cancer. Diverses études, notamment de la Fondation de Dublin pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound), de l'Agence de Bilbao (EU-OSHA) et de l'Institut syndical européen pour la recherche (ETUI) illustrent ce lien de cause à effet. D'autres ateliers et groupes de travail de l'EZA ont déjà traité de ces questions.

Au cours des deux séminaires, l'accent a été mis sur les approches de prévention et de gestion des risques psychosociaux. Quatre aspects principaux étant toujours abordés :

- Identification des facteurs de risque psychosociaux
- Identification des travailleurs exposés à ces facteurs de risque
- Estimation du risque psychosocial professionnel
- Degré de probabilité que les travailleurs et travailleuses sont exposés au facteur de risque psychosocial professionnel

L'importance de la participation des travailleurs concernés et de leurs organisations a toujours été mise en exergue. La meilleure façon de savoir si les travailleurs sont exposés à des problèmes est de le leur demander. Après tout, ceux qui font le travail en connaissent presque toujours la cause.

Il est essentiel que les employés et les dirigeants ne confient pas la gestion des risques professionnels à des spécialistes. Toutefois, ils peuvent et doivent être soutenus par des spécialistes, tels qu'un médecin du travail et, dans le cas de la prévention des risques psychosociaux, par des psychologues. Les cadres et les employés sont les principaux acteurs lorsqu'il s'agit de prévention et de gestion des risques professionnels. Remettre la prévention et la gestion de ces risques uniquement à des spécialistes ou à des services de sécurité externes ou internes, est une voie vouée à l'échec.

Il est évident qu'après la phase d'identification et d'évaluation du risque psychosocial, un plan de prévention et de gestion doit être élaboré. Les mesures prévues dans le plan doivent être contrôlées, évaluées et, si nécessaire, corrigées dans le cadre d'un processus d'apprentissage continu avec la participation de toutes les parties prenantes.

Il existe actuellement différents outils d'identification et d'évaluation des risques psychosociaux qui ont été publiés par l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA), mais aussi par des institutions nationales, des points focaux de l'Agence en question, des universités, etc. Ce n'est pas un processus facile, car la plupart des pays en sont encore aux balbutiements. Le stress lié au travail et les risques psychosociaux ont été mesurés de différentes manières, en utilisant soit une méthodologie quantitative (échelles, questionnaires ou autres instruments), soit une méthodologie qualitative (entretiens individuels et collectifs, observations ou analyse de documents). Le choix de la méthodologie dépend des caractéristiques du lieu de travail et des risques spécifiques.

La voie du succès ne consistera pas à s'attaquer uniquement à des mesures individuelles axées sur le travailleur, même si celles-ci ont leurs mérites. La plupart des risques psychosociaux découlent d'un manque d'organisation et d'un environnement de travail inadéquat. Cependant, ce problème est encore peu abordé – non seulement parce que les psychologues considèrent le domaine comportemental comme le leur, mais aussi parce qu'il s'agit en fait d'un défi politique. Les employeurs considèrent l'organisation du travail comme un domaine qui relève exclusivement de leur compétence et ne veulent aucune ingérence.

3 Bonnes pratiques en matière de santé et de sécurité au travail

La question des « bonnes pratiques » en matière de santé et de sécurité au travail est un des points qui est toujours soulevé au cours des séminaires de l'EZA et qui revête une importance particulière pour diverses entreprises, l'accent étant mis sur l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) qui a été pionnière à cet égard.

Toutefois, la promotion de bonnes pratiques entraîne certains malentendus qu'il convient de clarifier. Les bonnes pratiques n'ont de sens que dans le contexte des lieux de travail où la législation nationale en matière de santé et de sécurité au travail est respectée et où des systèmes de prévention sont en place. En revanche, promouvoir des initiatives isolées et les qualifier de « bonnes pratiques » est un gaspillage d'argent et est également frustrant car des initiatives isolées ne préviennent pas les risques professionnels. Les bonnes pratiques vont au-delà des exigences légales. Il s'agit d'initiatives volontaires qui garantissent la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs et travailleuses à un niveau plus élevé que celui exigé par la loi. Ces initiatives visent à améliorer le bien-être des travailleurs et représentent un investissement qui peut également améliorer la productivité des entreprises.

Au cours du séminaire, on a pu constater que les bonnes pratiques ne sont pas faciles à trouver. Ce que nous observons généralement, ce sont des expériences et leurs échanges (parfois très intéressants), qui nous aident à réfléchir et à élargir l'horizon de notre réalité nationale respective. Une part significative de ces bonnes expériences en matière de prévention peut être observée dans les grandes entreprises dis-

posant de services internes de sécurité et de santé au travail et de moyens techniques adéquats.

Lors des séminaires de Lublin et d'Herzogenrath, il y a eu un échange d'expériences très intéressant ayant trait aux domaines de l'information et de la communication dans les grandes entreprises où des évaluations des risques psychosociaux sont effectuées, ou qui ont déjà au moins engagé des psychologues pour effectuer une évaluation des risques et conseiller les employés et les employeurs dans ce domaine.

Dans la plupart des cas au Portugal, en Espagne, en Bulgarie, en Roumanie, en Lituanie, en Pologne, en Albanie et en Italie, la prévention des risques psychosociaux semble être encore à un stade précoce. Des bonnes pratiques dans ce domaine sont donc rares dans les pays mentionnés. D'une manière générale, nous sommes dans une phase de diffusion des connaissances avec des études, des enquêtes et des outils d'évaluation, ainsi qu'une amélioration de la législation.

4 Rôle du dialogue social et des organisations représentatives des travailleurs

Au Centre européen pour les travailleurs, l'approche de la prévention des risques professionnels et de la promotion de la sécurité, de la santé et du bien-être des travailleurs est discutée dans le cadre du dialogue social en tant que pilier de l'Europe sociale (dialogue social local, régional, national et européen). Ce dialogue social se déroule à différents niveaux nationaux et européens, mais en particulier sur les lieux de travail, dans les entreprises et les services publics, et au niveau de la promotion des négociations collectives.

Un des principaux obstacles concrets au dialogue social dans certains pays est la faiblesse des organisations syndicales, notamment en Pologne, au Portugal, en Espagne, en Bulgarie, en Roumanie, en Albanie et maintenant même en Italie. Des études de l'ETUI montrent que plus de la moitié des entreprises en Europe n'ont pas de structure de représentation des salariés. En même temps, il existe également des points faibles dans les structures eu égard à la promotion de la santé et de la sécurité au travail, notamment au niveau des représentants des travailleurs pour la santé et la sécurité au travail et des comités de santé et de sécurité.

Il apparaît que certains gouvernements n'encouragent pas le dialogue social ; certes, ils promulguent des lois sur la sécurité et la santé des travailleurs, mais aucune mesure n'est prise pour faire appliquer ces lois sur le terrain par les services d'inspection du travail. Ces derniers sont confrontés non seulement à un manque de ressources, mais aussi à une législation insuffisante pour pouvoir intervenir lorsque les droits des travailleurs sont bafoués.

Les négociations collectives, qui ont été restreintes dans certains pays comme le Portugal et l'Espagne, sont privilégiées pour l'introduction de mesures concrètes dans le domaine de la prévention des risques psychosociaux, comme la prévention du stress, de l'épuisement professionnel (« burnout ») et du harcèlement moral et sexuel.

5 Observations finales et recommandations

Les systèmes de soins de santé diffèrent d'un pays à l'autre. Cependant, la prévention des maladies professionnelles est généralement une question clé. Il n'existe pas de statistiques rigoureuses et les systèmes prévus par la loi ne sont pas toujours appliqués sur le terrain. Des millions de travailleurs et travailleuses continuent à travailler sans évaluation des risques, certains étant malades et présents sur leur lieu de travail qui les a rendus malades.

Des pratiques satisfaisantes de promotion de la santé et de la sécurité au travail dans les grandes entreprises ne peuvent toutefois pas aplanir les difficultés rencontrées à cet égard par les petites entreprises, qui constituent l'essentiel de l'économie européenne. Les petites et moyennes entreprises ne sont généralement pas en mesure d'adopter les lignes directrices des grandes entreprises pour des raisons budgétaires.

En Europe, les travailleurs et travailleuses du secteur agricole continuent à être exploités – et la tendance est à la hausse. Cette réalité comprend des situations de travail illégal et d'esclavage réel, en particulier des femmes et des jeunes. Vu l'évolution du phénomène migratoire, le nombre d'organisations criminelles exploitant des travailleurs a augmenté.

Le travail illégal ou non déclaré est une atteinte à la dignité humaine, une érosion des valeurs démocratiques et sociales, une charge pour les systèmes de santé et de sécurité sociale, et en fin de compte, l'économie en souffre. Les États doivent concevoir ensemble un système efficace pour prévenir et lutter contre cette situation, qui est culturellement profondément enracinée dans certains pays.

Un autre problème majeur réside dans la difficulté de mettre en place, dans les différents pays, un système efficace de prévention des risques sanitaires dans le secteur agricole. Dans certains cas, il n'existe pratiquement aucun système de déclaration et d'enregistrement des maladies professionnelles, qui sont alors comptabilisées comme des maladies non professionnelles. Des systèmes statistiques défaillants ne permettent pas de percevoir la situation réelle et de prendre les mesures appropriées. D'autre part, le coût des équipements et de leur modernisation, des examens médicaux et des autres conditions de sécurité et de santé sont très élevés pour les petites entreprises. Les travailleurs des petites entreprises ont, cependant, le même droit à la santé que les travailleurs des grandes entreprises.

La plupart des pays européens disposent déjà de dispositions légales visant à prévenir les risques psychosociaux dans les entreprises et le secteur des services même s'il est primordial d'avoir un cadre juridique européen plus spécifique dans ce domaine.

Le plus grand problème, en particulier dans les pays ayant adhéré récemment à l'UE ou n'y ayant pas encore adhéré, est le déficit de transposition de la législation du travail en général et des dispositions légales en matière de protection de la santé et la sécurité au travail en particulier. Dans certains pays, la situation est dramatique dans la mesure où la promotion et la protection de la santé ne sont pas mises en œuvre sur le terrain.

Il a été constaté que les interventions étaient généralement axées sur la préparation des travailleurs, c'est-à-dire sur des mesures visant les travailleurs individuels. Cela comprend des mesures personnelles pour consolider leurs compétences et pour réduire l'impact du stress et d'autres risques sur les travailleurs. Les références et les études sur

l'organisation du travail, le contenu du travail, l'environnement de travail, les tâches et les relations de travail sont rarement abordées.

Le problème du coût de la non-prévention a aussi été traité de façon superficielle. Un bon système de prévention permet d'éviter la souffrance des travailleurs tout en réduisant les coûts pour l'économie, la famille et les entreprises. Le manque de temps et d'argent sont autant d'obstacles qui rendent les investissements dans la prévention impossibles. C'est pourquoi l'ensemble de la société doit s'engager à construire une culture de la prévention.

La numérisation pose de grands défis à la direction des entreprises, aux travailleurs et à leurs organisations, mais elle offre également des opportunités car, dans la mesure où la transition se déroule de façon équitable, le travail impliquera moins d'efforts physiques et mentaux à l'avenir. Enfin, il est crucial que les syndicats ne se contentent pas de réagir dans le cadre de la transition numérique, mais qu'ils adoptent une position proactive et fassent des propositions de négociation à différents niveaux du dialogue social, au niveau national, européen et mondial, en coopération avec les universités et les centres de recherche.

La numérisation et le travail sur les plateformes en ligne engendrent toutefois une augmentation générale du stress et d'autres facteurs de risque psychologiques, ce qui entraîne une plus grande charge psychologique, un rythme de travail plus soutenu, un effacement des frontières entre le travail et la vie privée, une augmentation du harcèlement, de l'épuisement professionnel et des dépressions. Il existe des catégories de professions qui sont exposées à un risque psychosocial extrême, telles que les enseignants, les infirmières, les médecins et autres professionnels de la santé ; mais les cadres et les dirigeants, les employés et les faux indépendants sur les plateformes en ligne,

ainsi que les employés au service du public dans les secteurs financier et de la sécurité sociale sont aussi concernés.

L'UE doit également soutenir fermement une transition équitable vers l'économie numérique en renforçant les compétences des travailleurs, l'équité et la cohésion sociale. Il conviendrait de procéder, en particulier, à une étude sur les répercussions sur la santé des travailleurs et d'encourager les meilleures pratiques dans le domaine de la prévention. Il sera primordial d'inclure, entre 2021 et 2027, des mesures concrètes de prévention des risques psychosociaux dans la stratégie communautaire en matière de santé et de sécurité au travail ainsi que dans le suivi des diverses stratégies nationales.

C'est pourquoi il est indispensable de procéder à une évaluation approfondie des facteurs de risque psychologiques dans quatre domaines fondamentaux : contenu du travail, rythme et charge de travail ; organisation du travail ; relations de travail et environnement de travail. La tendance générale est d'accorder moins d'importance à l'organisation du travail. Or, c'est le domaine dans lequel il faudrait investir le plus, même s'il pose les plus grands problèmes politiques. Traditionnellement, les employeurs ne se montrent pas très disposés à discuter des solutions ou des propositions avancées par les syndicats en matière d'organisation du travail.

Toutefois, il est également important d'insister sur le renforcement des systèmes nationaux de prévention et de promotion de la sécurité et de la santé au travail. L'application de la législation dans les entreprises et les services est essentielle.

Le rôle des inspections du travail n'a pas été suffisamment approfondi, notamment eu égard à la nécessité de les moderniser et d'assurer leur qualification afin qu'ils puissent remplir leur mission de contrôle

de l'efficacité de la législation du travail, en particulier dans le cadre de la transition numérique.

Enfin, les syndicats ne peuvent se contenter d'être réactifs dans le cadre de la transition numérique. Il faut qu'ils adoptent une position proactive et soumettent des propositions de négociation à différents niveaux du dialogue social, au niveau national, européen et mondial, en collaboration avec les universités et les centres de recherche.

Les risques existants tout comme les risques nouveaux et émergents liés aux lieux de travail européens exigent un niveau élevé d'engagement de la part de toutes les organisations de travailleurs. Le principal défi est de s'assurer que ces dernières soient réellement présentes dans toutes les entreprises et tous les secteurs de services en Europe, tant au niveau syndical qu'au niveau de la représentation des travailleurs dans le domaine de la santé et de la sécurité.

Les séminaires de l'EZA de 2019 se sont terminés au moment où le coronavirus a commencé à se propager dans plusieurs pays. La possibilité d'être confronté à l'avenir à des épidémies plus fréquentes et plus graves représente de nouveaux défis dans le domaine de la prévention des risques professionnels ; il est dès lors indispensable de considérer la santé au travail non seulement comme un problème pour les entreprises, mais aussi pour la santé publique.

2019 – 25ème anniversaire de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA)

Le 5 juin 2019, les célébrations du 25^{ème} anniversaire de l'EU-OSHA ont eu lieu dans la ville espagnole de Bilbao. Le rapporteur a eu l'honneur de représenter le Centre européen pour les travailleurs (EZA) lors de ces célébrations et de participer aux débats qui s'y sont tenus.

Les invités présents étaient principalement des représentants des points focaux (gouvernements), des organisations syndicales et associations d'entreprises, ainsi que des partenaires de l'Agence, comme le Centre européen pour les travailleurs.

Une partie du débat, auquel ont principalement participé d'anciens directeurs de l'EU-OSHA et des experts qui avaient participé à la création de l'EU-OSHA en 1994, a porté sur la création, l'histoire et l'avenir de l'Agence.

Il a été souligné que la création de l'EU-OSHA a eu lieu dans le contexte d'un engagement fort de la Commission européenne en faveur de la promotion de la sécurité et de la santé au travail sous la présidence de Jacques Delors. Les difficultés initiales dues au manque de ressources (personnel) ont aussi été mises en exergue et des explications ont été données quant à la façon dont les obstacles ont été surmontés au fil du temps. Aujourd'hui, l'organisation dispose d'un personnel scientifique et administratif compétent tant dans le domaine de l'information que dans celui de la recherche.

Certains faits importants liés à la création de l'Agence de Bilbao, doivent être rappelés ici. Au début des années 1990, plus de quatre millions d'accidents du travail se produisaient chaque année en Europe, dont huit mille étaient mortels. En réponse à ces chiffres choquants, la Commission européenne a déclaré 1992 « Année européenne de la sécurité et de la santé au travail ».

Cette initiative a eu un impact à l'échelle européenne, en particulier au Portugal et dans certains autres pays. Avec le soutien de la Commission européenne, un effort sans précédent a été fait pour informer et sensibiliser les travailleurs et les cadres, en impliquant les organismes officiels, les syndicats et les employeurs. L'initiative a été accueillie de façon extrêmement positive, c'est pourquoi il a été décidé de la poursuivre à long terme. C'est ainsi que l'Agence de Bilbao a vu le jour. Au départ, elle disposait de peu de moyens, mais elle s'est rapidement fait une réputation vu la qualité de son travail.

Il est évident que la directive-cadre 89/391/CEE, qui a également fêté son 30^{ème} anniversaire en 2019, a été cruciale car elle a établi des principes communs et a placé l'évaluation des risques au cœur de la législation sur la sécurité et la santé au travail.

L'Agence a pris son envol avec les campagnes d'information et de sensibilisation, initialement appelées « Semaines européennes », qui sont au cœur de la stratégie d'information et de sensibilisation en matière de sécurité et santé au travail.

Les campagnes d'information et de sensibilisation sur la sécurité et la santé au travail et la participation du Centre européen pour les travailleurs

Il est intéressant de noter que la première campagne de l'Agence en 2000 était « Tournez le dos aux troubles musculosquelettiques ». Le même thème a été repris en 2007 sous la devise « Allégez la charge (musculosquelettique ! », et à nouveau en 2020 sous la devise « Pour un travail sain – allégez la charge ! » dans le cadre de la prévention des troubles musculosquelettiques.

Au cours des deux décennies de campagne, l'Agence a amélioré l'efficacité de la communication, non seulement grâce à la qualité de l'information et de la recherche, mais aussi en optimisant le réseau de partenaires et de « points focaux » - des organismes nationaux qui coordonnent et promeuvent, dans chaque pays, les activités d'information et de sensibilisation.

Les initiatives « Prix des bonnes pratiques » et « Soirées films » menées dans le cadre des campagnes ont également été très bien accueillies et ont donné un nouvel élan à la prévention des risques liés au travail. Le concept de bonne pratique n'existait pas dans la plupart des pays. Bien qu'il existe encore aujourd'hui une certaine ambiguïté sur ce qu'on entend par « bonnes pratiques » dans le domaine de la santé et sécurité au travail, certaines entreprises et institutions s'efforcent non seulement de mettre en œuvre la législation européenne et nationale, mais aussi d'établir, dans certains domaines, de bonnes pratiques, i.e. un niveau plus élevé de bien-être des travailleurs.

Toutefois, le secret du succès de l'Agence de Bilbao réside peut-être dans sa gestion tripartite et sa structure participative pratiquée dès le départ, en instaurant très tôt une forte confiance dans les partenaires sociaux et en renforçant de façon professionnelle, dans tous les pays, tant les ressources locales que la relation avec les médias sociaux. Un sondage récent, mené par l'Agence auprès des parties prenantes en 2020, confirme que sa contribution aux conditions de travail, à la sensibilisation et à la recherche de solutions aux risques en matière de sécurité et de santé au travail, est perçue de manière très positive (90 %).

Environ 85 % des répondants conviennent que l'Agence fixe les bonnes priorités en matière de sécurité et santé au travail, et 87 % considèrent que le travail de l'EU-OSHA apporte une valeur ajoutée au travail d'autres organisations, comme par exemple les organisations nationales ; 94 % ont eu recours, au moins une fois, aux activités de l'EU-OSHA.

Dans ce contexte, le Centre européen pour les travailleurs, qui inclut toujours les thèmes de la « prévention des risques professionnels » et de la « promotion de la sécurité et de la santé au travail » dans son programme de formation annuel, a décidé d'être un partenaire de l'Agence dans les campagnes de sensibilisation. Ainsi, ces dernières années, des experts et des représentants de l'Agence ont participé à des séminaires organisés par le réseau EZA qui, à son tour, a fourni un large éventail d'informations de haute qualité.

Une des dernières initiatives du Centre européen pour les travailleurs en coopération avec l'Agence, à laquelle j'ai eu le plaisir de participer, a été un séminaire international qui s'est tenu à Bonn, du 14 au 16 mars 2019, intitulé « Lieux de travail sains – maîtriser l'usage des substances dangereuses ». Ce séminaire a été suivi par des syndica-

listes du Portugal, de Pologne, de France et d'Allemagne ayant une expérience dans ces domaines.

Dans le cadre d'une nouvelle campagne sur les troubles musculo-squelettiques en 2020, l'Agence européenne a, une fois de plus, abordé une des questions les plus importantes liée aux maladies professionnelles qui touchent des millions de travailleurs et travailleuses européens.

Il devient de plus en plus urgent de prendre une mesure législative européenne visant une meilleure prévention de ces maladies, qui infligent des souffrances graves et prolongées aux travailleurs de nombreuses industries, en raison de la perte de productivité pour les entreprises et du coût économique élevé pour les sociétés européennes.

Enfin – comme l'a déclaré Nicolas Schmit, commissaire européen à l'emploi, aux affaires sociales et à l'inclusion, à l'occasion du 25ème anniversaire de l'Agence – nous devons mettre en exergue, dans cette histoire de réussite, le travail informatif et instrumental eu égard à l'évaluation des risques que cette institution met à la disposition de toutes les parties intéressées : enquêtes des entreprises sur les risques nouveaux et émergents (ESENER), évaluations interactives des risques en ligne (OiRA), fiches d'information, vidéos (NAPO), etc. ainsi que les informations pertinentes et opportunes déjà fournies en 2020 sur la pandémie de COVID-19 et sa prévention sur le lieu de travail.