



---

Journée d'étude 14 novembre 2017, organisée par l'Institut Régional du Travail d'Occitanie (IRT), en partenariat avec l'Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail Occitanie (ARACT), la DIRECCTE Occitanie et le Centre d'Etude et de Recherche Travail Organisation Pouvoir (CERTOP UMR5044 CNRS)

## *« Promouvoir la santé dans les TPE-PME : l'enjeu des relations professionnelles »*

---

SYNTHÈSE DES INTERVENTIONS

La santé au travail est au cœur des préoccupations des pouvoirs publics, comme l'illustre la construction des plans régionaux de santé au travail, dont les objectifs principaux sont tournés vers la prévention primaire et l'amélioration des conditions de travail.

Pour faire face aux risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles, l'employeur-se a l'obligation de « prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs-ses » et d'établir et de mettre à jour annuellement le document unique d'évaluation des risques professionnels. Les instances de représentation des salarié-es dans

l'entreprise (membres de CHSCT / délégué-es du personnel) et hors de l'entreprise (CPRIA / CPHSCT / CPL) sont aussi des actrices incontournables de la santé au travail.

Malgré ces dispositifs, une partie des entreprises, en particulier les PME-TPE, peine à mettre en oeuvre ses obligations. Comment s'explique ce phénomène ? Comment ces entreprises traitent-elles les problématiques HSCT ? Comment faire monter en compétences les acteurs-actrices de l'entreprise ? Comment les nouvelles formes de « dialogue social » sur le territoire peuvent-elles investir le champ de la santé au travail ?

Cette journée d'étude tente de répondre à ces questions en les reliant avec la dimension souvent occultée des relations professionnelles. Les relations professionnelles désignent dans le monde du travail, les employeurs-ses et leurs organisations, les salarié-es et leurs représentant-es et les pouvoirs publics. Elles comprennent les institutions représentatives du personnel. Ces relations professionnelles sont déterminées par les rapports de subordination dans l'entreprise. Mais elles sont aussi déterminantes car elles peuvent, selon leur nature, contribuer à améliorer les conditions de travail des salarié-es et favoriser leur émancipation.

Cette journée d'étude présente les éclairages des travaux de chercheur-es sur les PME-TPE, leurs caractéristiques en termes de sinistralité et de relations professionnelles, à distance des représentations dominantes qui les entourent. Elle met en perspective ces apports avec des résultats d'expérimentations territoriales visant à améliorer l'investissement des PME-TPE dans la prévention des risques professionnels. Il s'agit de se demander en quoi et à quelles conditions les relations professionnelles peuvent constituer une ressource pour mettre en oeuvre les politiques de promotion de la santé au travail.

## ❖ INTRODUCTION

**Hubert AÏT-LARBI**, Président, IRT Occitanie

**Michel DUCROT**, Directeur Régional Adjoint –DIRECCTE Occitanie

**Yannick LE QUENTREC**, Directrice de l'IRT, Sociologue, CERTOP

## ❖ DES NOTIONS EN QUESTIONS

### ■ INTERVENTION 1

*Multiplicité des situations des petites entreprises et relations professionnelles à partir d'une comparaison internationale*

- **Christian DUFOUR**, Sociologie, CRIMT (Montréal)

### ■ INTERVENTION 2

*Risques professionnels : quelles priorités pour la prévention des TPE-PME ?  
Eclairages à partir de l'enquête SUMER*

- **Thomas COUTROT**, Chef du département Conditions de Travail et Santé, DARES.

### ■ INTERVENTION 3

*Les petites entreprises : une catégorie pertinente d'action syndicale ?*

- **Frédéric REY**, Maître de conférence sociologie, CNAM –Lise CNRS.

### ■ INTERVENTION 4

*La santé et la sécurité du travail négociée dans l'activité du chef d'entreprise et des salarié-es :  
le cas de petits collectifs en TPE*

- **Irène GAILLARD**, Maîtresse de conférences CERTOP, INPT/IPST –CNAM.

### ■ INTERVENTION 5

*Genre, Santé et Conditions de travail*

- **Pascale MERCIECA**, Chargée de Mission ANACT

## ❖ LA DEMARCHE DE PREVENTION : RETOURS D'EXPERIMENTATION

### ■ INTERVENTION 6 :

*La sinistralité AT/MP dans les petites entreprises en Occitanie*

- **Guy HOURRIEZ**, Ingénieur Conseil CARSAT Midi-Pyrénées

### ■ INTERVENTION 7 :

*Bref rappel du cadre juridique*

- **Sylvie MARTINO**, Responsable du Service réglementation et relations du travail, DIRECCTE Occitanie

### ■ INTERVENTION 8 :

*La formation HSCT des délégué-es du personnel non syndiqué-es des petites entreprises :  
Enseignements d'une campagne de sensibilisation en Midi-Pyrénées*

- **Yannick LE QUENTREC**, Sociologue, CERTOP  
**Margaux LE STUNFF** Assistante ingénieure de formation, IRT Occitanie

### ■ INTERVENTION 9 :

*Expérimentation d'une offre de service paritaire à destination des entreprises de 11 à 50 salariées*

- **Catherine LEVAT-PINATEL**, Chargée de mission, Aract Occitanie  
**Guillaume BOLLIER**, Responsable d'Unité de Contrôle, DIRECCTE Béziers

### ■ INTERVENTION 10 :

*La prévention des risques dans le Groupement Coopératif Santé et Médico-Social (GCSMS) Soléa*

- **Emilie BROCHOIRE**, **Stéphanie BRU**, **Béatrice FRAYSSE**, **Sandrine LASSAUVETAT**, Animatrices  
**Régine ENTRAYGUES**, Directrice d'établissement

# Introduction

**Michel DUCROT,**

Directeur Régional Adjoint – DIRECCTE Occitanie

**Yannick LE QUENTREC,**

Directrice de l'IRT, Sociologue, Membre de l'équipe SAGESSE du laboratoire de recherche CERTOP

La santé au travail renvoie à la prévention des chutes de hauteur jusqu'à la Qualité de Vie au Travail, avec un enjeu autour du rôle des relations professionnelles et des représentants du personnel dans ce domaine.

En Occitanie, les TPE-PME représentent l'essentiel du tissu économique : 82 % d'entreprises ayant moins de 11 salarié-es (TPE) et 96 % pour les moins de 50 salarié-es.

Les évolutions législatives les plus récentes permettent de renforcer cette approche par la priorisation des TPME-PME dans plusieurs domaines.

La réforme du Code du Travail, du 22 septembre 2017, modifie le cadre des relations professionnelles, dans le champ de l'organisation et de la santé. La fusion des instances en un Comité Social et Économique entièrement compétent, va permettre de simplifier, clarifier le cadre et de gagner en efficacité. L'action se retrouve « dans les mains des représentants du personnel ».

Au sein de la DIRECCTE, de nombreuses interrogations subsistent sur le champ de la

santé et de la sécurité au travail : la suppression des CHSCT modifie profondément la culture du métier d'inspecteur-agent de contrôle qui participait aux réunions de ces instances. Il en va de même pour la suppression de la demande d'accompagnement des DP lors des visites d'entreprises.

Dans ce cadre, il faut souligner le rôle des organisations syndicales salarié-es et patronales, ainsi que celui des Commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) et les encourager à investir au sein de l'accompagnement des PE.

Bienvenue à toutes et à tous à cette journée d'étude organisée par l'IRT en partenariat avec l'ARACT, la DIRECCTE et le laboratoire de recherche CERTOP partenaires que je tiens d'ailleurs à remercier chaleureusement pour leur soutien.

## **Quelques mots sur l'IRT qui est une composante de l'université de Toulouse Jean Jaurès**

Il fait partie du réseau des 10 Instituts du Travail créés en France depuis 1955 dans la tradition du mouvement du mouvement d'éducation permanente. Les Instituts du Travail sont basés sur l'idée d'une coopération, source d'enrichissement réciproque, entre le monde des salarié-es et de leurs représentant-es syndicaux et le monde universitaire.

Les Instituts sont sous la double tutelle du Ministère du Travail et du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. Ils ont à ce titre une double mission : celle d'organiser la formation

à caractère universitaire des syndicalistes dans la prise de décision et celle de mener des recherches en sciences sociales du travail qui ont pour particularité de répondre à une demande sociale et de prendre en compte les spécificités du territoire régional - Je vous invite d'ailleurs à consulter le site internet de l'IRT qui précise ses activités.

Venons-en à cette journée d'étude consacrée à la promotion de la santé au travail dans les PME au regard des relations professionnelles.

Alors, je me réjouis à plusieurs titres du thème de cette journée.

D'une part, parce qu'il cible les PE très nombreuses en Occitanie dont la situation, du fait en partie d'une accessibilité difficile, reste méconnue par comparaison avec celle des grandes entreprises. Eclairer les zones d'ombre, produire des connaissances sur des objets peu explorés, c'est le travail de la recherche.

L'autre intérêt de cette journée, c'est de se mettre à distance d'études sur la santé au travail qui se centrent très souvent exclusivement sur l'employeur. Même si ces études prennent en compte que celui-ci est détenteur du pouvoir dans l'entreprise, on peut regretter qu'elles fassent au passage l'impasse sur les salarié-es et leur représentants.

Nous avons voulu contribuer à combler cette lacune en introduisant la notion de relations professionnelles dans la problématique de cette journée et en nous demandant en quoi et à quelles conditions ces relations professionnelles dans les PE peuvent constituer une ressource pour mettre en œuvre une politique de promotion de la santé au travail.

Le succès d'audience de cette journée montre que ces problèmes trouvent manifestement un écho auprès d'un public diversifié. Et cela ne peut que nous engager à l'optimisme.

# Des notions en questions

## ▪ INTERVENTION 1

*Multiplicité des situations des petites entreprises et relations professionnelles à partir d'une comparaison internationale*

- **Christian DUFOUR**, Sociologie, CRIMT (Montréal)

## ▪ INTERVENTION 2

*Risques professionnels : quelles priorités pour la prévention des TPE-PME ? Eclairages à partir de l'enquête SUMER*

- **Thomas COUTROT**, Chef du département Conditions de Travail et Santé, DARES.

## ▪ INTERVENTION 3

*Les petites entreprises : une catégorie pertinente d'action syndicale ?*

- **Frédéric REY**, Maître de conférence sociologie, CNAM –Lise CNRS.

## ▪ INTERVENTION 4

*La santé et la sécurité du travail négociée dans l'activité du chef d'entreprise et des salarié-es : le cas de petits collectifs en TPE*

- **Irène GAILLARD**, Maîtresse de conférences CERTOP, INPT/IPST –CNAM.

## ▪ INTERVENTION 5

*Genre, Santé et Conditions de travail*

- **Pascale MERCIECA**, Chargée de Mission ANACT

*Multiplicité des situations des petites entreprises et relations professionnelles à partir d'une comparaison internationale*  
– **Christian DUFOUR**, Sociologue, CRIMT (Montréal)

La question des petites entreprises (PE) est peu abordée dans le champ de la recherche et la sociologie du travail s'est majoritairement intéressée aux grandes entreprises (GE).

### Synthèse de ses travaux :

- Début des années 2000, sous la demande du Ministère du Travail, sur la négociation des 35 heures dans les PE.
- Avec la DARES sur les élu-es non syndiqué-es des PE.
- Comparaison Suède, Allemagne, France en 2006, demandée par le gouvernement suédois.
- Comité paritaire sur les entreprises agroalimentaires (majoritairement des PE)
- Expertise CE, surtout dans les PE.

Questionnement autour des spécificités des PE. Nous sommes tous marqués par des références liées au modèle de la GE qui renvoient à :

- Un sentiment d'étrangeté face aux PE (surtout dans sa vie de non chercheur)
- PE est un monde dans lequel tout le monde est émergé, mais qui reste transparent

Retour sur la méthodologie d'enquête des PE dans la comparaison France – Allemagne - Suède : difficultés de comparer ou d'étudier des structures qui ne sont pas régies par des cadres similaires en termes de rapport à la loi, aux droits, à la représentation du personnel.

### Traits communs saillants de l'enquête :

1. Une multiplicité de PE, qui étonne et pose problème pour les statistiques, face à leur définition, qui renvoient à une dizaine de

statuts différents, avec de nombreux métiers exercés. Une diversité d'histoires, d'âge ...

2. L'attachement des salarié-es à la particularité de leur situation qui renvoie d'une part aux arrangements informels, en contradiction avec les GE qui sont perçues comme un monde normé, et d'autre part, au fait que, justement, ils peuvent se passer de ce côté formel.
3. La place de l'employeur : L'exemple d'une PE BTP bretonne, où la situation familiale du couple employeur a des conséquences sur l'ensemble de l'entreprise. La relation à l'employeur est différente que celle dans les GE
4. Affaires des marchés du travail : très quotidien, spécifique, avec un nombre important de métiers spécifiques, contrairement aux GE.

*Quelles sont les différences entre les PE des différents pays ?*

Finalement très peu, sauf dans la mise en œuvre des relations professionnelles ...

### Trois cadres légaux différents selon les pays :

En France, l'effet de seuil est à 11 salarié-es pour la mise en place d'une Instance Représentative du Personnel (IRP), alors qu'en Allemagne ce seuil se trouve à 5 salarié-es (mais dans la pratique, la mise en place du conseil d'établissement s'effectue majoritairement dans les entreprises de + de 100 salarié-es.). En Suède, un représentant des salariés-es siège au CA de l'entreprise, généralement syndiqué-e (syndicalisation perçue comme favorable par l'ensemble des acteurs de l'entreprise, dans ce pays).

La difficulté des chercheurs et des responsables syndicaux est de se dégager des cadres de références de la GE qui est un modèle de pensée à déconstruire. En effet, ces cadres ne sont pas bons pour aborder les PE, en partie sur la question de la relation entre l'employeur, les salarié-es et

l'entreprise, car nous avons à faire à un système de pensées différent pour chaque entreprise (paternaliste, répressif ...) et ces modèles de relations sont informels et donc difficiles à repérer.

Les DRH sortent tous des mêmes écoles et appliquent tous plus ou moins les mêmes normes, les responsables syndicaux prennent la même posture.

Les choix entre les individus pèsent beaucoup : quand un-e salarié-e est évincé-e ou n'est pas intégré-e dans l'équipe de travail ou dans le système de relations, il-elle ne tient pas dans l'entreprise, ajouté à une situation économique fragile et des limites en termes de rentabilité.

### Conclusions :

- Eviter les généralisations des PE, trop nombreuses et diverses pour être typologiser
- Se méfier des seuils plus juridiques que réels (ex : Betriebsrat et CE)

La question centrale renvoie aux conditions d'échanges internes très spécifiques ainsi qu'aux formes de règlement des conflits. Ce que l'on voit dans les trois pays, ce sont des relations avec des formes structurées de représentation du personnel. Le passage à la formalisation de l'IRP n'est pas forcément lié au dépassement d'un seuil mais plutôt lié à un changement de situation entre employeur et salarié-es. Le conflit est notamment la source d'une mise en conformité à la norme officielle.

Dernier point : les GE ressemblent plus aux PE, que l'inverse. En effet, les GE sont finalement la somme de plus petits lieux de travail. Il prend l'exemple des magasins franchisés – Carrefour – où la relation entre le patron du magasin, qui est aussi salarié d'un groupe, et les salarié-es est proche de celle des PE.

# PETITES ET SI NOMBREUSES

1

**QUELLES PLACES DES PETITES ENTREPRISES DANS UN  
MONDE DE RELATIONS PROFESSIONNELLES FAIT POUR (ET  
PAR) LES GRANDES ?  
CONCLUSIONS (SYNTHETIQUES)  
D'UNE COMPARAISON INTERNATIONALE**

Christian Dufour CRIMT (Montréal) IRT Toulouse 14 novembre 2017

# Contexte d'analyse

2

Une enquête auprès de petites entreprises (jusqu'à 100 salariés) en Allemagne, Suède et France

L'objectif : comment se régulent les relations sociales dans ces contextes peu connus (et peu comparés) ?

Une enquête 'croisée' (chercheurs suédois, allemands et français en déplacements communs dans les trois pays)



# LES RESSEMBLANCES

3

- La multiplicité et la diversité face à des entreprises beaucoup plus grandes considérées comme modèles
- L'attachement des salariés à l'originalité qu'ils perçoivent de leur situation malgré des désavantages importants (salaires, sécurité)
- L'importance des 'arrangements locaux' plus ou moins explicites
- La place de l'employeur dans l'organisation des relations sociales et le caractère informel de ces dernières
- Appartenance à des marchés du travail spécifiques, parfois peu formalisés, parfois très formalisés (métiers protégés divers)

# LES DIFFERENCES

4

- Elles mettent surtout la Suède en exergue par ses différences avec les eux autres pays
- En France, plus qu'en Allemagne, les employeurs tendent à se défier des acteurs externes de la régulation (syndicats, offices et inspections divers..). Mais en Allemagne la place de l'apprentissage et la force des normes professionnelles jouent un rôle modélisateur.
- En Suède, le cadre légal, mais surtout le modèle social, poussent à une acceptation du rôle syndical, comme instance en dernier recours et moyen de baisse des coûts de transaction sociale.

# CONCLUSIONS

5

- Eviter d'urgence les généralisations sur les petites entreprises, trop nombreuses pour être facilement typologisées
- Se méfier des 'seuils' plus juridiques que réels (ex. seuils Betriebsrat et CE)
- S'interroger sur les conditions d'échanges internes spécifiques aux plus petites entreprises et sur leurs formes de régulation et de conflit

6

**LES GRANDES ENTREPRISES  
RESSEMBLENT PLUS AUX PETITES...  
...QUE LES PETITES NE RESSEMBLENT AUX  
GRANDES**

*Risques professionnels : quelles priorités pour la prévention des TPE-PME ? Eclairages à partir de l'enquête SUMER*

**Thomas COUTROT**, Chef du département Conditions de Travail et Santé, DARES.

Pour commencer, il faut souligner les changements effectifs dans le champ des relations professionnelles en lien avec la réforme du Code du Travail.

Mon intervention porte sur le cadrage des risques professionnels, à partir de l'enquête SUMER (2010), dont les données sont récoltées par la médecine du travail (MDT), et de l'enquête Conditions de Travail (2013) de la DARES.

En contradiction avec la priorisation des TPE-PME effective aujourd'hui au sein de l'action publique (cf. introduction de Michel DUCROT, les objectifs du PRST3 ...), le « focus » sur les petites entreprises émanant de la DARES est pourtant le dernier « focus » effectué par les équipes, ce qui pose question sur cette priorisation.

1. Présentation des deux enquêtes
2. Les expositions aux risques professionnels des PE
3. Constats de la MDT en comparaison avec les points de vue des employeurs

Mise en avant de la pluralité des statuts des PE : elles sont souvent indépendantes, mais aussi contrôlées par un groupe français ou étranger, qui induit des normes de fonctionnement.

Les expositions semblent moins importantes dans les PE, par rapport à celles des GE :

- l'intensité du travail y est perçue comme moins importante
- des horaires atypiques moins fréquents (sauf pour le travail le samedi)
- moins de coupures dans la journée et moins de journées consécutives

sans repos

- peu de travail posté et de travail de nuit
- moins de contraintes physiques (sauf outils vibrants et conduite sur la voie publique).

L'exposition aux agents cancérigènes est plus importante dans les PE que dans les GE.

Plus particulièrement, elles sont moins nombreuses à protéger individuellement et collectivement leurs salarié-es face à ces expositions. Les équipements de protection individuelle sont moins utilisés dans les PE, et les démarches formalisées en matière de prévention sont rares.

Les risques organisationnels : L'intensité au travail - « Job strains »(1) - est moins élevée dans les PE car les salarié-es ont accès à des protections face aux facteurs psychosociaux, notamment grâce à un soutien plus important au sein de l'entreprise.

Ils-elles sont moins soumis-es (-25 % par rapport aux GE) aux tensions et aux agressions avec du public, car ils-elles ont plus de marges de manœuvre dans leur activité et donc les ajustements avec le client sont plus faciles.

Il y a aussi moins de cas de conflits éthiques (-20 % par rapport aux GE), du fait d'un accès à plus d'informations, de moyens d'appréciation et de reconnaissance et un pilotage du travail moins formalisé.

Vision de l'employeur sur les expositions, en comparaison avec les avis des MDT :

Concernant l'intensité du travail, le soutien social et les conflits de valeurs, les représentations entre les différents acteurs semblent concorder.

Sur la pénibilité physique cependant, il y a de fortes différences entre les employeurs qui pensent qu'il y a moins d'expositions que les salarié-es. Cette divergence se creuse pour les expositions cancérigènes.

Pour conclure sur les risques physiques, il y a peu de différences d'exposition entre les PE et les GE.

Par contre, il y a une exposition aux risques cancérigènes plus fréquente dans les PE, avec moins d'équipements de protection individuelle et collective, et une méconnaissance de ces risques par l'employeur.

(1) la tension au travail est la combinaison d'une faible latitude décisionnelle et d'une forte demande psychologique. Le sujet est détendu, s'il bénéficie d'une faible demande psychologique et d'une grande autonomie pour réaliser son travail.

# Les expositions aux risques professionnels dans les petits établissements

Thomas Coutrot (Dares), Martine Léonard (DGT – IMT)

Journée d'étude « Promouvoir la santé au travail dans les TPE-PME »  
14 novembre 2017



# Plan de l'exposé

- Présentation des enquêtes Sumer 2010 et CT 2013
- Les expositions professionnelles : spécificités des TPE (Sumer 2010)
- Ces spécificités décrites par les médecins du travail concordent-elles avec le point de vue des employeurs ? (CT 2013)



# La source principale: l'enquête Sumer 2010

- « **Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels** » réalisée par la **Dares** et l'inspection médicale du travail (**DGT**)
- Décrit les expositions aux différents risques professionnels
- Un mode de recueil original : les enquêteurs sont des **médecins du travail volontaires** (2 400 en 2010) portant un **avis d'expert** sur les expositions
- Un questionnaire principal administré par le médecin lors de l'**examen périodique** + un questionnaire auto-administré dans la salle d'attente
- 48 000 salariés répondants en 2009-2010





# La source principale: l'enquête Sumer 2010

## CONTRAINTES ORGANISATIONNELLES ET RELATIONNELLES

Cette partie se réfère à la situation habituelle de travail

Poser toutes les questions au salarié

et transcrire sa réponse sans l'interpréter

### Caractéristiques du temps de travail

- 100 Quel nombre d'heures de travail avez-vous effectué la dernière semaine travaillée ?.....   HH
- 101 En général, combien d'heures êtes-vous absent de chez vous du fait de votre travail lors d'une journée ?.....   AMPLITUD
- 102 Votre travail vous oblige-t-il à dormir hors de chez vous ?
1. Fréquemment
2. Occasionnellement
3. Jamais ou presque LOIN
- 103 Travaillez-vous en équipes (travail posté) ?
1. Oui
2. Non EQUIP
- ⇒ Si oui :
1. En 2x8 (équipes, brigades)
2. En 3x8 (équipes, brigades)
3. En 4x8 (équipes, brigades)
4. En 2x12 (équipes, brigades)
5. Autres EQUIPX
- 104 Travaillez-vous le dimanche ou les jours fériés, même occasionnellement (entre 0h et 24h) ?
1. Oui
2. Non DIMFER
- ⇒ Si oui :
- Combien de jours par an ?.....   NBDIFER
- 105 Travaillez-vous le samedi, même occasionnellement (entre 0h et 24h) ?
1. Oui
2. Non SAM
- ⇒ Si oui :
- Combien de samedis par an ?.....   NBSAM
- 106 Travaillez-vous la nuit (entre minuit et 5 heures) même occasionnellement ?
1. Oui
2. Non NOCT
- ⇒ Si oui :
- Combien de fois par an ?.....   NBNUIT



# Une source d'appoint: le volet "employeur" de l'enquête Conditions de travail 2013 (CT 2013)

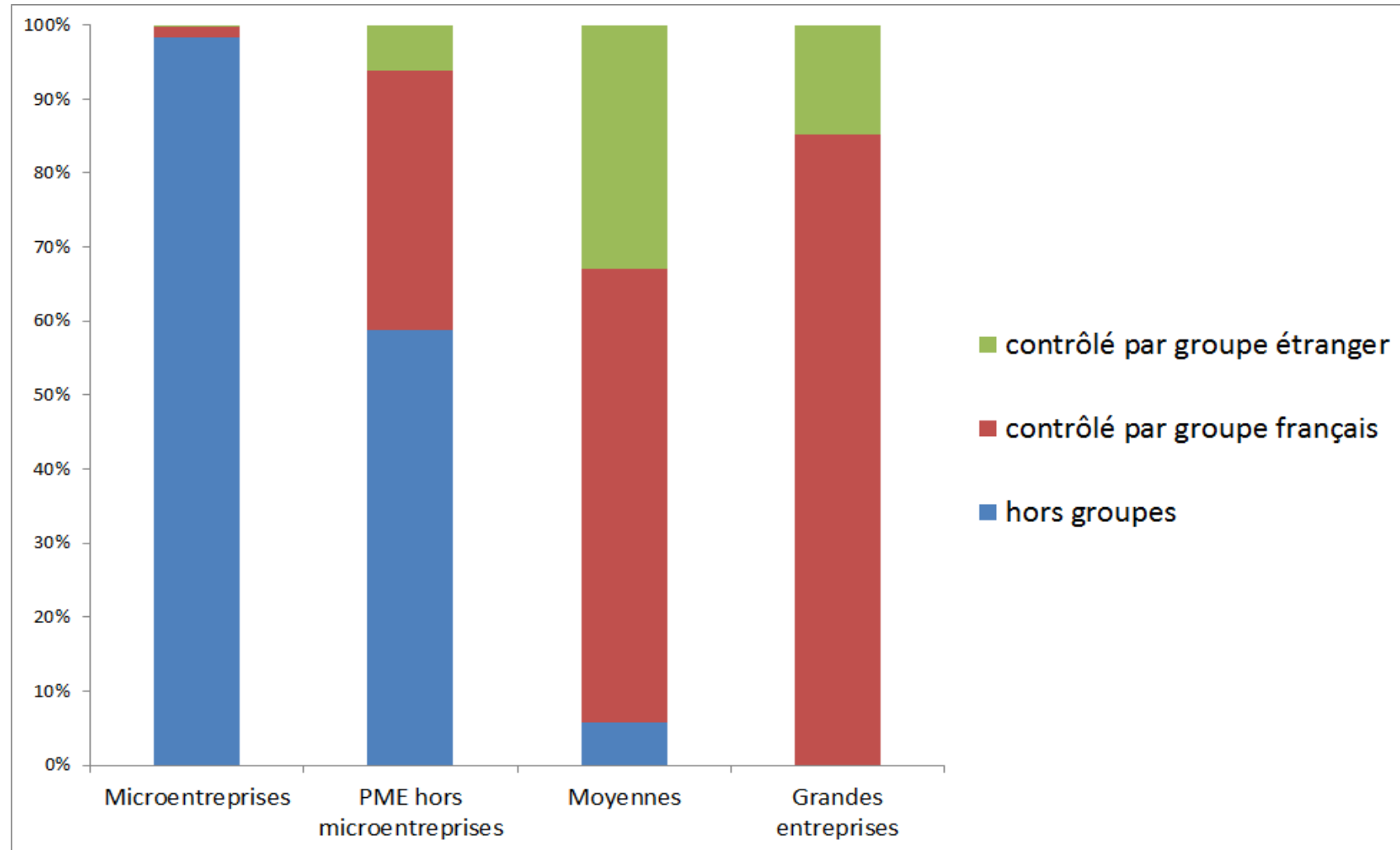
- Une enquête *couplée* (34 000 actifs occupés interrogés en face à face par l'Insee, 14 000 établissements employeurs interrogés par voie postale)
- *Le point de vue des travailleurs* sur leur travail, croisé avec...
- *...le point de vue des employeurs* sur le contexte économique de l'établissement, l'organisation du travail et la prévention des risques



# Quelques données de cadrage ...



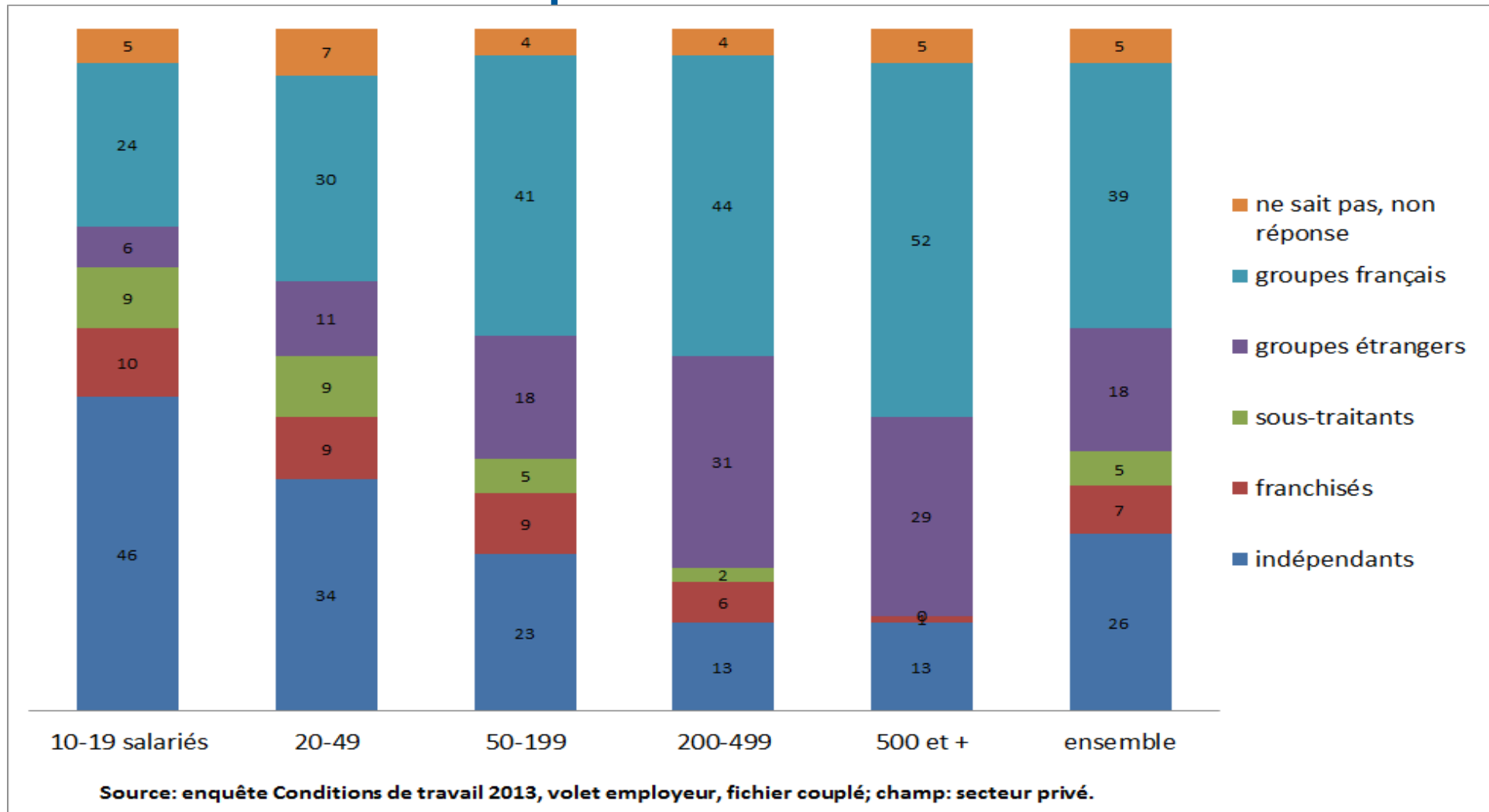
# Les PME: souvent dans l'orbite des groupes



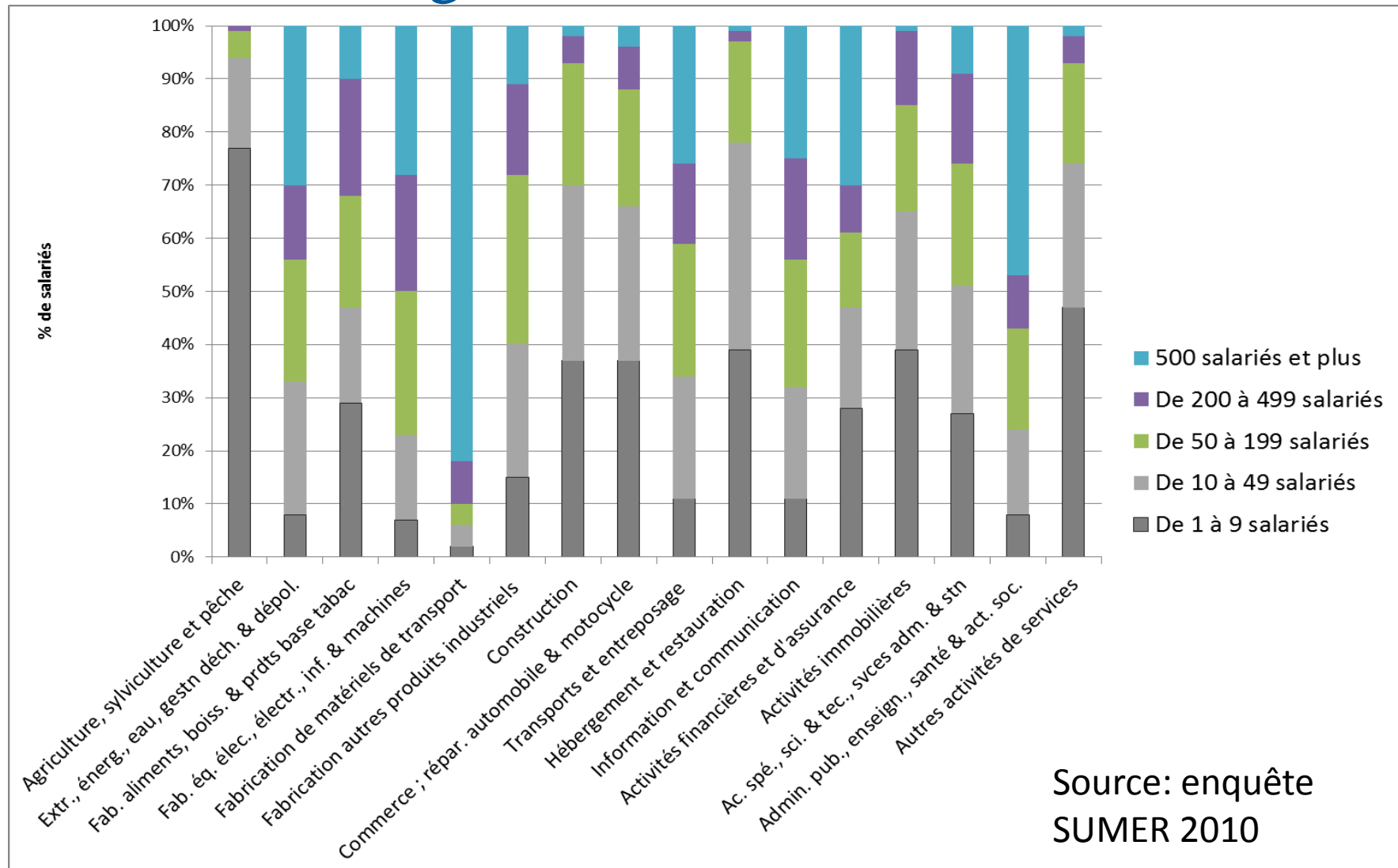
Source : Insee, Esane et Lifi 2009.



# Une minorité d'établissements indépendants, même parmi les PME



# Les petits établissements: agriculture, construction, commerce, hébergement-restauration



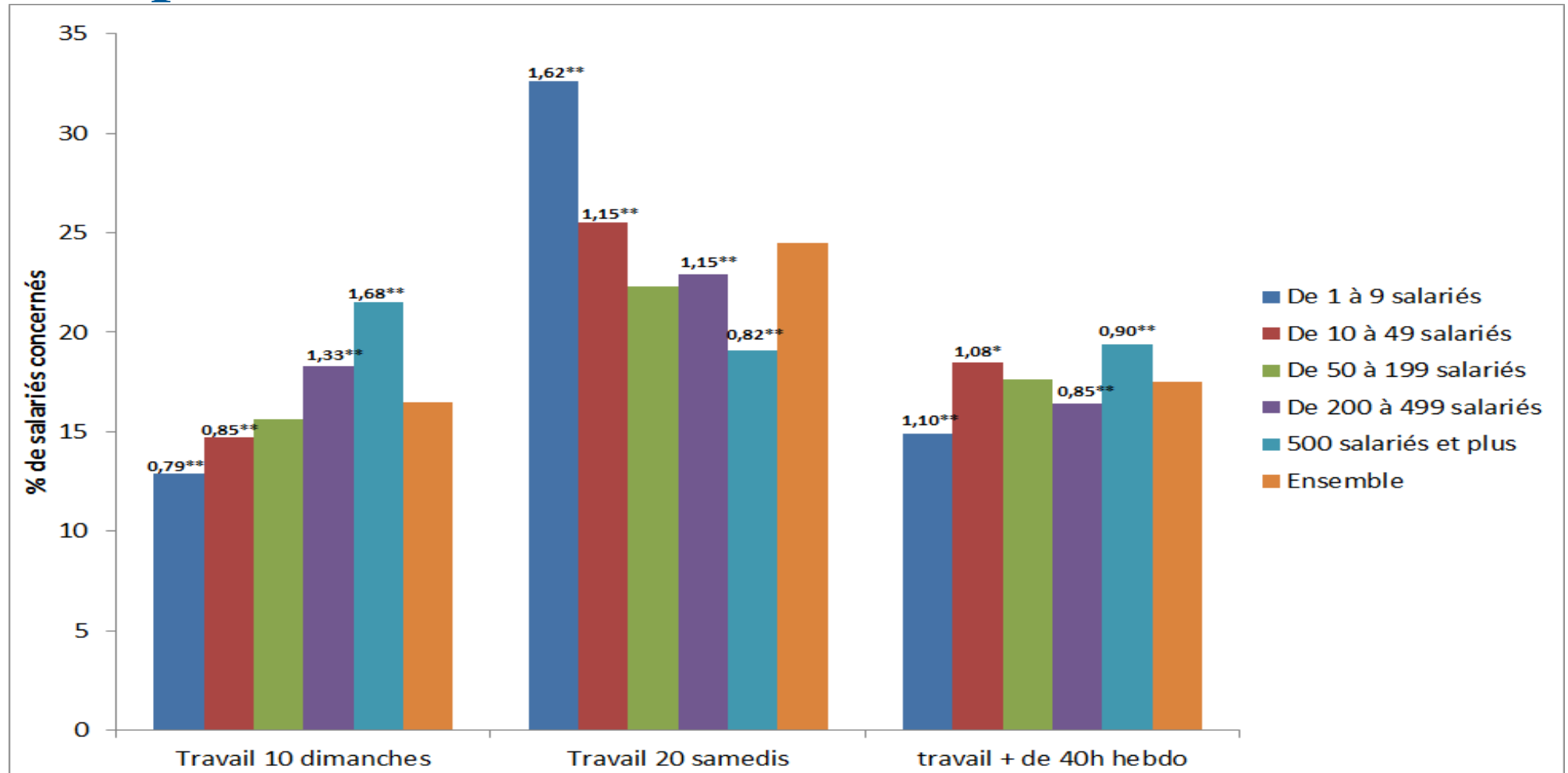
Source: enquête SUMER 2010



# Les expositions selon la taille de l'établissement, décrites par SUMER 2010



# Horaires atypiques dans les TPE: plus le samedi, moins le dimanche



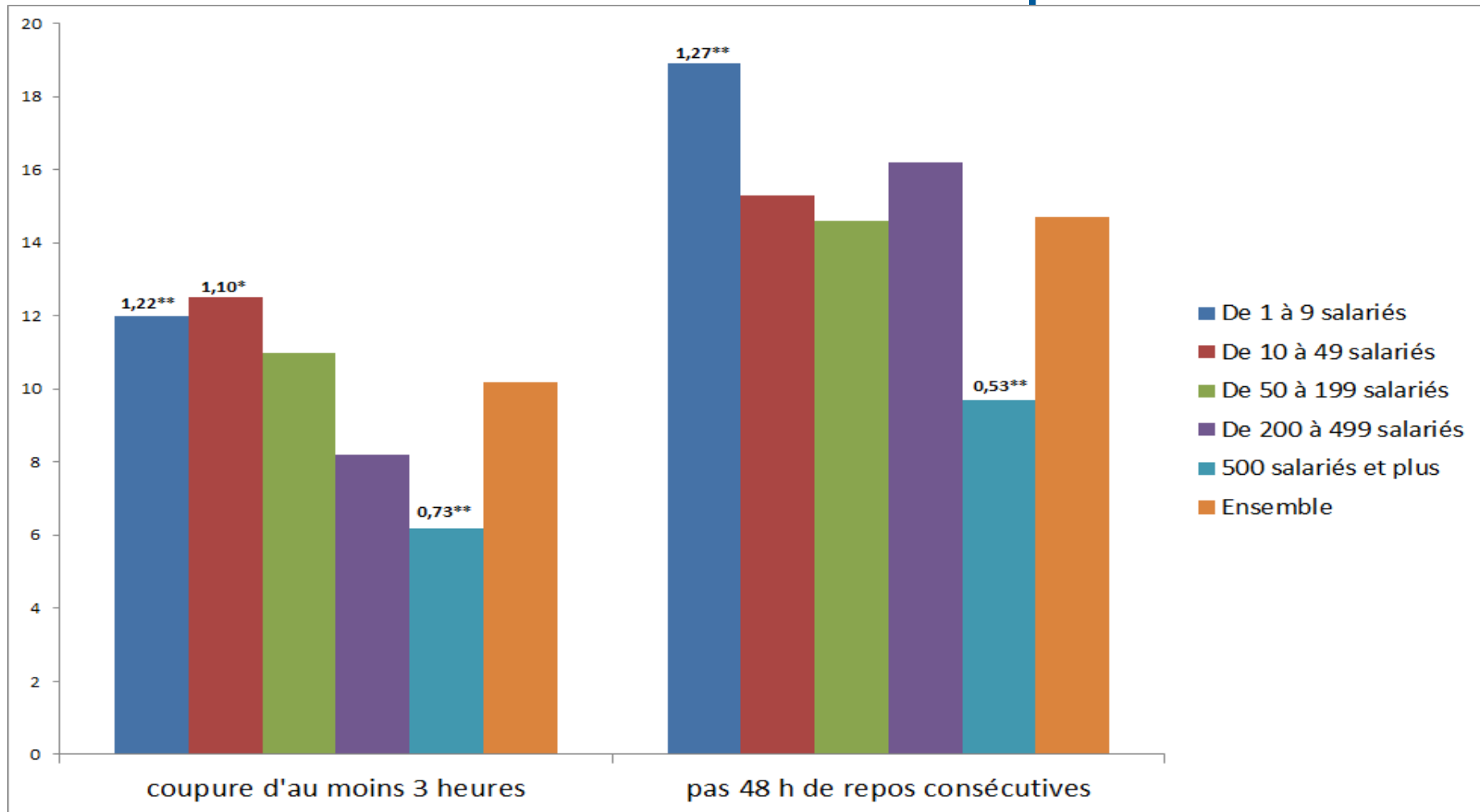


# Les odd-ratios

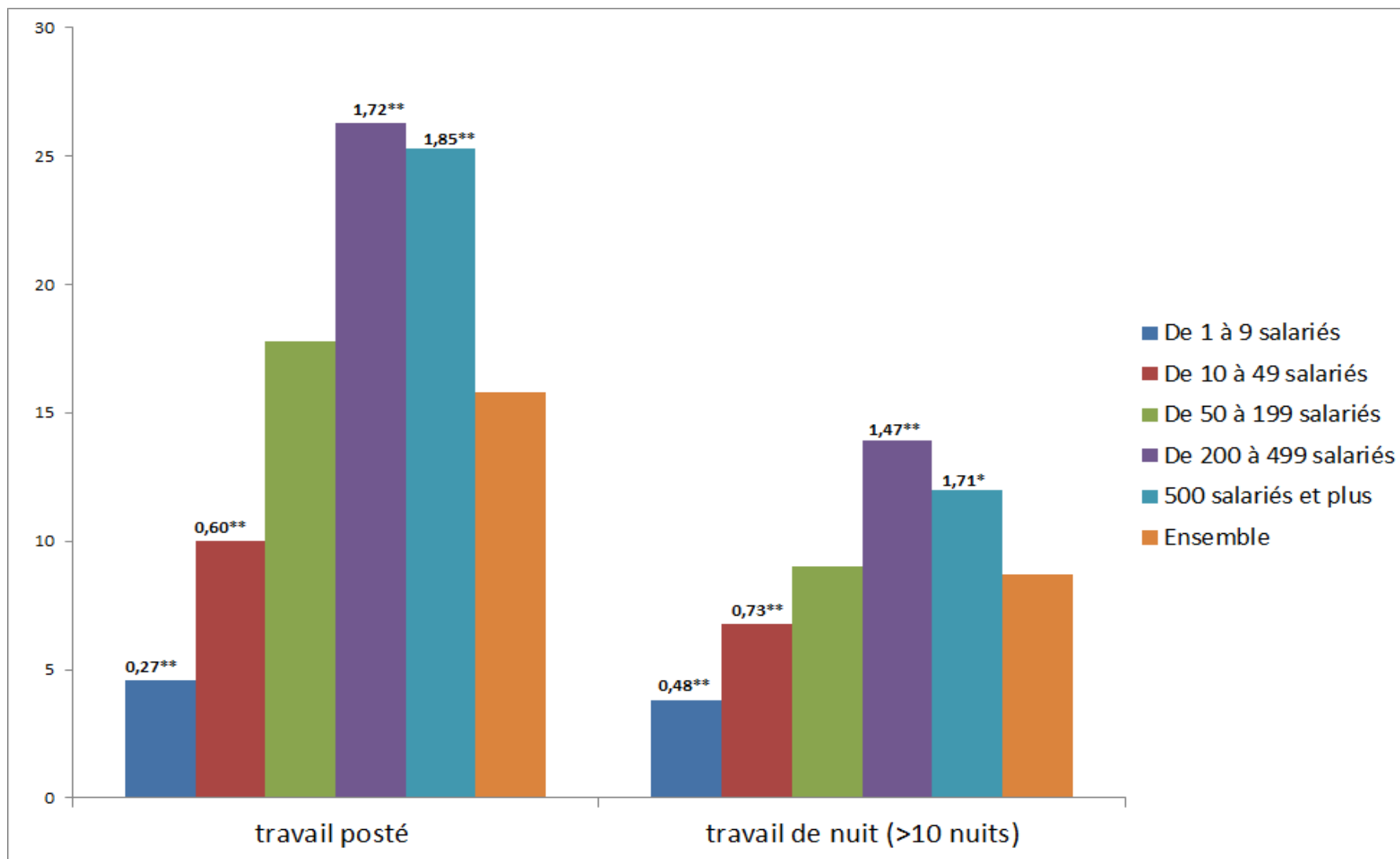
- les particularités des expositions dans les TPE-PME sont-elles un effet de la taille ou bien des métiers exercés ?
- modélisation logistique incluant le sexe, l'âge, le statut d'emploi, le niveau de diplôme et le métier (87 professions)
- odd-ratios = influence de la taille de l'établissement toutes choses égales par ailleurs



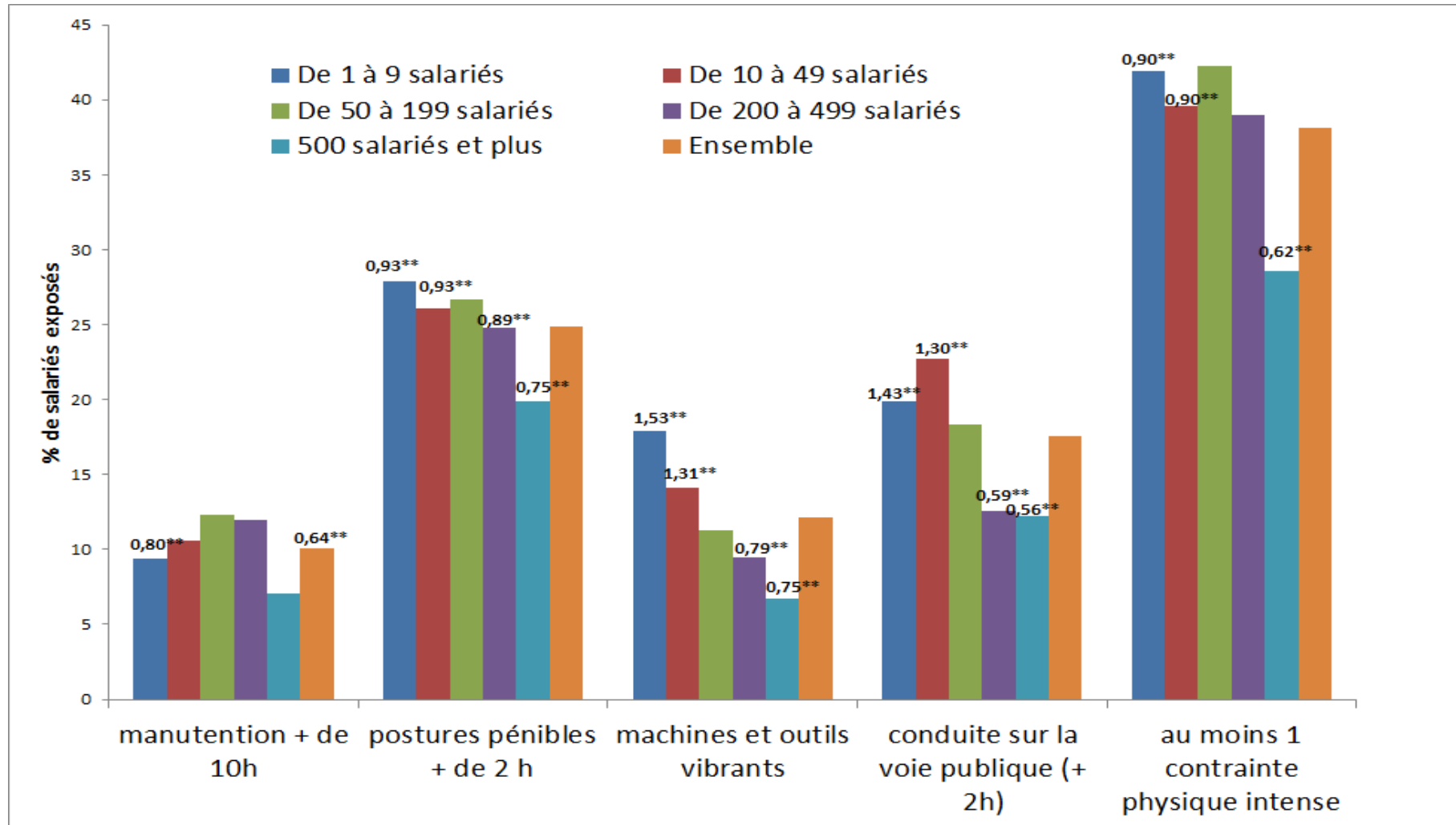
# Plus de coupures dans la journée, moins souvent 48 h de repos



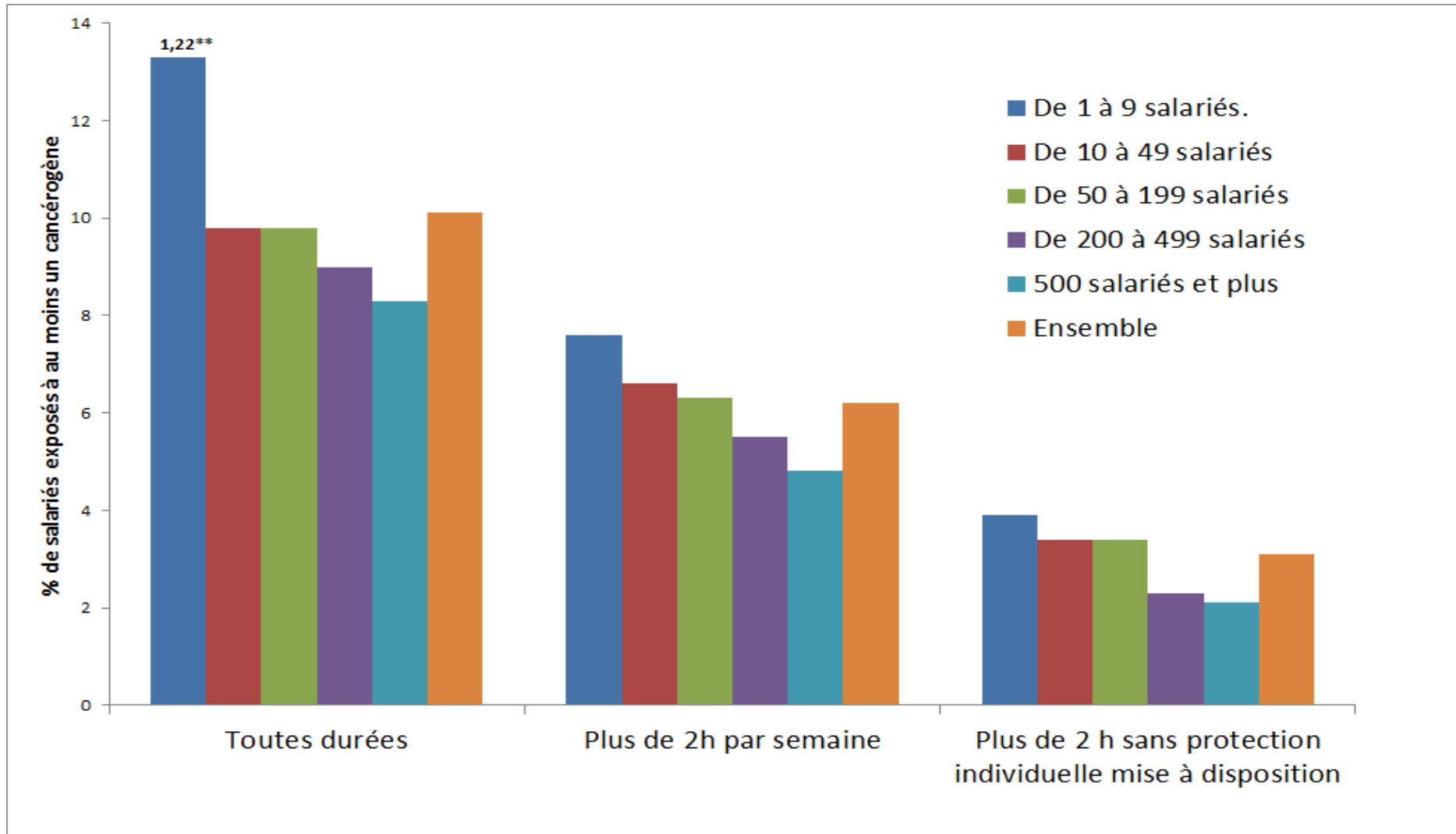
# Moins de travail posté ou de nuit



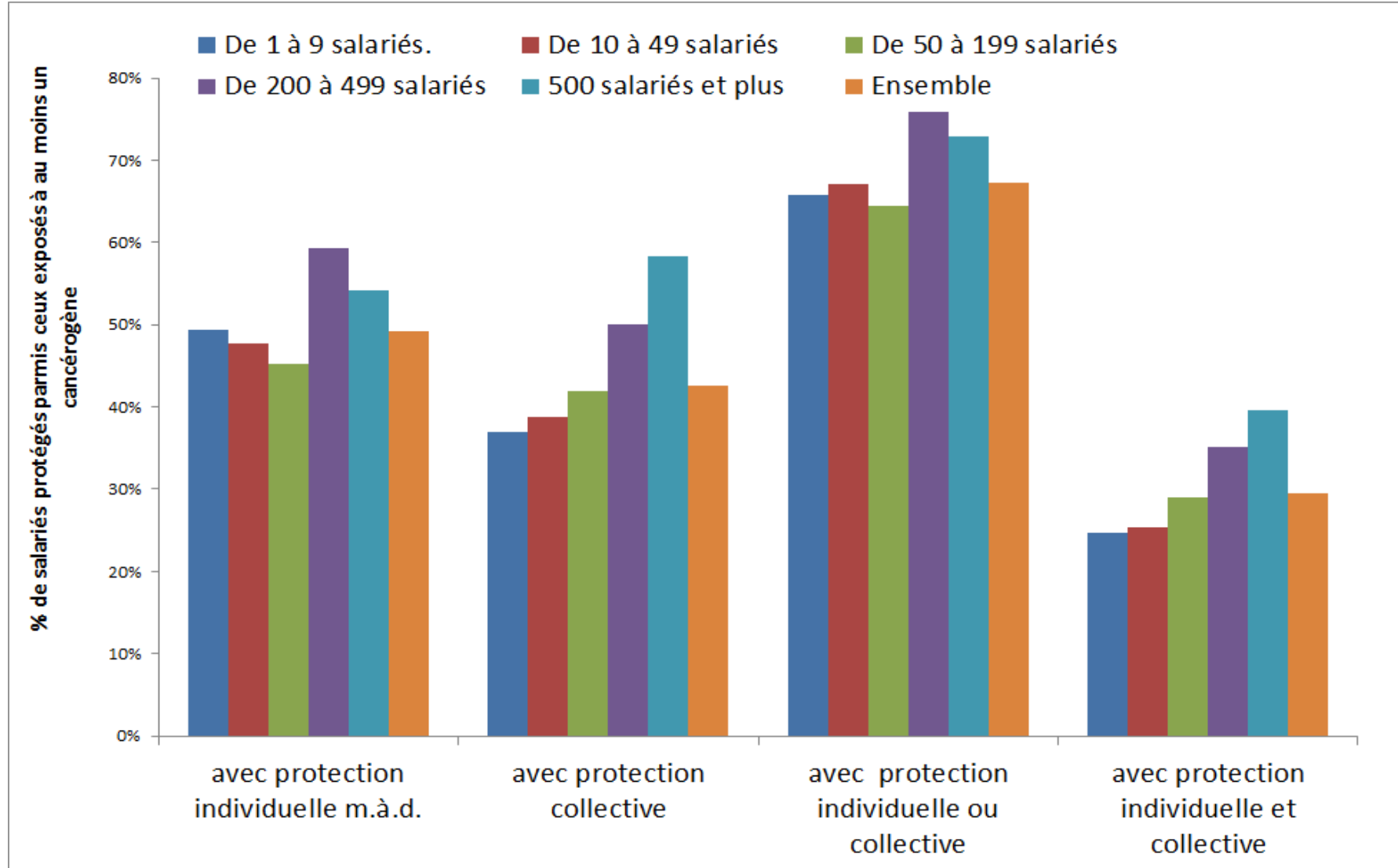
# Un peu moins de contraintes physiques, (sauf outils vibrants et conduite)



# Davantage d'expositions aux agents cancérogènes

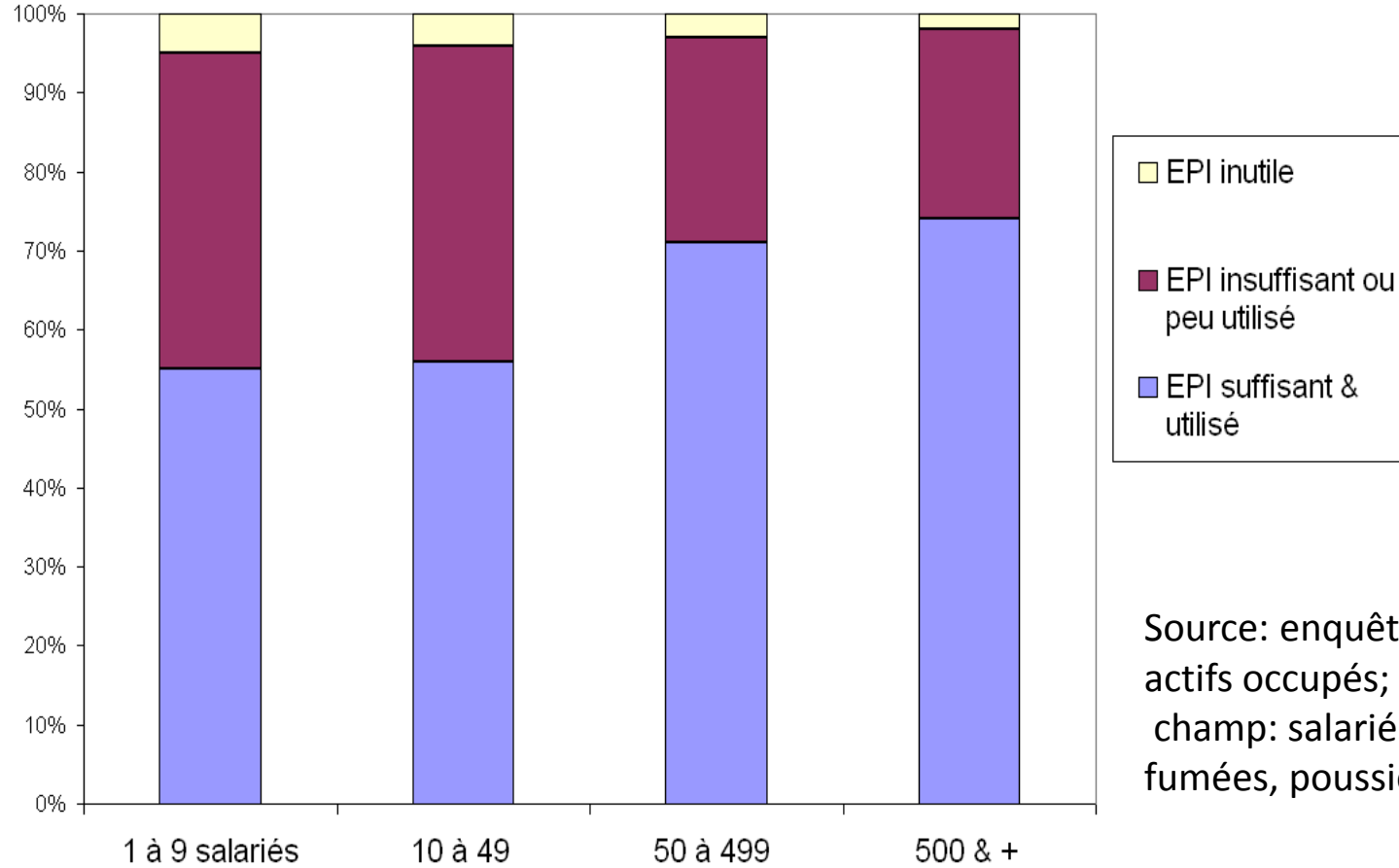


# Moins de protections collectives



# Des EPI moins utilisés

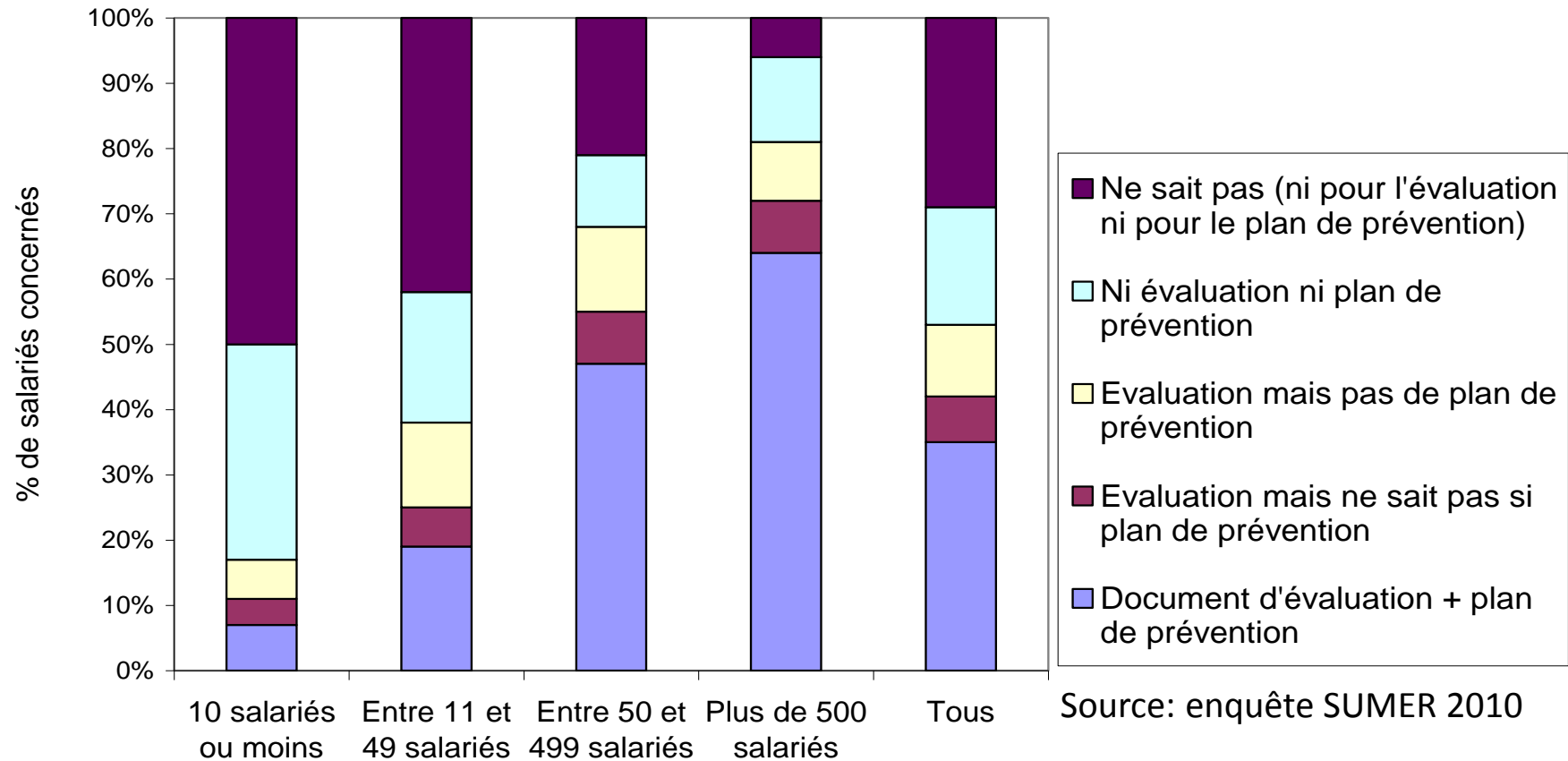
Les EPI sont plus souvent suffisants et utilisés dans les grands établissements (le cas des ACD)



Source: enquête Conditions de travail 2013, volet actifs occupés;  
champ: salariés exposés à des produits chimiques, fumées, poussières

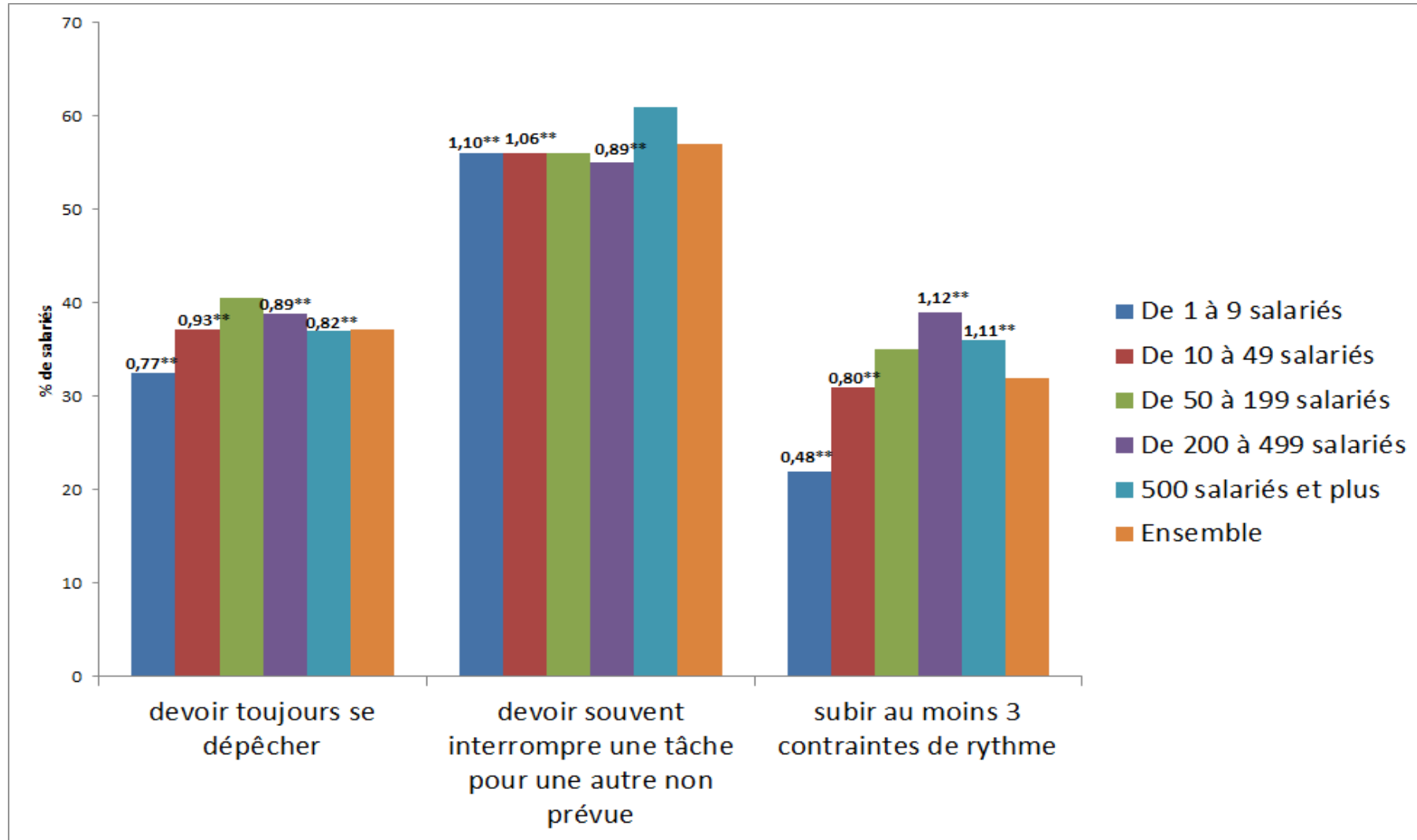


# Peu de démarches formalisées de prévention

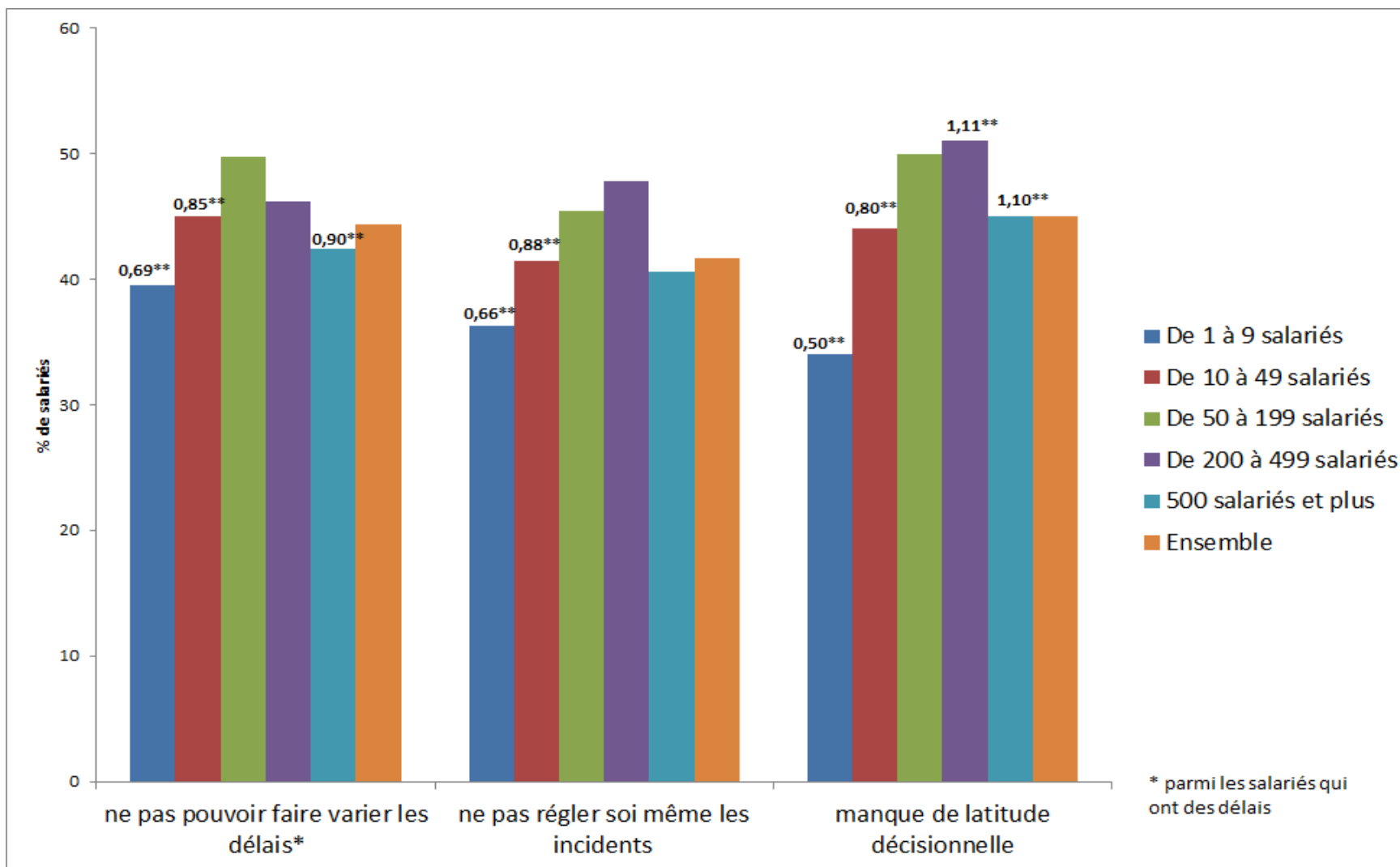




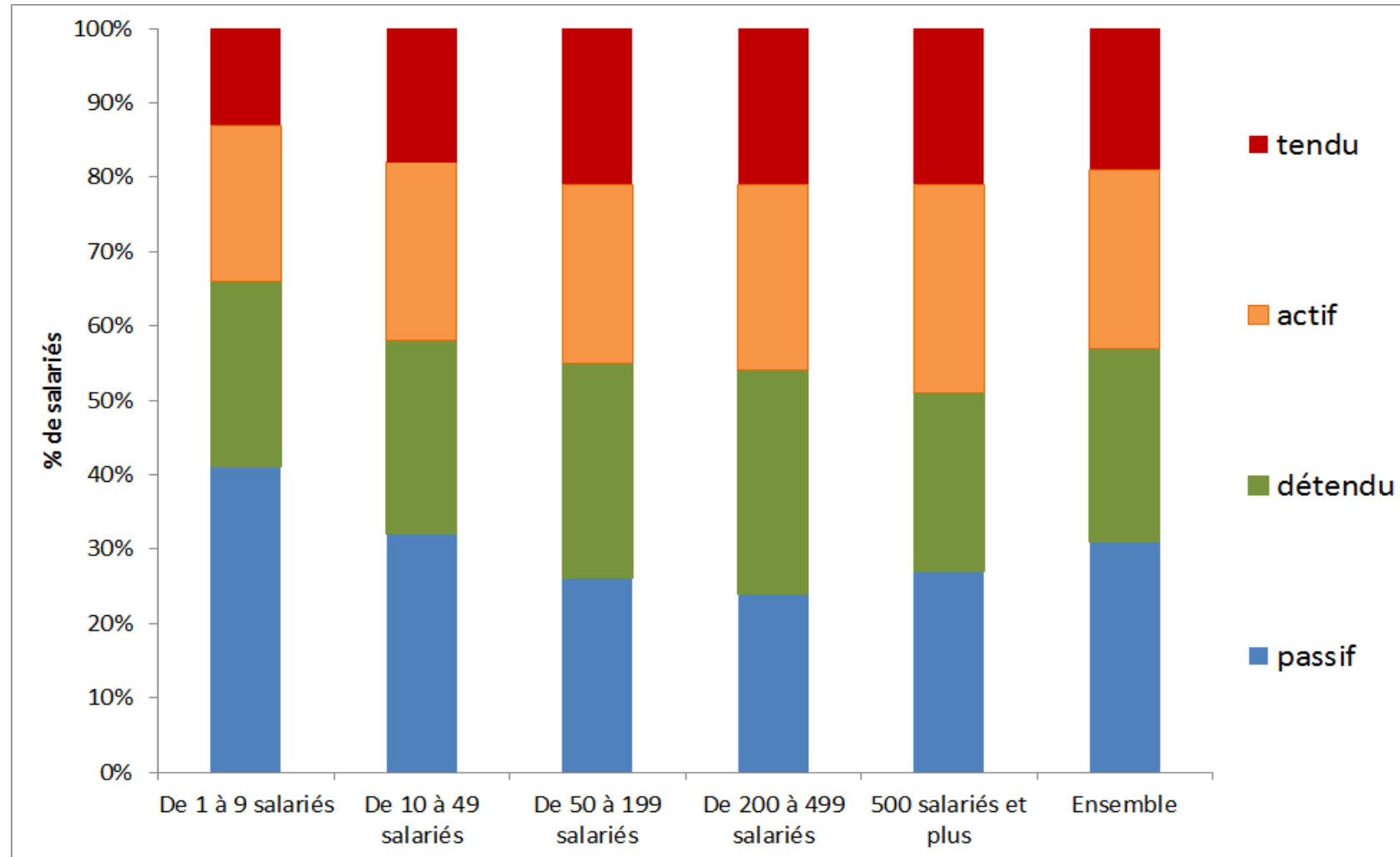
# Une intensité du travail plutôt moins élevée...



# ...une autonomie nettement plus importante...



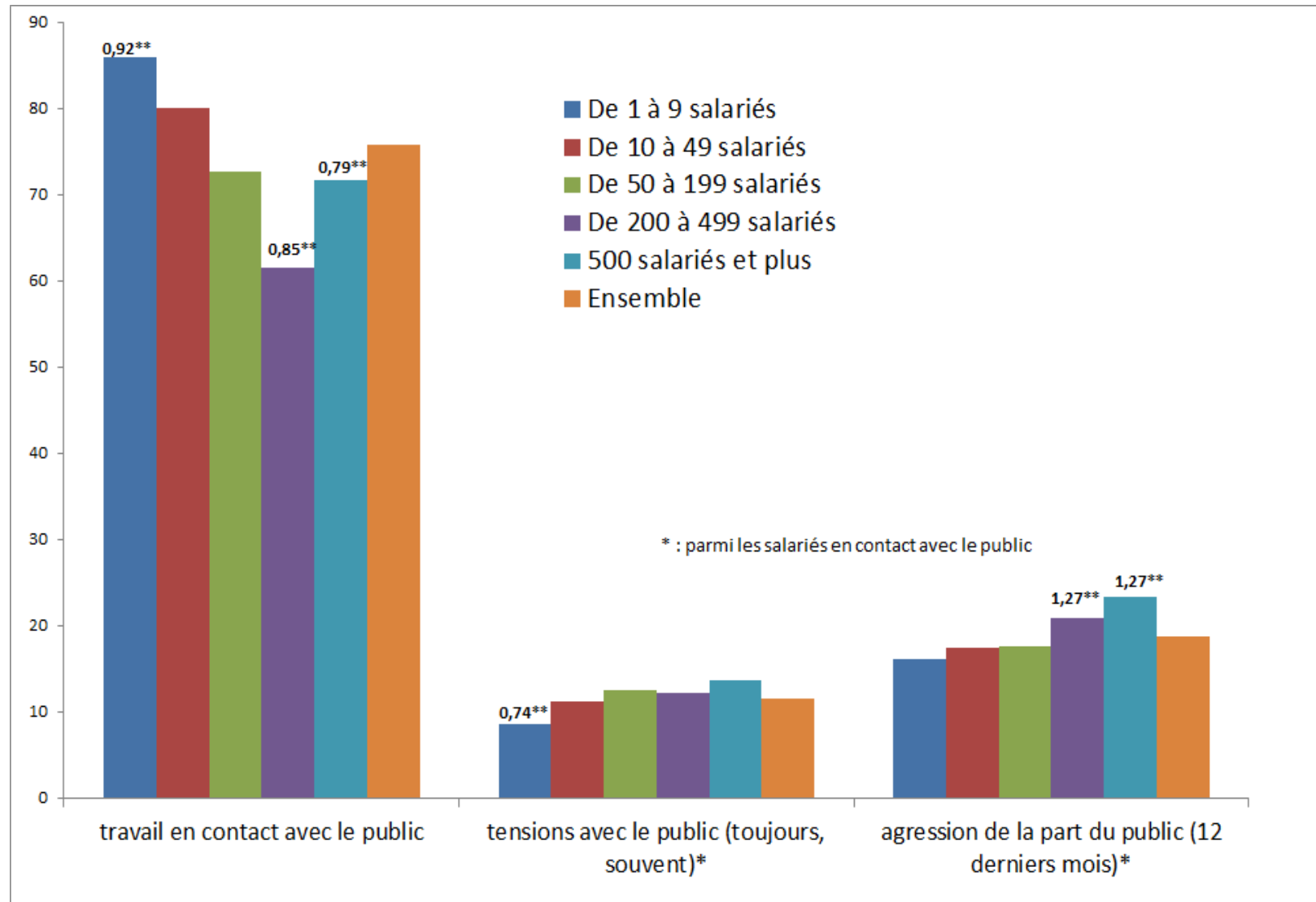
# ...et donc moins de "job strain"



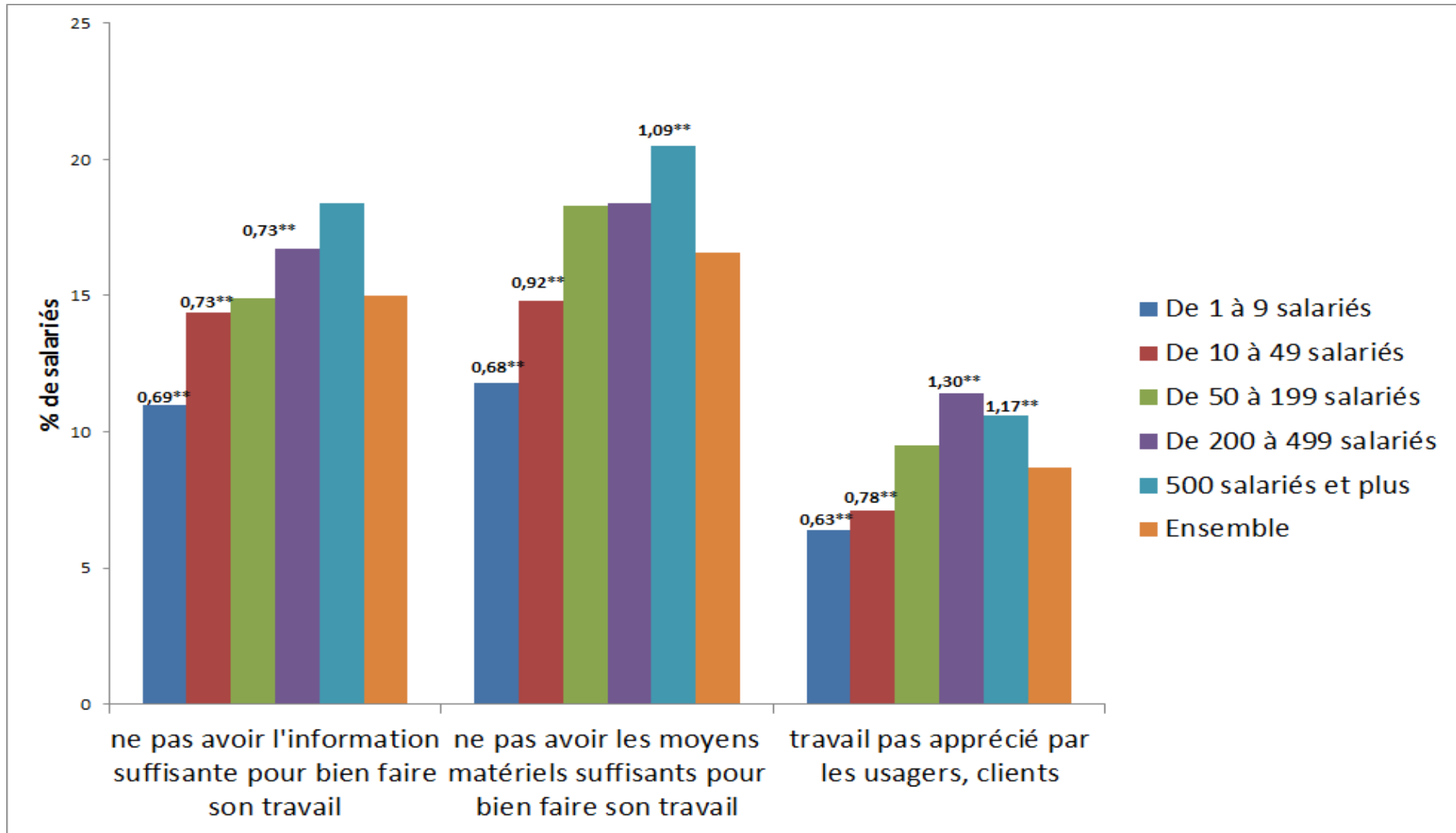
# Plus de soutien social



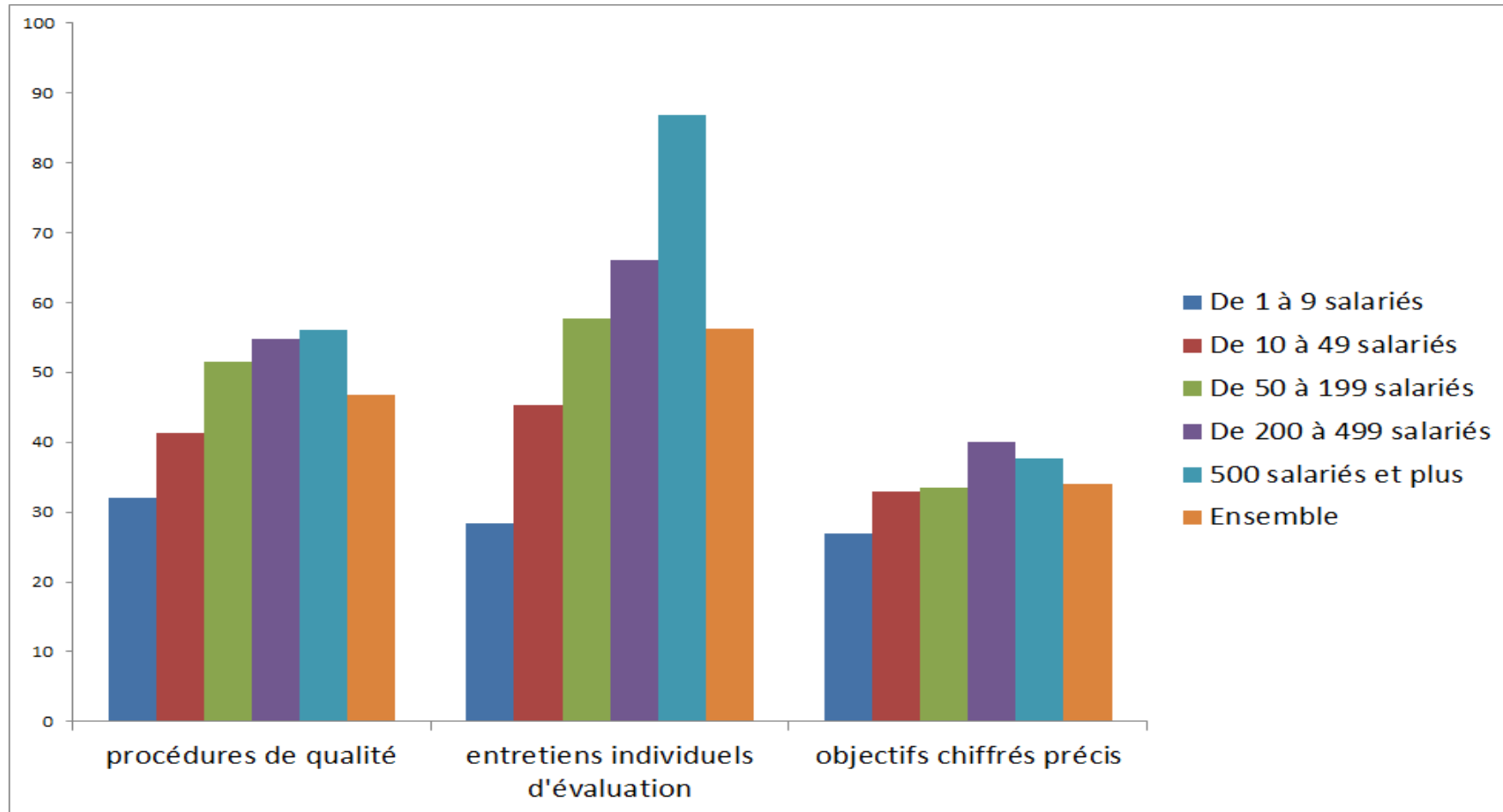
# Moins de tensions et d'agressions du public



# Moins de conflits éthiques



# Un pilotage du travail moins formalisé

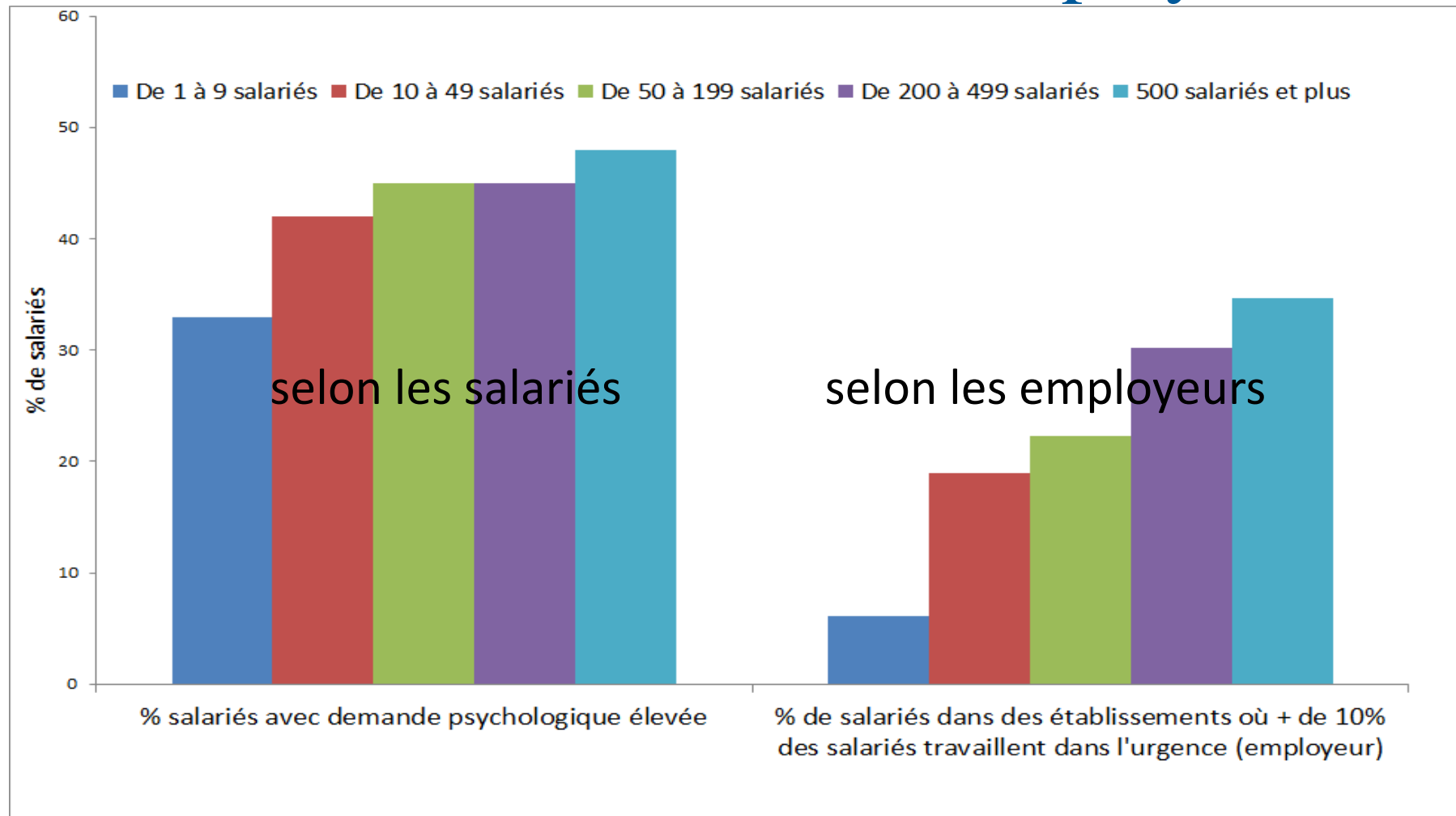


# Comment les employeurs des TPE-PME voient-ils les expositions de leurs salariés ?

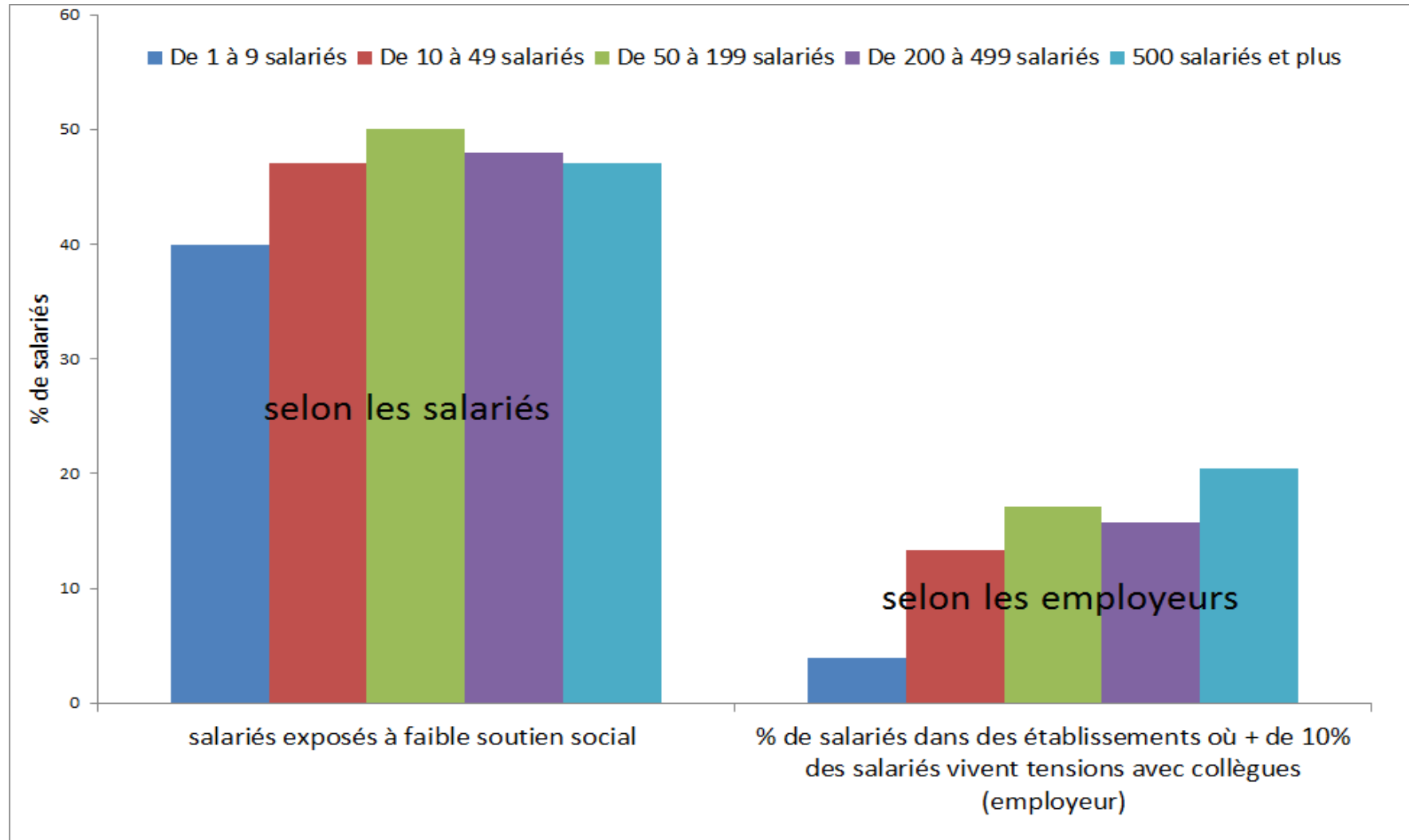




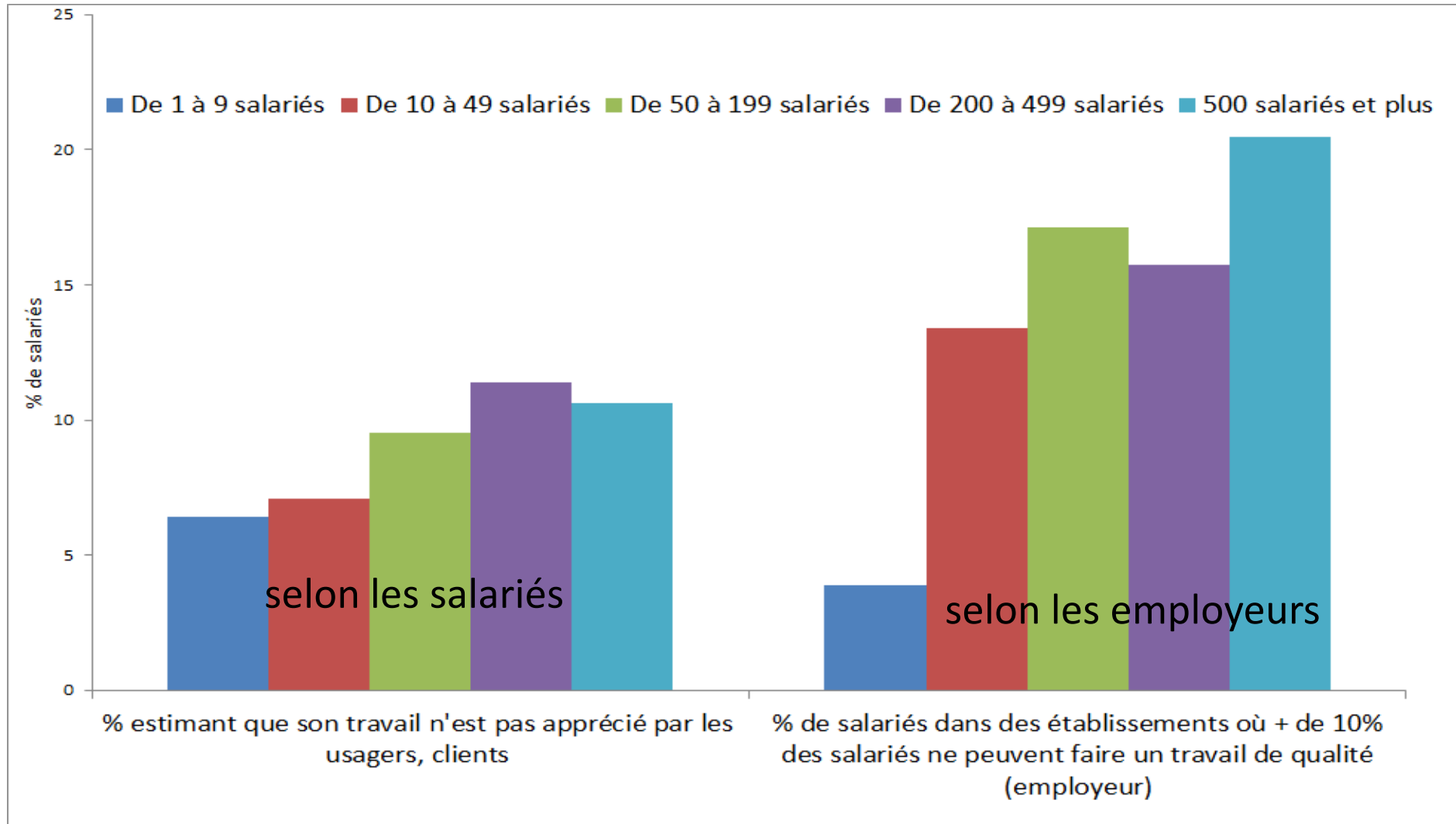
# Intensité du travail : concordance entre salariés et employeurs



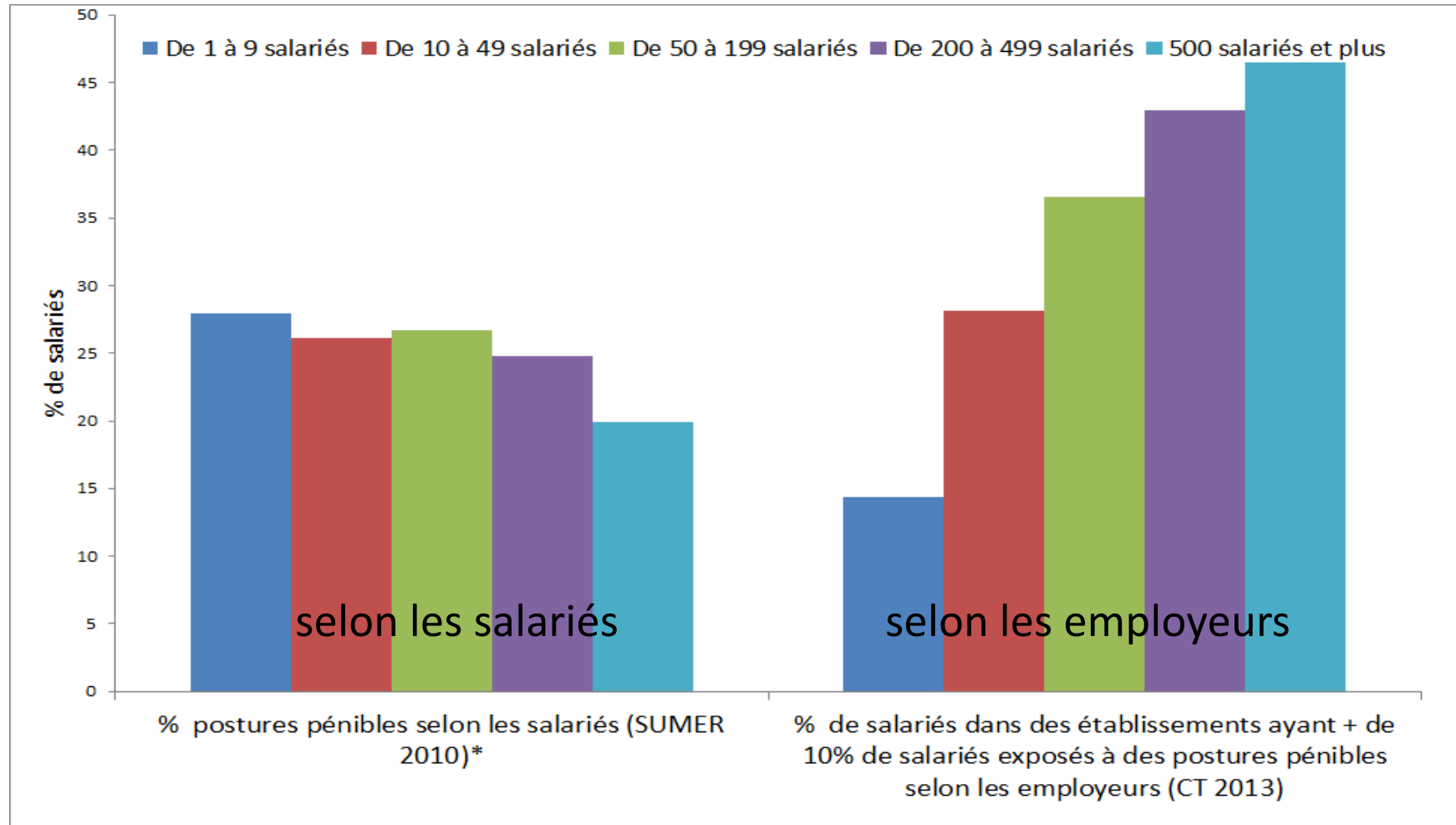
# Soutien social: concordance



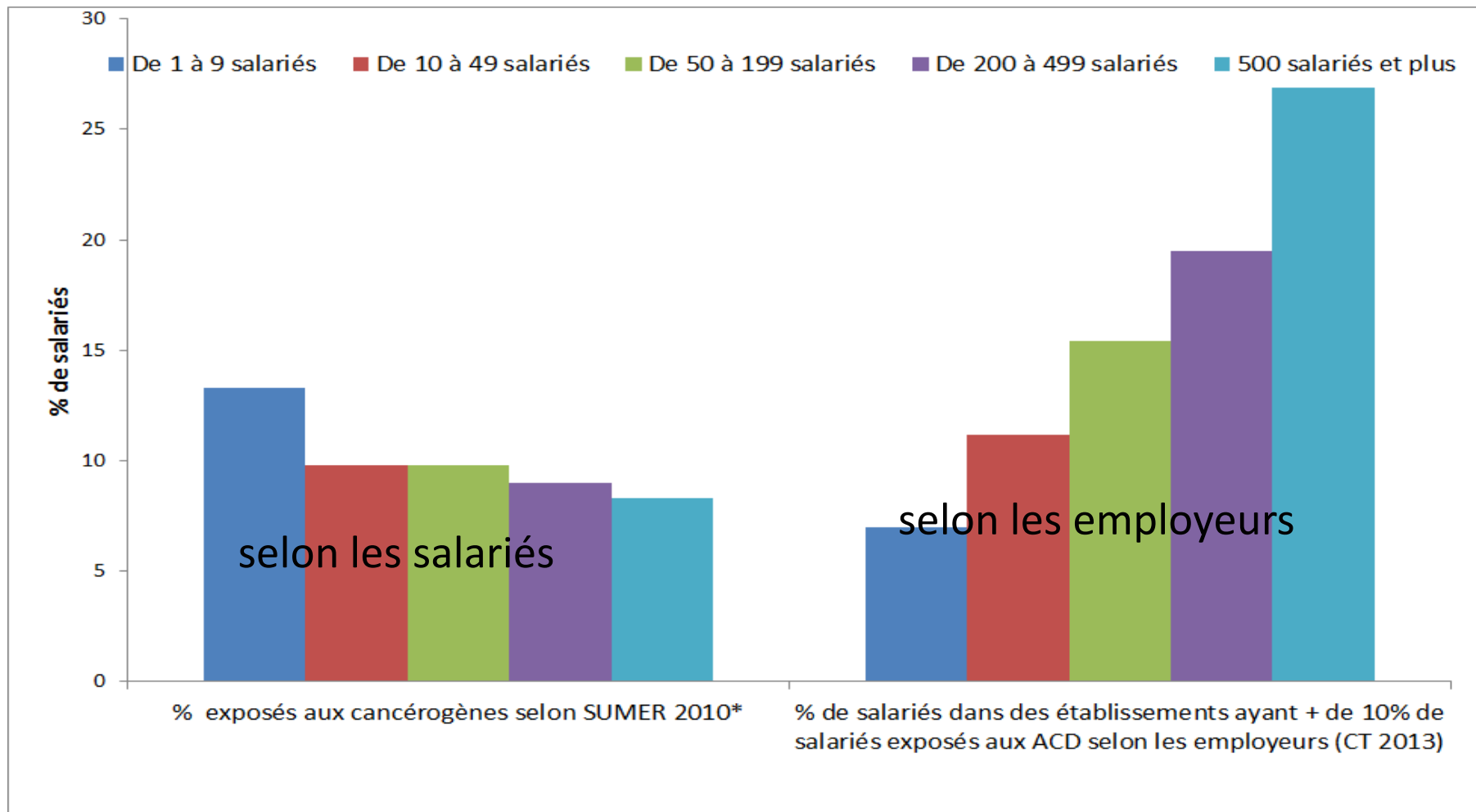
# Conflits de valeurs: concordance



# Pénibilité physique: discordance



# Cancérogènes: discordance



# Conclusion

- Des risques physiques globalement peu différents dans les PME-TPE et les grandes entreprises
- Sauf exceptions importantes: vibrations, conduite
- Des expositions plus fréquentes aux cancérogènes
- Des protections collectives plus rares, des EPI moins utilisés
- Un contexte psychosocial beaucoup plus favorable
- Une sous-estimation par les employeurs des risques physiques et chimiques



*Les petites entreprises : une catégorie pertinente d'action syndicale ?*  
**Frédéric REY**, Maître de conférence sociologie, CNAM –Lise CNRS.

### **Un objet « à part » de la régulation moderne**

Pour comprendre la place « à part » des petites entreprises dans notre système de relations professionnelles, il faut revenir sur le moment de bascule que constitue la Révolution Française.

On peut en effet considérer que les PE incarnent au plus profond les éléments constitutifs du capitalisme et qu'elles en sont les cellules souches, notamment à travers la notion de liberté d'entreprendre.

En ce sens, et pour certains, défendre les PE renvoie à défendre une certaine idée de la liberté et de la responsabilité individuelle, surtout du point de vue du dirigeant, ce qui explique en partie les difficultés et les réticences à y formaliser les relations sociales.

L'histoire des relations sociales modernes commence à s'écrire à partir du XIX<sup>ème</sup> siècle dans un contexte de remise en cause radicale des corps intermédiaires et des règles du travail héritées de l'Ancien Régime, considérées comme des privilèges au service de quelques-uns. Les révolutions libérales portent de fait des critiques radicales vis-à-vis des institutions d'Ancien Régime – féodales ou aristocratiques- dont le système des corporations et ses « privilèges », tout en glorifiant le libre-échange et une modernité humaniste et individualiste.

Comme le rappelle Arnaud DIEMER et Blandine LAPERCHE, dans un article consacré aux approches économiques de Jean-Baptiste SAY, « En France, les corporations ont été supprimées au lendemain de la Révolution Française (le décret ALLARDE, adopté par la Constituante des 2-17 mars 1791), à l'issue d'un long processus entamé dès les XVI<sup>ème</sup> et le XVIII<sup>ème</sup> siècles, caractérisé par un rapport de force entre les artisans de la réglementation des manufactures et ceux qui prônent la libération des

forces productives (BOUTILLIER, FOURNIER, 2012 ; KAPLAN, 2001 ; GONNARD, 1947). » (2014, p.21).

Pour SAY, « ces réglementations sont autant de barrières à la liberté d'entreprendre et au progrès des arts. ». Ce sont aussi les critiques de VOLTAIRE contre les maîtrises et jurandes qui « n'ont été inventées que pour tirer de l'argent des pauvres ouvriers, pour enrichir les traitants, et écraser la nation » (VOLTAIRE, 1776).

- Le 4 août 1789, les privilèges sont abolis
- Le 13 février 1790, c'est l'abolition des jurandes, des maîtrises, des corporations, la création de patente, en somme la liberté professionnelle économique.

Aucun privilège de corps ne doit empêcher le citoyen de vendre sa force de travail ou d'exercer un travail. Le refus du collectif est pensé comme un progrès et une libération, l'interdiction se fait au nom de la liberté.

- La loi Le Chapelier du 14 juin 1791 qui reprend le décret d'ALLARDE de mars 1791 insiste sur la dimension libératrice de l'interdiction des corporations, dont les deux premiers articles restreignent la liberté de s'associer pour garantir celle de travailler. C'est un moment libéral paradoxal :

Art. 1.

*L'anéantissement de toutes espèces de corporations des citoyens du même état ou profession étant une des bases fondamentales de la constitution française, il est défendu de les rétablir de fait, sous quelque prétexte et quelque forme que ce soit.*

Art. 2.

*Les citoyens d'un même état ou profession, les entrepreneurs, ceux qui ont boutique ouverte, les ouvriers et*

Mon intervention est au croisement de la sociologie politique et de la sociologie des relations professionnelles, qui interroge le rapport des petites entreprises aux normes et notre propre rapport aux petites entreprises – en tant qu'organisations syndicales, patronales, pouvoirs publics, centres de formations, laboratoires de recherches, etc.

Pour cette journée, je propose de revenir sur la manière dont l'objet « petite entreprise » nous pose question en tant que catégorie d'action publique et surtout d'action syndicale. Depuis plusieurs années, j'observe comment les petites entreprises sont approchées, travaillées et produites par les organisations syndicales et patronales. Je m'intéresse également beaucoup aux représentations dont elles font l'objet, et donc ce qu'elles représentent pour les pouvoirs publics, les organisations patronales et syndicales et aux pratiques en direction des TPE.

Petites entreprises : de quoi parle-t-on ? Tout sauf une question de seuils. Ma communication se fera en deux temps :

- Un premier temps permettra de revenir sur les dimensions socio-politiques des petites entreprises, avec un retour historique
- Un second temps de montrer comment les acteurs du système de relations professionnelles se sont appropriés (difficilement) l'objet « petite entreprise » pour le transformer en catégorie d'action.

compagnons d'un art quelconque ne pourront, lorsqu'ils se trouveront ensemble, se nommer ni président, ni secrétaires, ni syndics, tenir des registres, prendre des arrêtés ou délibérations, former des règlements sur leurs prétendus intérêts communs. (...)

Art. 4. Si, contre les principes de la liberté et de la constitution, des citoyens attachés aux mêmes professions, arts et métiers, prenaient des délibérations, ou faisaient entre eux des conventions tendant à n'accorder qu'à un prix déterminé le secours de leur industrie ou de leurs travaux, lesdites délibérations et conventions, accompagnées ou non du serment, sont déclarées inconstitutionnelles, attentatoires à la liberté et à la déclaration des droits de l'homme, et de nul effet (...)

Ce fondement culturel va durablement marquer notre paysage politique. Il va également s'exprimer avec le plus d'évidence et de force dans les plus petites entreprises...

Les législations sociales des XIX<sup>e</sup> et XX<sup>e</sup> siècles, qui vont chercher à protéger les travailleurs des abus patronaux, vont ainsi « épargner » les plus petites entreprises.

Les conséquences sociales et sanitaires de l'exploitation laborieuse illimitée des populations, notamment des plus pauvres, conduisent à l'émergence de nouvelles critiques. Les diagnostics de VILLERMÉ ou LE PLAY en France dressent les portraits d'une classe ouvrière exsangue. Mais c'est à MARX que l'on doit les critiques les plus intéressantes sur la période, notamment parce qu'il les aborde avec une grille d'analyse de sociologie politique qui nous offre un témoignage historique essentiel.

MARX n'invente rien car beaucoup de ses commentaires reposent sur l'étude de la législation anglaise sur le travail et l'emploi. Ces sources sont aujourd'hui accessibles en ligne : *Health and Morals of Apprentices Acts (1802)*, *Factory Acts (1831, 33, 44...)*, *Factory Acts Extension Act*, *Workshop Regulation Act (1867)*...

Dès le début, quand on regarde les premières législations (anglaises), on voit apparaître des tendances qui vont durablement marquer la problématique des relations sociales dans les petites entreprises : *Factory Act*, *Workshop Act*... Ces législations apportent des règles qui vont limiter le temps de travail, encadrer les âges et horaires de travail ainsi

qu'intervenir sur les conditions d'hygiène et de sécurité dans les industries naissantes.

Souvent limitées dans un premier temps à l'industrie textile, elles vont progressivement se diffuser dans le reste de l'économie, tout du moins pour les entreprises occupant plus de 50 travailleurs. C'est une première distinction entre fabrique et atelier, à partir de seuils d'effectifs de travailleurs.

Nous ne pouvons pas rentrer dans le détail de ces législations, mais notez deux choses intéressantes au moins à leur sujet :

- Apparition de seuils, dès les premières législations
- Résistances auxquelles ces législations se heurtent

Les opposants à la « législation de fabrique » mobilisent un raisonnement argumenté proche de ceux mobilisés actuellement :

- Distorsion de concurrence
- Risque pour les petites entreprises

N'étant pas uniformément appliquée, du fait du régime spécial des ateliers, elle pénalise les fabriques qui l'appliquent.

« Qu'il veut bien signer toute pétition pour l'introduction des lois de fabrique. Dans l'état actuel, après la fermeture de son atelier, il sent du malaise et son sommeil est troublé par la pensée que d'autres font travailler plus longtemps et lui enlèvent les commandes à sa barbe. Ce serait une injustice à l'égard des grands entrepreneurs », dit, en se résumant, la commission d'enquête « que de soumettre leurs fabriques au règlement, tandis que dans leur propre partie la petite industrie n'aurait à subir aucune limitation légale du temps de travail. Les grands fabricants n'auraient pas seulement à souffrir de cette inégalité dans les conditions de la concurrence au sujet des heures de travail, leur personnel de femmes et d'enfants serait en outre détourné à leur préjudice vers les ateliers épargnés par la loi. Enfin cela pousserait à la multiplication des petits ateliers qui, presque sans

exception, sont les moins favorables à la santé, au confort, à l'éducation et à l'amélioration générale du peuple. » (Marx, p.353)

Pourtant, la législation de fabrique pouvant être fatale aux plus petites entreprises, elle ne peut pas être généralisée. Ce serait attaquer le capitalisme à la racine.

« Cependant, elle a aussi prouvé qu'au-delà d'un certain point le système capitaliste est incompatible avec toute amélioration rationnelle. Par exemple, les médecins anglais déclarent d'un commun accord que, dans le cas d'un travail continu, il faut au moins cinq cents pieds cubes d'air pour chaque personne, et que même cela suffit à peine. Eh bien, si par toutes ses mesures coercitives, la législation pousse d'une manière indirecte au remplacement des petits ateliers par des fabriques, empiétant par là sur le droit de propriété des petits capitalistes et constituant aux grands un monopole assuré, il suffirait d'imposer à tout atelier l'obligation légale de laisser à chaque travailleur une quantité d'air suffisante, pour exproprier d'une manière directe et d'un seul coup des milliers de petits capitalistes ! Cela serait attaquer la racine même de la production capitaliste, c'est-à-dire la mise en valeur du capital, grand ou petit, au moyen du libre achat et de la libre consommation de la force de travail. Aussi ces cinq cents pieds d'air suffoquent la législation de fabrique. La police de l'hygiène publique, les commissions d'enquêtes industrielles et les inspecteurs de fabrique en reviennent toujours à la nécessité de ces cinq cents pieds cubes et à l'impossibilité de les imposer au capital. Ils déclarent ainsi en fait que la phthisie et les autres affections pulmonaires du travailleur sont des conditions de vie pour le capitaliste » (p.347)

La législation devrait donc être supprimée pour tous.

L'histoire n'a pas retenu cette option et a fait persister des régimes différents selon les tailles d'entreprise.

En résumé, historiquement, les petites entreprises semblent être un objet qui se définit par **différenciation avec les plus grandes** (rapport aux normes, informalité, fragilité), qui font l'objet d'un travail



politique de « protection » contre les dispositifs collectifs de représentation des salariés (relais politiques qui entretiennent cette spécificité) et qui « bénéficient » longtemps du désintérêt des pouvoirs publics et surtout des organisations syndicales qui se développent ailleurs. Pourtant il ne se passe pas rien du point de vue des régulations institutionnelles dans les petites entreprises.

### **Les XIXe et XXe siècles montrent les difficultés à produire des règles de contrôle sur le travail et l'emploi, notamment dans les plus petites entreprises.**

En France, les « petites entreprises » ne vont pas poser de problème syndical durant des décennies. Ce n'est pas non plus un problème de recherche (« transparence » selon Christian DUFOUR). Il manque l'appareillage statistique et l'intérêt pour la nouveauté. Les petites entreprises sont considérées comme des résidus protoindustriels destinés à disparaître. Elles se sont fait oublier durant le XXe siècle, de sorte que la plupart des droits de représentation collective des salariés ne s'appliquent pas dans les entreprises de moins de 11 salariés et de moins de 50 salariés.

L'histoire sociale du XXe siècle comme rééquilibrage des droits et responsabilités après la révolution libérale de la fin du XVIIIe siècle « épargne » les petites entreprises

### **De l'objet à la catégorie**

Référence : Article sur « un droit universel à la représentation », NRT 2016.

Ce n'est qu'à partir des années 1970 que les petites entreprises vont progressivement revenir sur le devant de la scène sociale, économique, politique et syndicale. On peut distinguer deux âges dans cette séquence qui s'ouvre avec la crise du modèle socio-productif fordiste :

*Un premier âge est celui de l'appropriation de l'objet et de sa transformation en catégorie d'action syndicale. C'est la CFDT qui va réaliser la première cette opération dès le début des années 1970, avec l'intuition qu'il s'agit*

d'un objet potentiellement intéressant pour le syndicalisme.

Cette période est marquée par une découverte (acculturation / changer de logiciel sont extrêmement difficile), la mobilisation des fédérations historiquement composées de petites entreprises, la commande d'études et la mise en place de groupes de travail sur le sujet. La confédération se dote de moyens dédiés aux petites entreprises. On voit apparaître un objet syndical qui va progressivement devenir une catégorie légitime d'action pour l'organisation.

La confédération CFDT va créer le problème pour en faire un objet politique et une catégorie pertinente de son syndicalisme. Les années 1980 et les lois Auroux consacrent cet effort, tandis que des initiatives territoriales se multiplient sur le terrain. Des répertoires d'expériences circulent dans l'organisation.

Pour les autres organisations, ces démarches ne sont pas évidentes. L'échelon territorial, infranational et interprofessionnel, se pose en décalage avec la puissante logique des branches professionnelles nationales.

Les années 1980-1990 vont être celles des expérimentations tous azimuts, très fragiles et bricolées localement.

- Des territoires se saisissent des Commissions Paritaires Locales (CPL), d'autres non
- Grande dépendance aux dynamiques des systèmes locaux de relations professionnelles

Il faut attendre les années 2000 pour que les choses s'accélèrent et que le problème « petites entreprises » devienne central :

- Négociations d'entreprise RTT : comment négocier sans OS ? Mandatement, commissions paritaires de validation des accords...
- Notamment avec l'accord Artisanat qui vise une institutionnalisation.

Cette accélération va générer une mobilisation des défenseurs du statut quo dans les petites entreprises.

La séquence qui s'ouvre à partir de 2001 va être révélatrice des oppositions majeures d'une partie du corps patronal et politique au principe d'extension de modes formalisés de régulation aux petites entreprises. (Article revue Négociation 2014)

Elle a permis à cette partie de s'organiser et d'exprimer pleinement son inquiétude et son hostilité vis-à-vis du principe de contrôle des relations sociales dans les petites entreprises. Les arguments mis en avant renvoient aux valeurs fondamentales de liberté, d'autonomie et d'indépendance que seraient supposées porter les petites entreprises.

L'accord Artisanat étant définitivement acquis en 2008, il s'ouvre une seconde séquence de lutte autour de la mesure de la représentativité dans les petites entreprises :

- Refus d'élections
- Organisation à partir de 5 salarié-es
- Création de Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles (CPRI)

La Loi de 2010 est un échec : vote sur sigle, à distance. Laisant du répit aux partisans d'une régulation minimale dans les petites entreprises.

En 2015, la loi Rebsamen qui consacre le principe de régulation territoriale. C'est le deuxième âge des relations sociales dans les petites entreprises avec l'institutionnalisation des CPRI.

### **En guise de conclusion, de nouvelles questions se posent :**

- Comment les acteurs peuvent s'en saisir, quelles légitimités et proximités avec les entreprises ?
- Observer un système propre de relations professionnelles qui passe par les territoires
- Comment composer avec les fondamentaux propres aux petites entreprises (incarnation de la liberté d'entreprendre, refus des normes) ?
- Ecart entre le prescrit et le réel

*La santé et la sécurité du travail négociée dans l'activité du chef d'entreprise et des salarié-es : le cas de petits collectifs en TPE*  
**Irène GAILLARD**, Maîtresse de conférences CERTOP, INPT/IPST –CNAM.

---

Mon intervention s'appuie sur l'enquête Santé, Travail, Organisation dans les Petites entreprises (STOP), dont l'objectif est de comprendre comment se construit la santé au travail dans les TPE. Pour ce faire et à partir du regard d'experts, de la médecine du travail ou des inspecteurs du travail, 10 petites entreprises de différents secteurs d'activité où les salarié-es sont en bonne santé ont été repérées et analysées.

Les TPE sont apparemment un angle mort des risques professionnels. En 2015, une étude VIAVOICE / INRS « *Risques professionnels et Prévention des Accidents du Travail et des Maladies Professionnelles* » à destination des chefs d'entreprise de moins de 50 salarié-es mesure leurs perceptions, leurs connaissances et leur sensibilité aux questions de risques professionnels. L'étude montre que ces chefs d'entreprises ont majoritairement des préoccupations financières, commerciales et administratives qui relèvent d'un contexte de pression économique (ou donneurs d'ordre) et qui prennent le pas sur la SST, avec une moindre perceptions des risques.

Il existe une culture de la prévention dans des TPE, qui peuvent être exemplaires car prospectives.

Aujourd'hui, les formes du travail évoluent et s'échappent des cadres formels de négociation. Les jeunes aspirent à travailler dans le modèle d'entreprise TPE. C'est dans les décisions de l'organisation que se construit la santé au travail.

Plan de l'intervention :

- 1 – Le travail d'organisation : promotion de la santé renvoie à soutenir la possibilité d'un travail d'organisation
- 2 – Exemples d'activités d'organisation qui développent la santé au travail
- 3 – Conclusion

### 1 – Les ressorts de la santé au travail :

Référence aux travaux Gilbert de TERSSAC et à la notion de « travail d'organisation » : Processus de réadaptation et de reconstruction des règles et de l'organisation. La santé se construit au cours du travail dans le rapport que les salariés et le chef d'entreprise ont à l'organisation (ensemble des règles connues et reconnues de tous).

Il y a une possibilité de distinction et de régulation dans l'activité productive (réajustement). Ces ajustements au cours de l'activité, avec ou sans le chef d'entreprise, renvoient aux savoir-faire qui sont connus de tous-tes. Ils s'effectuent à travers toutes les règles qui encadrent et préparent le travail (devis, les moyens donnés ...) et à travers la possibilité de rediscuter les règles dans un cadre plus ou moins formel.

« **Compétences organisationnelles** » : pouvoir d'action sur l'organisation établie des savoirs, savoir-faire, conduites-types mis en œuvre au cours de l'activité. Renvoie à la renégociation du cadre de travail. Tous les dispositifs existants ne sont pas inutiles.

### 2 – Exemples d'activités d'organisation qui développent la santé au travail:

Plusieurs processus comme l'inversion des règles habituelles (par exemple : pas de feel-back par rapport à la performance, pas de mise en concurrence entre les salarié-es dans la vente) permettent de favoriser une approche de la santé (et de la performance). Ces activités d'organisation ont des effets sur le sens du travail pour les salarié-es.

### Conclusion :

La santé se construit au travail par les possibilités d'ajustement et de

négociation entre l'activité individuelle et collective du travail qui sont permis dans ces petites collectifs de travail par un relation directe entre le chef d'entreprise et les salarié-es et une connaissance commune de l'organisation.

# La SST négociée dans l'activité du chef d'entreprise et des salariés : le cas de TPE

---

IRÈNE GAILLARD, [IRENE.GAILLARD@IPST-CNAM.FR](mailto:IRENE.GAILLARD@IPST-CNAM.FR)

# STOP, Santé, Travail, Organisation dans les Petites entreprises

- ▣ Institut Régional du Travail (IRT)
  - ▣ avec le soutien financier de la DIRECCTE-MP



- ▣ 10 entreprises :
- ▣ Regards d'experts
  - ▣ Médecins
  - ▣ Inspecteurs du travail
- ▣ Une santé au travail qui fait écho aux axes de recherche du CERTOP concernant le concept de travail d'organisation (Gilbert de Terssac )



# 1. Promouvoir la santé au travail

---

C'EST SOUTENIR LA POSSIBILITÉ D'UN TRAVAIL D'ORGANISATION



# Les ressorts de la santé au travail

Des **acteurs externes** de la prévention empêchés  
Dispositifs (DU,...)  
Cadres flous mais utiles

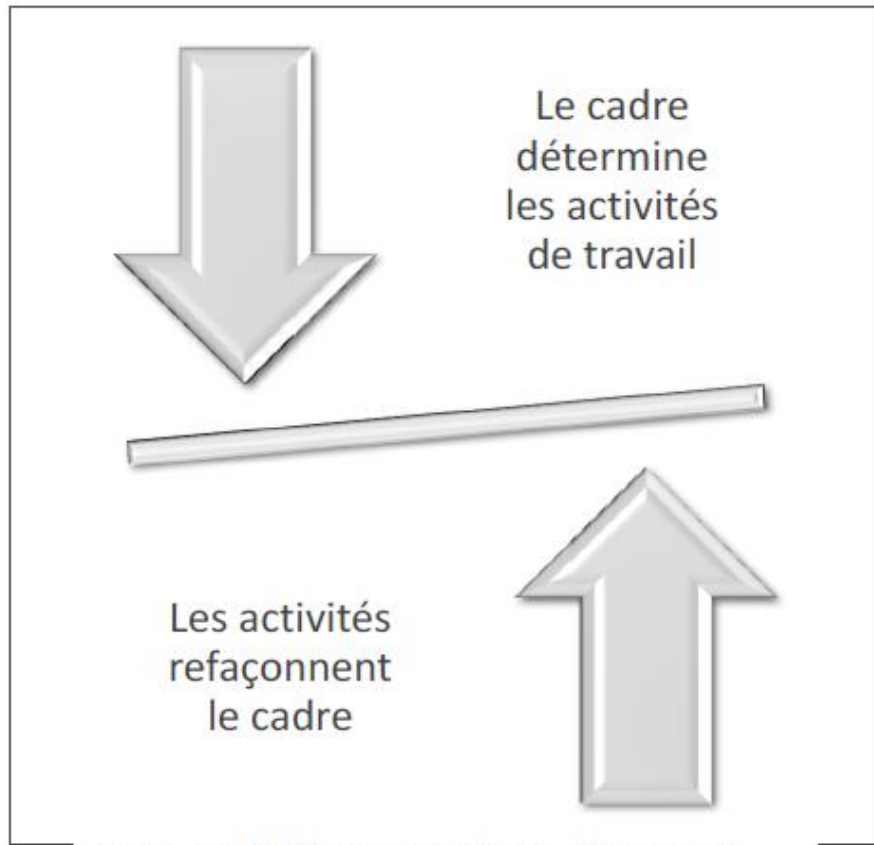
Petit collectifs  
Pas d'acteurs internes de préventions  
mais intégration de la négociation dans  
**Interactions chef d'entreprise / salariés en proximité**  
*Du recrutement, conditions emploi et de travail au quotidien*

**Particularités organisation et activités en proximité où chacun a un pouvoir d'organisation par son activité**



# L'organisationnel de l'activité de travail : aux origines de la santé au travail

Activité : ens des actions, des interprétations, des communications socialement situées (Theureau)



Le travail d'organisation (Terssac)

Activités hors de l'activité productive  
*(réunions, action dès la commande...)*

Activités au cours de l'activité productive

activité syndicale

activités individuelle ou collective recherche d'ajustements

Activités de recherche d'ajustement (hors )

dans l'action productive

# 2. Exemples d'activités d'organisation qui développent la santé au travail

---

CHEF D'ENTREPRISE ET SALARIÉS ACTEURS DE LA SANTÉ



# Concordance organisationnelle des activités chef d'entreprise / salariés

processus qui abondent santé et performance

---

**Inversion de l'accès aux contrôles**

**La recherche d'indicateurs de vente par les salariés**

**Production de règles par les salariés**  
**L'amélioration des procédures par les salariés**

**La compétence sur les compétences**  
**Des missions difficiles qui ne mettent pas en échec, et permettent un développement de compétence**

**La non mise en concurrence & le partage du choix des gammes**

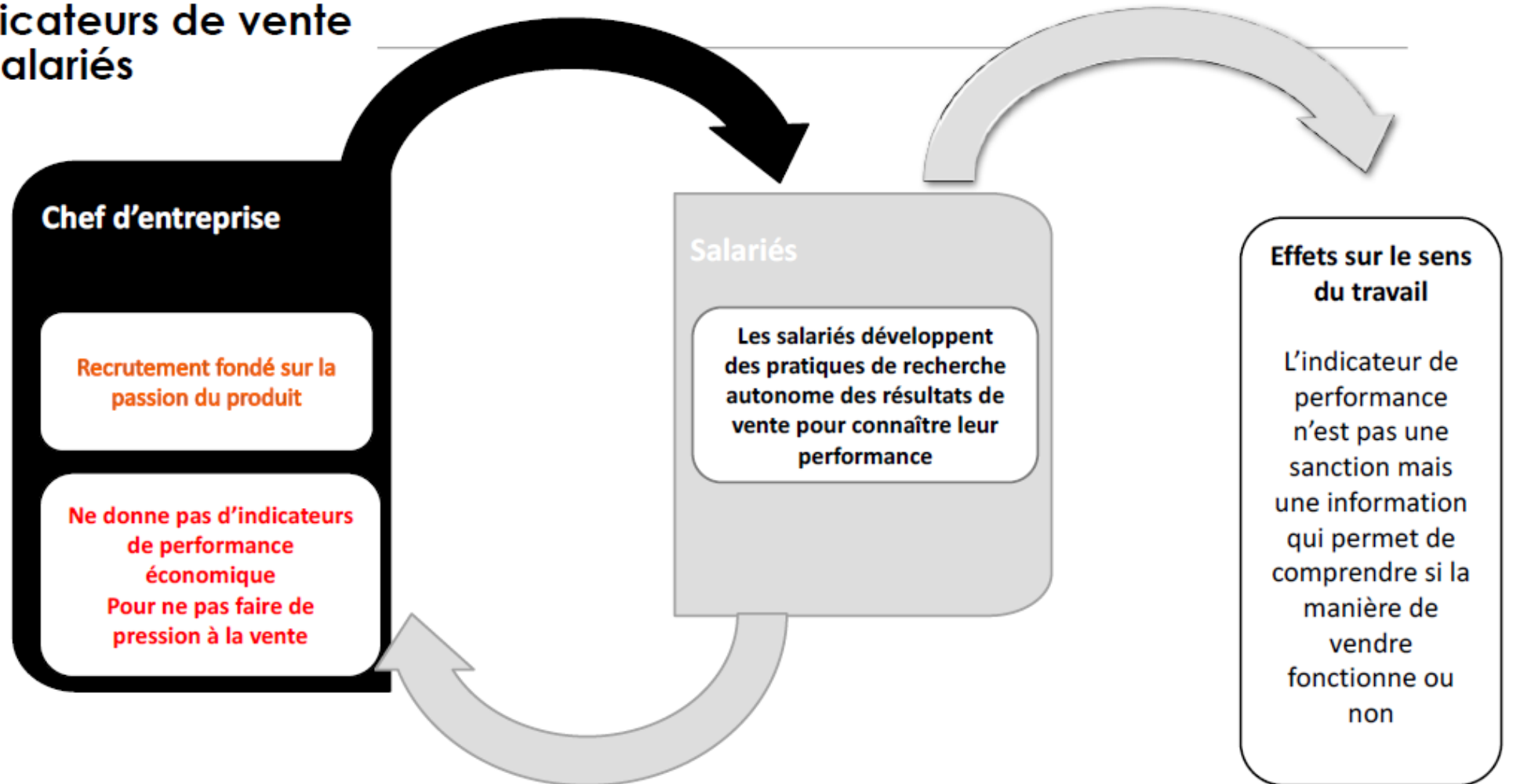
**Le développement de l'entre-aide et des compétences des salariés**

**L'investissement dans du matériel**  
**Le plaisir d'outils performants, la satisfaction d'être moderne....**



Quand l'activité du chef d'entreprise,  
contribue à celle des salariés qui contribue aux choix d'organisation et à la santé au travail

## Inversion de la pression des contrôles La recherche d'indicateurs de vente par les salariés



## Caractéristiques du prescrit

- **Charge importante, savoir-faire pour tenir la vitesse, qui amène à être loin, vigilance**
- **Reconnue par le chef d'entreprise (apport de compétences...**

## Organisation du travail

- **Des chantiers loin, isolés**
- **Fondée sur la base d'un collectif**
- **Stabilité des contrats de travail, aide au fonctionnement du collectif, certains arbitrages tiennent compte des souhaits (horaires...)**

## Accord sur les valeurs

- **Pas de conflit éthique**
- **Pas de qualité empêchée**
- **Travail ayant du sens, donne un sentiment d'utilité**

## Relations de travail

- **Petite équipe qui peut être en huis clos**
- **Soutien par les moyens donnés**
- **Management présent et écoutant**
- **Des rôles connus**

## Environnement physique

- **Dur de multiples manières**
- **Des outils adaptés**

## Environnement socio-économique

- **Des enjeux portés par le dirigeant**
- **Mais connus des salariés**
- **Un salaire et un partage des bénéfices**

Se questionner sur « genre et conditions de travail » c'est comprendre comment se passent les choses et comment les améliorer, en matière de santé et sécurité.

- Les travaux de l'ANACT sur cette question (références aux travaux de Laurence THERY et Florence CHAPPERT): construction d'un « cadre conceptuel » qui est nécessaire pour pallier la prise en compte pauvre du genre.
- S'intéresser au « Genre » revient à l'obstination de prendre en compte la situation différenciée des femmes et des hommes. À analyser la santé et les conditions de travail à travers « les lunettes du genre ».
- Les évolutions réglementaires de la prévention des risques favorisent la sortie des enfants et des femmes du travail, et n'ont pas entré en compte toutes choses égales par ailleurs.

Mon propos s'articulera autour des constats, des difficultés rencontrés dans les pratiques et des questions plus larges liées aux évolutions du travail, aux effets potentiels des ordonnances de juillet 2017

**Des constats : Une invisibilité des effets du travail pour les femmes**

Un premier niveau : Analyser les conditions de travail consiste à sortir d'une construction prédominante de la prévention basée sur les risques physiques, sur l'exposition à ces risques et sur le cumul de ces expositions.

Les travaux de l'INRS montrent qu'il n'y a pas besoin d'être exposé à du bruit pour devenir sourd. Il existe des substances chimiques capables de provoquer une déficience auditive. Cet exemple de multi-expositions à des risques professionnels est peu pris en compte au sein des politiques de

prévention, qui se centrent seulement sur la réparation à l'exposition d'un risque.

Un deuxième niveau : Les équipements et les postes de travail sont créés et répondent à un modèle de « l'homme moyen », du salarié masculin neutre.

Imprégnés de représentations de sexe, les métiers dits féminins sont considérés comme peu pénibles et les risques associés sont invisibilisés : par exemple le risque lié au port de charge des aides maternelles est peu reconnu. Cette invisibilisation se retrouve aussi dans les statistiques, caractérisées par l'absence de données sexuées, notamment sur la santé au travail.

Pour pallier à cette situation, il est nécessaire de créer un outil pour développer et déconstruire la santé, sous l'angle du genre. Depuis 2012, l'ANACT (L.THERY et F. CHAPPERT ) met à jour annuellement une analyse sexuée des accidents du travail , de trajet des maladies professionnelles, à partir des données de la CNAMTS.

Ces données sur la sinistralité mettent en lumière une évolution différenciée entre les sexes. Concernant les accidents du travail et de trajet : leur baisse globale masque finalement une augmentation de ces AT et de trajet pour les femmes. Elles révèlent aussi que les maladies professionnelles touchent deux fois plus les femmes que les hommes.

L'ANACT a développé un modèle d'intervention en entreprise afin d'éclairer les conditions d'exposition différenciées entre les femmes et les hommes qui est basé sur quatre axes :

- Organisationnel : la répartition des femmes et les hommes selon les métiers, les postes de travail , les tâches ou les activités.

- Temporel : les femmes et les hommes n'ont pas les mêmes contraintes de temps de travail et hors travail (qui renvoient notamment aux activités inégalement partagées dans la sphère privée )
- Parcours : les femmes et les hommes n'ont pas les mêmes parcours professionnels ; recrutement / formation / mobilité / promotion ...
- Poste de travail : : les femmes et les hommes sont exposés à des facteurs de risques et de pénibilités distincts, partiellement rendus visibles, notamment dans les emplois à prédominance féminine, avec des effets différenciés en termes de santé

Les évolutions législatives récentes (Loi du 4 août 2014) privilégient une meilleure prise en compte du genre dans les entreprises, notamment pour celles de plus de 50 salarié-es où la signature d'un accord ou d'un plan d'action est obligatoire ou par l'obligation de tenir compte de l'impact différencié de l'exposition des risques au sein du DUER. Cela se traduit aussi dans la loi Santé de 2015 qui met en place la construction d'indicateurs sexués dans les rapports de la MDT pour les entreprises et au sein de la CNAMTS.

**Les difficultés méthodologiques et questions :**

En terme de posture, éviter de renvoyer les femmes aux représentations et aux stéréotypes auxquelles elles sont cantonnées.

Besoin de construire des données sexuées sur la sinistralité au niveau de la branche professionnelle par exemple pour les mettre en perspective dans l'entreprise.

Concernant la méthode, il existe un risque de stigmatisation dans les petits effectifs lors de l'analyse sexuée de l'organisation du travail.

## **« Genre, santé et conditions de travail »**

**Colloque organisé par l'IRT de Toulouse**

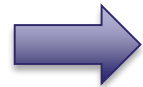
**Pascale Mercieca – ANACT**

- **Un point de vue exprimé en tant qu'intervenante du Réseau Anact – Aract**
  - A partir des actions du Réseau Anact-Aract et responsable de l'animation d'un groupe Réseau « Genre et appui à la conception du Document Unique »
  - Des actions engagées depuis 2009, contractualisées avec le Ministère du Travail (CP4, COP1, bientôt COP2)
  - Des actions : interventions en entreprise, animation d'un groupe Réseau, communications, publications, auditions, thèse, ...
- **Notre appellation du « Genre » : « Prendre en compte la situation différenciée des femmes et des hommes dans le travail »**
  - Une opiniâtreté du Réseau : les conditions de travail, la prévention des risques, la santé au travail .... concernent des femmes et des hommes au travail
  - Dans une intention d'amélioration pour tous les salariés : les femmes et les hommes
- **Mon propos portera successivement sur des constats, des difficultés que nous rencontrons dans nos pratiques et des questions plus larges liées aux évolutions du travail, aux effets potentiels des ordonnances de juillet 2017**



### Des situations différenciées au travail pour les femmes et les hommes

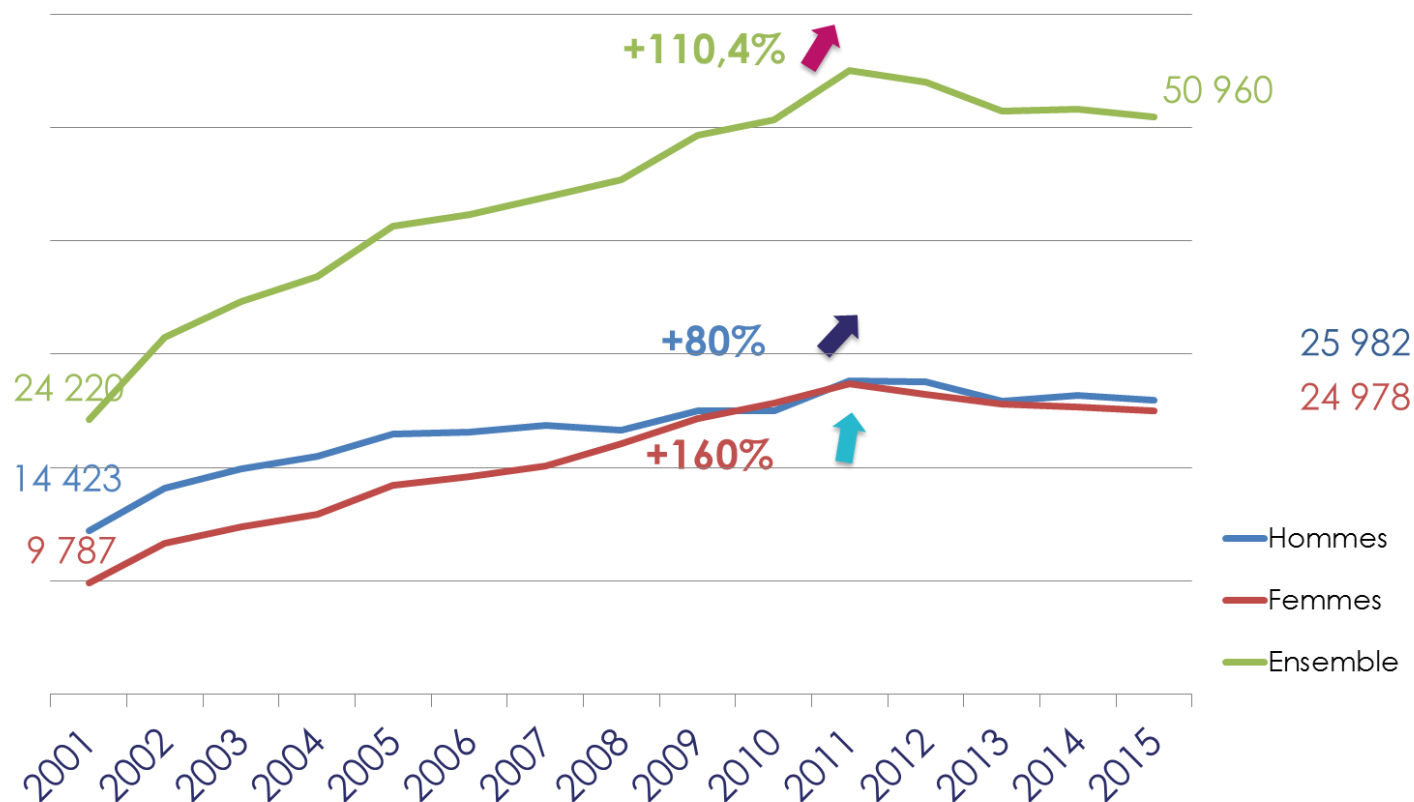
- Un impensé des politiques publiques et des démarches des entreprises
  - Les politiques de prévention qui restent organisées pour agir sur des risques et peu pour la prévention celle des salariés, particulièrement celle des femmes. Seule exception : les attendus du PST3
  - Des standards d'équipement de travail encore conçus à l'aune de l'homme « neutre, moyen » : où est-il?
- Un impensé dans la construction sociale des indicateurs AT-MP, .. existants
  - En 2009 : quasiment pas de données santé sécurité publiées : CNAM-TS, SST, INRS, ANSES, ...
- Un impensé dans les représentations de métier, de sexe, : un travail pénible reste associé à la charge, au bruit, à l'utilisation de la force ... quid du port de charge pour les assistantes maternelles?



Créer du chiffre pour interpeller, intervenir en entreprise, faire discuter les acteurs de l'entreprise : un travail de l'Anact engagé en 2012 - Florence Chappert, Patricia Therry

# Évolution du nombre des accidents du travail en France 2000 - 2015

4



**En 2015, les AT des femmes représentent 35% du total des AT. Si le nombre des AT diminue entre 2000 et 2014 de 16%, cette moyenne masque des évolutions asymétriques selon le sexe : le nombre des AT des femmes progresse de 33% en 15 ans (surtout dans CTN Santé, Nettoyage, Travail Temporaire et aussi Banque Assurance Administration) tandis que le nombre des AT des hommes baisse de 30%**

Calcul et graphique Anact d'après chiffres CNAM-TS environ 18 M de salariés



# Évolution du nombre d'accidents de trajet en France 2001-2014

5

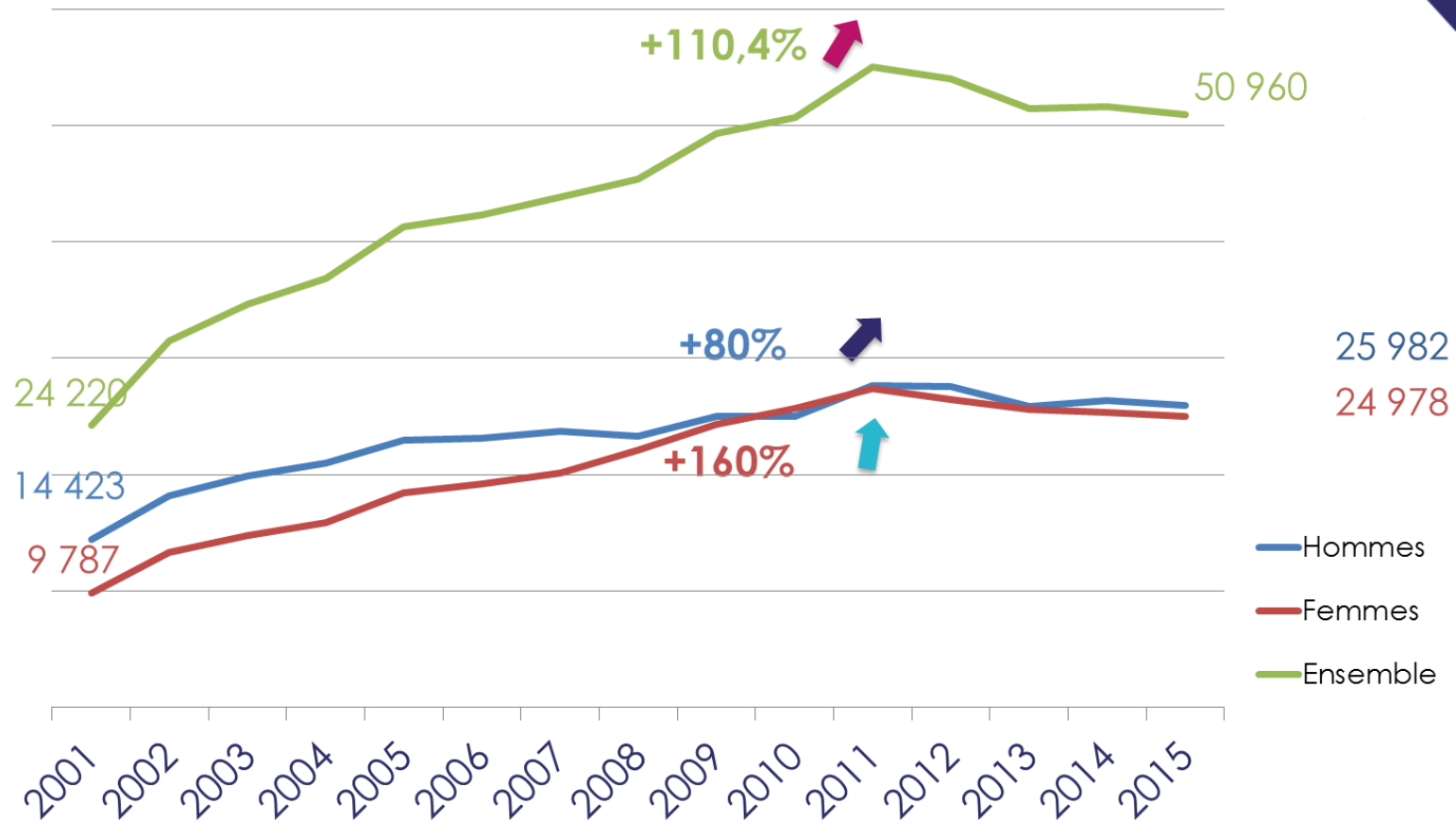


**Le nombre des accidents de trajet des femmes dépasse depuis 2009 celui des hommes**

Calcul et graphique Anact d'après chiffres CNAM-TS – 18 M de salariés. Non mis à jour en 2015

# Évolution du nombre des maladies professionnelles en France 2001-2015

6



**En France, les MP des femmes augmentent plus de 2 fois plus vite que celles des hommes. En 2013, il y a autant de MP pour les femmes et pour les hommes.**

Calcul et graphique Anact d'après chiffres CNAM-TS - 18M de salariés

# De nos interventions, les hypothèses d'analyse du Réseau Anact-Aract

## « Femmes et hommes en entreprise: toutes choses inégales par ailleurs »

7

- 1. Organisation: F et H ne font pas les mêmes métiers ou dans les mêmes postes ne font pas les mêmes activités**
- 2. Travail: F et H ne sont pas dans les mêmes conditions d'exposition** aux risques, pénibilités – **qui sont rendues plus invisibles dans les emplois à prédominance féminine** (Ex - exposition aux facteurs de RPS supérieurs chez les femmes, surtout pour les catégories les moins favorisées – Etude « Santé des femmes en France 2009)
- 3. Parcours: F et H n'ont pas les mêmes carrières et opportunités d'évolution.** Augmentation des statuts d'emplois précaires avec l'âge pour les femmes.
- 4. Temps: F et H n'ont pas les mêmes contraintes de temps de travail et hors travail, postes de travail aux horaires atypiques imposés pour les femmes (caissières, ..) ou qui s'imposent à elles (SAP), ...**

- **Peu de demande des entreprises, des IRP, des SST, .... alors que**
  - **Loi du 4 août 2014 amène deux inflexions de la réglementation:**
    - ❑ Article 19: introduction d'un **9ème « domaine d'indicateurs et d'actions en santé et sécurité au travail »** dans le **diagnostic de situation comparée** des entreprises obligatoire pour les plus de 50 salariés
    - ❑ Article 20: **l'évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.**
  - **Loi Santé 2015 - 17 déc 2015 conduit à deux inflexions de la réglementation:**
    - ❑ Article 38 : Données sexuées. **Le rapport annuel d'activité, établi par le médecin du travail** pour les entreprises dont il a la charge, devra désormais comporter des données selon le sexe.
    - ❑ Article 163: La **CNAM-TS, dans son rapport d'activité et de gestion**, devra intégrer des données présentées par sexe, en particulier sur les accidents du travail et les maladies professionnelles
- **Absence de prise en compte du « genre » dans les accords d'entreprise concernant les RPS, les plans « seniors » .... Quid des futurs accords de branches et d'entreprise prévus avec des IRP aux périmètres et moyens plus limités?**

# Des difficultés méthodologiques et des questions

## □ Des questions méthodologiques pour l'intervention

9

- En terme de posture :
  - Inverser l'approche par risque par une approche par l'analyse du travail et par la prise en compte des femmes et hommes exposés :
    - nécessité de convaincre les directions mais aussi les IRP,
    - exigence d'un plaidoyer très argumenté : un objet de travail du groupe Réseau - reconstruction et valorisation d'histoires d'intervention
    - Sans tomber dans la discrimination positive ou le militantisme
  - Besoin d'usage de statistiques sexuées par régime d'assurance (CNAM-TS mais aussi MSA, travailleurs indépendants ... ), par branches professionnelles
- En terme de méthode :
  - Encore un faible usage des outils qui révèlent la population exposée (exemple; les Unités de Travail)
  - Une crainte constante de stigmatisation, d'exclusion des personnes surtout lorsque la populations a un effectif faible (2, 3 personnes). Besoin d'appui sur des des études statistiques.

# La démarche de prévention : Retours d'expérimentation

## ■ INTERVENTION 6 :

*La sinistralité AT/MP dans les petites entreprises en Occitanie*  
 – **Guy HOURRIEZ**, Ingénieur Conseil CARSAT Midi-Pyrénées

## ■ INTERVENTION 7 :

*Bref rappel du cadre juridique*  
 – **Sylvie MARTINOU**, Responsable du Service réglementation et relations du travail, DIRECCTE Occitanie

## ■ INTERVENTION 8 :

*La formation HSCT des délégué-es du personnel non syndiqué-es des petites entreprises : Enseignements d'une campagne de sensibilisation en Midi-Pyrénées*  
 - **Yannick LE QUENTREC**, Sociologue, CERTOP  
**Margaux LE STUNFF**, Assistante ingénieure de formation, IRT Occitanie

## ■ INTERVENTION 9 :

*Expérimentation d'une offre de service paritaire à destination des entreprises de 11 à 50 salariées*  
 – **Catherine LEVAT-PINATEL**, Chargée de mission, Aract Occitanie  
**Guillaume BOLLIER**, Responsable d'Unité de Contrôle, DIRECCTE Béziers

## ■ INTERVENTION 10 :

*La prévention des risques dans le Groupement Coopératif Santé et Médico-Social (GCSMS) Soléa*  
 - **Emilie BROCHOIRE**, **Stéphanie BRU**, **Béatrice FRAYSSE**, **Sandrine LASSAUVETAT**, Animatrices  
**Régine ENTRAYGUES**, Directrice d'établissement

À partir des données statistiques de la CARSAT, on peut observer que les accidents du travail sont plus nombreux dans les petites entreprises (46 392 en 2016 pour les entreprises de moins de 250 salarié-es) que dans les plus grandes (6 296 pour les plus de 250 salarié-es).

**Focus sur les accidents du travail par causes :**

Tous les accidents en soulevant, en portant, en aidant quelqu'un à se déplacer ou en se baissant, etc. représentent 72.5 % de la sinistralité AT/MP et varient selon les secteurs d'activités.

**Focus sur l'activité et la fréquence :**

Les secteurs d'activités les plus touchés : les entreprises du Transport et entreposage, de la Construction, Santé et action sociale (particulièrement les EHPAD), des Arts et Spectacles, de l'Hébergement et de la Restauration, de la Production et distribution d'eau.

**Focus sur l'activité et le coût :**

La gravité des accidents de travail est calculée par rapport au coût. Les entreprises du transport, du BTP et de la construction (secteur moins touché par les accidents mais qui sont plus graves dont mortels), du commerce et de la réparation automobile, des services administratifs et de soutien ainsi que de la santé et l'action sociale.

En fréquence comme en gravité, ce sont les mêmes secteurs qui sont concernés.

Qu'en est-il de la santé mentale ? Cela doit être reconnu comme une maladie professionnelle car on connaît l'impact des risques psychosociaux (RPS) en lien avec les troubles musculo-squelettiques (TMS).

Est-ce que l'on a des statistiques sur ces questions, tous secteurs confondus ? On peut cibler, par exemple dans le Plan Régional de Santé 3, où une étude de la DIRECCTE va sortir prochainement sur les métiers les plus exposés comme les aides soignant-es et les infirmier-ères ...

Aujourd'hui, il existe 101 tableaux de maladies professionnelles, avec des conditions de déclarations des maladies et des expositions aux risques à différents niveaux.

# SINISTRALITE ET PME/TPE OCCITANIE

Guy HOURRIEZ



# Répartition générale sinistralité

	Nb SE	Effectif Moyen	Nb AT avec Arrêt	Nb AT avec IPP	Nb Mortel AT	MP avec Arrêt	Nb MP reconnu es	Nb MP avec IPP	Nb Mortel MP	IF/AT	IF/MP
< 250	188 670	1 106 479	46 392	2 444	39	1 543	2 325	800	4	41,9	1,39
> 250	426	252 286	6 296	301	4	230	321	115	0	24,9	0,9

# FOCUS SUR LES AT PAR CAUSES

En soulevant, en portant, en se levant	6940
Mouvements non coordonnés, gestes intempestifs, inopportuns	6504
Glissade ou trébuchement avec chute, chute de personne - de plain-pied	4833
Chute de personne - de hauteur	2779
En marchant lourdement, faux pas, glissade - sans chute	2675
Perte, totale ou partielle, de contrôle d'outil à main (motorisé ou non) ainsi que de la matière travaillée par l'outil	2593
Perte, totale ou partielle, de contrôle d'objet (porté, déplacé, manipulé, etc.)	2327
Perte, totale ou partielle, de contrôle de moyen de transport - d'équipement de manutention (motorisé ou non)	1835
En étant attrapé, entraîné, par quelque chose ou par son élan	1316
Glissade, chute, effondrement d'Agent matériel - supérieur (tombant sur la victime)	1117
En poussant, en tractant	921
En torsion, en rotation, en se tournant	852
Violence, agression, menace - provenant de personnes externes à l'entreprise	812
En déposant, en se baissant	696
Perte, totale ou partielle, de contrôle - de machine (y compris le démarrage intempestif) ainsi que de la matière travaillée par la machine	598

# FOCUS ACTIVITES/FREQUENCE

---

Libellé de la section NAF	Effectif	AT avec arrêt	AT avec IP	AT mortels	IF	Jours perdus
Transports et entreposage	41 073	2 644	174	7	64,4	186 015
Construction	63 214	3 775	296	5	59,7	250 192
Santé humaine et action sociale	103 333	5 203	211		50,4	296 708
Arts, spectacles et activités récréatives	14 690	722	22		49,1	33 168
Activités de services administratifs et de soutien	72 462	3 434	194	7	47,4	214 693
Hébergement et Restauration	35 096	1 530	60		43,6	75 586
Production et distribution d'eau	5 932	256	28		43,2	18 962

# FOCUS ACTIVITES/COUTS

---

Libellé de la section NAF	Effectif	AT avec arrêt	AT avec IP	AT mortels	% Cout
Construction	63 214	3 775	296	5	18%
Industrie manufacturière	129 928	3 898	234	7	18%
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	118 658	4 267	194	2	15%
Santé humaine et action sociale	103 333	5 203	211		13%
Transports et entreposage	41 073	2 644	174	7	12%
Activités de services administratifs et de soutien	72 462	3 434	194	7	10%
Hébergement et Restauration	35 096	1 530	60		3%

Présentation du cadre juridique de la démarche de prévention des risques professionnels dans les petites entreprises de moins de 50 salarié-es et le rôle des délégué-es du personnel en matière de santé et de sécurité au travail (À nuancer dans l'attente de la législation et de la parution des décrets).

**Rappel des principes généraux de prévention** (Article L.4121-2 du code du travail) :

Éviter les risques ; Évaluer les risques qui ne peuvent être évités ; Combattre les risques à la source ; Adapter le travail à l'homme ; Tenir compte de l'évolution de la technique ; Remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou ce qui l'est moins ; Planifier la prévention ; Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ; Donner les instructions appropriées aux travailleurs

**L'évaluation des risques** (Article L. 4121-3 du code du travail) :

L'employeur évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs (Pour chaque unité de travail ; Régulièrement (a minima au moins une fois par an) ; Et en fonction des aménagements, équipements, transformations et définitions des postes de travail...). Il met en œuvre les actions de prévention nécessaires et il consigne les résultats de l'évaluation et les actions de prévention dans un document unique (DUER)

**Rôle des délégués du personnel** (Article L.2313-1 du code du travail) :

- Représenter le personnel auprès de l'employeur et lui faire part de toute réclamation individuelle ou collective en matière d'application de la réglementation du travail
- Être les interlocuteurs de l'inspecteur du travail qu'ils peuvent saisir de tout problème d'application du droit du travail

**Rôle des délégués du personnel dans les entreprises de moins de 50 salariés en matière de santé et de sécurité** (Article L.4611-3 du code du travail) :

- En l'absence de CHSCT les délégués du personnel exercent les missions attribuées à ce comité
- Ils sont soumis aux mêmes obligations que les membres du CHSCT

**Moyens octroyés aux délégués du personnel pour remplir leurs missions en matière de santé et de sécurité** : Pas d'heures de délégation en plus ; Droit à la formation des membres du CHSCT ; Le DUER est tenu à la disposition des délégués du personnel ; Communication par l'employeur des observations et mises en demeure de l'inspection du travail ainsi que des rapports de vérification et de contrôle ; Possibilité de saisir l'inspection du travail.

**Ordonnance du 22/09/2017** : Rôle de la délégation du personnel au comité social et économique en matière de santé et sécurité (Article L.2312-5 du code du travail) – **Décrets d'application à venir**

- Présenter les réclamations individuelles ou collectives
- Contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise
- Réaliser des enquêtes AT ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel
- Possibilité de saisir l'inspection du travail

Quelques certitudes sur le fonctionnement :

- Des protections collectives à privilégier par rapport aux protections individuelles
- Même rôle des DP dans les entreprises de moins de 50 salarié-es : En l'absence de CHSCT, les représentant-es DP assument ces missions, sans heures de délégation supplémentaires.
- Le droit d'alerte des DP disparaît dans le nouveau texte pour les entreprises de moins de 50 salarié-es.

Sur les moyens de la DIRECCTE, aujourd'hui les agent-es de contrôle sont au nombre de 180 sur le territoire pour environ 160 000 entreprises et 32 00 interventions par an.

# **Entreprises de moins de 50 salariés**

## **La prévention des risques professionnels et le rôle des délégués du personnel en matière de santé et de sécurité au travail**

### ***Cadre juridique***

# Rappel des principes généraux de prévention

L.4121-2 du code du travail

- Eviter les risques
- Evaluer les risques qui ne peuvent être évités
- Combattre les risques à la source
- Adapter le travail à l'homme
- Tenir compte de l'évolution de la technique
- Remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou ce qui l'est moins
- Planifier la prévention
- Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle
- Donner les instructions appropriées aux travailleurs

# L'évaluation des risques

L. 4121-3 du code du travail

- L'employeur évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs
  - ↳ Pour chaque unité de travail
  - ↳ Régulièrement (a minima au moins une fois par an)
  - ↳ Et en fonction des aménagements, équipements, transformations et définitions des postes de travail...
- Il met en œuvre les actions de prévention nécessaires
- Il consigne les résultats de l'évaluation et les actions de prévention dans un document unique (DUER)



# Rôle des délégués du personnel

L.2313-1 du code du travail

- Représenter le personnel auprès de l'employeur et lui faire part de toute réclamation individuelle ou collective en matière d'application de la réglementation du travail
- Être les interlocuteurs de l'inspecteur du travail qu'ils peuvent saisir de tout problème d'application du droit du travail

# Rôle des délégués du personnel dans les entreprises de moins de 50 salariés en matière de santé et de sécurité

## L.4611-3 du code du travail

- En l'absence de CHSCT les délégués du personnel exercent les missions attribuées à ce comité
- Ils sont soumis aux mêmes obligations que les membres du CHSCT

# Moyens octroyés aux délégués du personnel pour remplir leurs missions en matière de santé et de sécurité

- Moyens attribués aux délégués du personnel (*pas d'heures de délégation en plus*)
- Droit à la formation des membres du CHSCT
- Le DUER est tenu à la disposition des délégués du personnel
- Communication par l'employeur des observations et mises en demeure de l'inspection du travail ainsi que des rapports de vérification et de contrôle
- Possibilité de saisir l'inspection du travail

# Ordonnance du 22/09/2017

## Rôle de la délégation du personnel au comité social et économique en matière de santé et sécurité

L.2312-5 du code du travail

- Présenter les réclamations individuelles ou collectives
- Contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise
- Réaliser des enquêtes AT ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel
- Possibilité de saisir l'inspection du travail

*La formation HSCT des délégué-es du personnel non syndiqué-es des petites entreprises : Enseignements d'une campagne de sensibilisation en Midi-Pyrénées*

– Yannick LE QUENTREC, Sociologue, CERTOP

Margaux LE STUNFF Assistante ingénieure de formation, IRT Occitanie

La prévention de la santé est un enjeu clé pour les petites entreprises, nombreuses sur le territoire. Bien que caractérisées par une forte diversité, celles-ci ont pour spécificité une sinistralité plus marquée (1) avec des pathologies préjudiciables pour les salarié-es et des coûts importants à la clé : remplacement de salarié-es, organisation du travail perturbée, augmentation des cotisations assurance maladie, etc.

Réglementairement, la santé des salarié-es est placée sous la responsabilité des chef-fes d'entreprise. Les représentant-es du personnel sont quant à eux chargé-es des missions du CHSCT. Or, autre caractéristique des petites entreprises, ils/elles souvent élu-es sans étiquette syndicale et, à ce titre, ont peu de formation (2) et de moyens pour exercer leur mandat efficacement.

Si l'on fait l'hypothèse qu'il y a plus de sinistralité parce que les petites entreprises ont moins de moyens pour la traiter ? Quels sont ces moyens qui manquent pour surmonter ce problème ? Et est-ce seulement une affaire de moyens ? Plus largement, une dynamique de prévention de la santé est-elle possible dans les petites entreprises compte tenu de leur dispersion ? Dans l'affirmative, comment la soutenir en tenant compte de leurs spécificités et à partir de leurs principaux acteurs ? Telles sont les questions que nous nous posons.

Nous tenterons d'y répondre à partir des résultats d'une campagne de sensibilisation réalisée en 2016-2017 dans le cadre d'une convention passée avec la DIRECCTE Occitanie. Cette campagne s'est essentiellement appuyée sur les listes des PE fournies par les unités de contrôle des 8 départements de Midi-Pyrénées que nous avons mises à jour. Elle nous a permis de recueillir 3 types de matériaux : les échanges avec les entreprises contactées par téléphone, les réponses à 29 questionnaires passés dans le cadre de rendez-vous téléphoniques,

et enfin les réactions, témoignages de 4 délégué-es du personnel qui ont participé aux sessions de formation HSCT recueillis dans le cadre d'une observation participante de la chercheuse. Les données ainsi recueillies sont sources d'enseignements précieux mais elles n'ont pas vocation à être généralisées compte tenu de ces effectifs limités.

**Plan de la communication** : Dans cette communication, nous abordons dans un premier temps la place de chacun des protagonistes dans ces petites entreprises et la façon dont ils interagissent (ou pas) (1), puis, dans un deuxième temps, leur degré de sensibilisation et leurs pratiques en matière de prévention de la santé au travail (2). Nous présentons pour terminer les institutions qui apparaissent dans cette enquête comme des acteurs clés de la démarche de prévention (3).

### 1 – Des relations tributaires d'un modèle d'entreprise familial

Les résultats font apparaître deux caractéristiques qui semblent contradictoires de ces petites entreprises :

- Qu'elles soient d'un même secteur ou de secteurs différents, il existe une grande diversité de PE qui se rapporte à leur histoire, leur situation économique, leur structure, leur activité et son évolution, leur intégration dans l'environnement territorial, leur statut (indépendantes, sous-traitantes ou filiales d'un groupe ...)
- Elles ont pour point commun d'être proches d'un modèle d'entreprise familiale, au fonctionnement paternaliste (3)(4) ou à forte teneur domestique (5) selon la formule de Benoit Lepley (6), où le directeur-propriétaire-fondateur a une position dominante et cumule un grand nombre de ressources (finances, compétences, informations clés). Ce modèle se caractérise par une large place à

l'informel dans l'organisation du travail, une culture de loyauté, des relations directes et individualisées, des liens d'interconnaissance, notamment familiaux ou éthiques.

Les propos des DP en formation illustrent ainsi cette perception de l'entreprise :

- Des employeurs qui ont souvent créé l'entreprise avec parfois d'autres membres de sa famille impliqués dans son fonctionnement ; des relations de proximité entre employeur et salarié-es et entre salarié-es ; une division du travail perçue comme faible
- Une gestion en flux-tendu où les salarié-es doivent s'ajuster aux aléas de la production de biens ou du service, via le recours à l'intérim, au travail de nuit, aux contrats aidés/professionnels et au temps partiel
- Des incertitudes sur l'avenir liées à la dépendance à l'environnement à la fluctuation des carnets de commande ou des financements, aux impératifs de certifications, aux évaluations internes/externes...

En lien avec des pouvoirs centralisés autour de la figure de l'employeur, ces petites entreprises se caractérisent par une représentation du personnel peu active et qui s'avère difficile à mettre en place.

L'organisation d'élections professionnelles et l'installation de l'instance découlent majoritairement de la volonté de l'employeur de se conformer à la loi. Mais cette démarche se heurte à la difficulté de trouver des candidat-es compte tenu du caractère très personnalisé des relations de travail et se solde par nombre de procès-verbaux de carence.

Dans ce contexte peu favorable, certains salarié-es sont conduits à prendre le mandat sous l'impulsion de l'employeur.

Par ailleurs, le constat que les DP, souvent élu-es sans étiquette syndicale, sont rarement formé-es au mandat se confirme (7).

Les DP de notre enquête se sentent démuni-es. Ils ont une vision floue de leur rôle et de leurs missions. Ils attendent beaucoup de la formation pour les éclairer sur ces points, mais aussi pour acquérir une légitimité auprès de leurs collègues de travail.

La plupart tentent de mettre en place des stratégies pour rencontrer les salarié-es (adresse mail / permanence). Mais ils n'obtiennent guère de résultats et suscitent peu d'intérêt de la part de collègues – pour qui le DP est seulement là en cas de conflit. De leur côté, les DP aspirent à se démarquer de cette vision réductrice : « *On veut se sentir utiles pour nos collègues et qu'eux perçoivent notre utilité* ».

Dans un autre registre, ces DP soulignent leur position ambivalente (8) envers l'employeur. Sous son autorité en tant que salarié-e, ils/elles ont du mal à s'abstraire de ce lien lors des réunions de négociation. Partant de l'idée d'une entreprise rassemblée autour d'un "but commun", ils sont surinvesti-es professionnellement et craignent de se mettre en porte-à-faux avec l'employeur ou avec le collectif des salarié-es, ce qui freine leur capacité à agir.

Ces DP de plus, disposent de peu de moyens pour exercer leur mandat. Pour la plupart, ils ne prennent pas leurs heures de délégation au motif que leur charge de travail ne diminue pas et que leur absence du poste nuirait à leurs collègues.

Selon les cas, les réunions d'instance sont plus ou moins formalisées et mensualisées ... Elles permettent de faire remonter des réclamations des salarié-es qui sont ensuite majoritairement traitées au cas par cas. Il n'est pas rare aussi que l'employeur les écarte de l'ordre du jour des réunions pour les renvoyer à des arrangements (9) de proximité.

## 2 - Des perceptions et des pratiques de la prévention de la santé tributaires du modèle d'entreprise familiale

Il faut d'abord noter qu'au-delà des secteurs d'activité différents, les conditions de travail des salarié-es des petites entreprises se ressemblent sur plusieurs points.

Selon les DP, les salarié-es s'investissent dans l'ensemble fortement dans l'entreprise, ce qui les conduit à accepter des conditions de travail difficiles (responsabilités individuelles, écart entre moyens/ressources et objectifs fixés, heures supplémentaires, problèmes d'articulation des temps de vie...). Ces propos rejoignent les données statistiques caractérisant des conditions de travail plus défavorables dans les petites entreprises (10).

La configuration domestique des relations de travail qui s'illustre par des pratiques de travail non formalisées, (comme des fiches de poste inexistantes ou qui ne rendent pas compte de l'ensemble des tâches effectuées...), et qui est appréciée de tous-tes, contribue à occulter l'importance de l'organisation du travail (11).

Au sujet des **perceptions de la prévention de la santé**, l'ensemble des 29 PE interrogées exprime la volonté de se conformer à la loi. Mais au-delà, ces perceptions montrent plusieurs traits forts.

Elles renvoient à des mesures centrées sur l'individu. Considérant que le risque provient majoritairement de « l'erreur humaine » du salarié-e, les employeurs cherchent à éviter les AT et à sécuriser l'environnement de travail. Mais cette approche formelle (12), au sens de respecter les formes sans impliquer une adhésion sur le fond, qui est axée sur l'individu et sur les risques physiques, ne permet pas d'objectiver l'ensemble des risques auxquels sont confrontés les salarié-es.

Seuls quelques employeurs, plus outillés, vont au-delà en identifiant des risques professionnels spécifiques (Pénibilité, RPS, gestion des conflits et du contact avec le public). Dans ce groupe, 4 employeurs se sont formé-es via la CARSAT ou un organisme professionnel sur la méthodologie DUER ou pour être RSST.

Autre caractéristique, les perceptions des petites entreprises des risques professionnels se réfèrent principalement au modèle du salarié masculin et

reprennent à leur compte une division sexuelle du travail.

Polarisées sur la seule dimension physique de la pénibilité : port de charge, bruit, utilisation de la force, elles occultent de nombreux aspects de la pénibilité dans les métiers à prédominance féminine. Par exemple, le port de charge, bien que sous des formes différentes, affecte gravement la santé des caissières, des aides à domicile ou encore des aides-soignantes.

Pour terminer sur les perceptions, à la question : « Est-il facile de s'engager dans la prévention de la santé au travail ? » : la moitié des entreprises interrogées disent ne pas identifier de freins 15 soit qu'elles relèvent de secteurs d'activité peu touchés par la sinistralité, soit qu'elles sont peu investies. Pour l'autre moitié, les freins relèvent d'un manque de moyens financiers, humains et de temps, du coût de la formation et du remplacement des salarié-es, d'un manque d'informations ainsi que d'une méconnaissance des intervenants extérieurs et de l'absence d'appui pour construire démarches SST.

Au sujet des **pratiques de prévention de la santé**, les réponses au questionnaire témoignent d'un investissement plus ou moins limité des entreprises.

S'agissant du DUER, les entreprises interrogées le perçoivent majoritairement comme un investissement lourd en termes de temps et de coût et une grande part d'entre elle le réalise dans une approche formaliste pour éviter de mettre en cause la responsabilité juridique de l'employeur(13). 19 ont réalisé et mis à jour le DUER, 7 l'ont réalisé mais pas mis à jour et 2 ne l'ont pas réalisé.

1 entreprise interrogée par le biais de la DP n'a pas pu répondre à la question.

Il faut préciser que l'évaluation des risques s'effectue majoritairement en interne. Pour l'essentiel, le DUER se concrétise à travers des actions liées la production/à l'activité (remplacement de matériel ou des équipements ...).

Les 4 entreprises les plus actives sont celles les 4 où il existe une fonction spécialisée : des responsables Sécurité / QSE / RSST. Ils établissent et mettent à jour le DUER mais ils y ajoutent des actions de prévention plus



poussées, surtout dans l'objectif de développer l'activité par exemple dans le cadre de certifications qualité / sécurité / environnement.

Dernière remarque : Quelle que soit la prise en charge des démarches de prévention de la santé, les salarié-es et de leurs représentants sont peu associés et informés. Seules 4 entreprises évoquent ce point.

Les DP, cités seulement à 2 reprises sur les 29 entreprises, arrivent en dernière position des personnes ressources identifiées en interne et leur rôle dans ce domaine est peu reconnu. Ils sont de plus assignés au traitement de réclamations individuelles qui interrogent peu l'organisation collective du travail.

Dans les rares cas où les questions d'HSCT sont abordées, elles se limitent surtout aux conditions matérielles de travail.

Il faut toutefois mentionner l'existence de bonnes pratiques, par exemple : Dans une association, la co-construction de l'ensemble de la démarche d'évaluation des risques, de la directrice avec le DP a permis de questionner collectivement le travail réel et d'identifier un ensemble de risques non visibles spontanément. Les projets et les conseils d'établissements, notamment dans les centres sociaux, qui intègrent un espace d'échanges collectifs supplémentaires entre les représentants sal/dirigeants. Un EHPAD où la directrice incite les salarié-es à se représenter collectivement, et leur demande de s'impliquer dans la démarche SST.

Il y a également le cas du Groupement de Coopération Sociale ou Médico-Sociale Soléa, qui apportera son témoignage tout à l'heure.

Il reste à noter que même lorsque les entreprises réunissent des conditions favorables (sensibilisation de l'employeur à ces questions, association des salarié-es, méthodologie DUER et ressources liées à un réseau professionnel), elles ont des difficultés à traduire l'évaluation des risques

en mesures opérationnelles de prévention de la santé au travail des salarié-es et d'amélioration de leurs conditions de travail.

### 3 - La prévention de la santé au travail et ses acteurs clés externes

Pour parvenir à identifier les acteurs clés aux yeux des employeurs et aux yeux des DP, signalons en premier lieu que nous avons contacté 200 petites entreprises (14) en vue de passer un questionnaire d'une durée de 20 à 40 minutes.

Cette démarche s'est révélée laborieuse pour diverses raisons : face à la barrière du secrétariat, face à la faible disponibilité des employeurs et des DP, la méconnaissance de l'IRT et aussi la méfiance envers le partenariat avec la DIRECCTE... Au final, 29 entreprises ont accepté de répondre (19%) - Les données obtenues sont donc limitées.

Les **services de santé au travail** sont majoritairement identifiés comme le premier soutien par les entreprises (76%) (22/29), notamment lorsqu'il s'agit des employeurs (94%) (16/17).

La majorité dit bénéficier d'un suivi perçu comme « régulier et constructif » de la médecine du travail. 8 entreprises identifient ces services comme une source d'informations sur des problèmes spécifiques : démarche bruit, risques chimiques ou TMS ou mesures propres à un secteur d'activité. Seules 6 entreprises, souvent dotées de responsables sécurité/QSE, mentionnent des contacts qui se limitent aux visites médicales périodiques avec les services de santé au travail.

Deuxième interlocuteur sont les **groupements professionnels** (union patronale/ réseau professionnel/ syndicat professionnel ...). Sur les 29 entreprises, 15 leur font appel, dont 11 employeurs. Ils proposent une veille réglementaire, des outils et des guides méthodologiques, notamment pour l'évaluation des risques professionnels, parfois un réseau de formateurs en interne.

La **CARSAT** est le troisième interlocuteur pertinent identifié par les entreprises, notamment en lien avec les visites de préventeurs dans le cadre d'actions spécifiques aux secteurs d'activité (comme les garages /EHPAD) et pour des entreprises ayant de mauvais indicateurs de sinistralité. Ce sont les responsables sécurité/QSE qui identifient le plus la CARSAT en tant que source d'information, de conseils et de formation. Les employeurs font moins appel à cet organisme qu'ils assimilent à un outil de contrôle et de cotisations.

En ce qui concerne les **OPCA**, si les petites entreprises ne les identifient pas d'emblée comme acteur clé de la prévention de la santé, elles expriment des attentes pour que ces organismes les accompagnent dans ce domaine. Tel est le cas de l'OPCA Transport qui a établi un partenariat avec l'INRS CNAMTS pour inciter les entreprises à s'engager dans une démarche de prévention. Il en va de même pour l'OPCALIM dans l'industrie agroalimentaire.

Enfin s'agissant des **DP**, Internet reste la source principale d'informations sur la démarche de prévention mais cela s'accompagne de fortes contraintes avec beaucoup de temps passé pour comparer les informations et sélectionner les plus pertinentes.

Nos données confirment que les DP ont peu d'interlocuteurs extérieurs et peu de connaissances du réseau qu'ils peuvent mobiliser. L'inspection du travail est identifiée souvent comme un acteur clé par les DP, Mais dans ce cas, ils veillent à se démarquer de toute visée de contrôle de l'entreprise.

Dans le secteur de l'action sociale, les DP évoquent le rôle de l'Agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux (ANEMS), à travers ses inspections et ses évaluations, qui leur permettent de se familiariser avec la prévention de la santé au travail. Dans les entreprises sous-traitantes du milieu industriel, ils disent parfois se référer au contrat de prévention passé avec les entreprises donneuses-d'ordres.

## 4 - Conclusion

Pour revenir aux questions posées dans notre introduction, nos données confirment tout d'abord la nécessité de renforcer une dynamique de prévention de la santé au travail dans les petites entreprises. La sinistralité plus marquée qui les caractérise ne ressort pas de la fatalité.

Elles confirment aussi que ces entreprises ont des difficultés à développer une culture de la sécurité notamment, mais pas exclusivement, en l'absence de service intermédiaire ou RH.

Pour y remédier en interne, la formation HSCT des DP peut être un appui aux yeux des employeur-se, une possibilité d'alléger les contraintes liées aux démarches d'évaluation, de responsabiliser les salarié-es sur ces questions.

Au niveau d'une aide extérieure, le rôle régulateur d'acteurs institutionnels comme les SST ou la CARSAT est plébiscité, que ce soit pour visibiliser les risques, accéder à des outils méthodologiques, ou définir des mesures concrètes d'amélioration après l'évaluation. On peut toutefois s'interroger à ce stade sur les moyens alloués à ces organismes et sur leur capacité d'action auprès d'un grand nombre d'entreprises.

Dernière remarque, mais non la moins importante, la prévention de la santé au travail n'est pas seulement une affaire de ressources cognitives. La formation, l'information, l'évaluation sont nécessaires mais insuffisantes pour résorber la sinistralité car celle-ci se corrèle avec la nature des relations entre les employeurs et les salariées et leurs représentants. Plus précisément, les études montrent que l'évaluation des risques implique, pour être efficace, la possibilité de dissensus entre les acteurs, l'expression de logiques et d'intérêts divergents, notamment par l'analyse du travail réel. Or, de telles conditions sont rares dans les petites entreprises où les relations informelles autour de l'autorité de l'employeur dominant, où la négociation est peu institutionnalisée et où l'activité des DP, souvent coupés du réseau syndical, est faible.

Créer les conditions pour s'emparer de la prévention de la santé renvoie au cadre juridique qui permet ou non l'existence de contre-pouvoirs dans ces entreprises et l'autonomie de ces contre-pouvoirs.

De ce point de vue, actualité oblige, l'on peut craindre que la réforme du code du travail ne prenne le contrepied d'une telle dynamique. En effet, sous couvert de dialogue social, elle prévoit, pour les entreprises de moins de 11 salariés et celles de moins de 20 salariés sans comité social et économique, la ratification des projets d'accords de l'employeur directement par un vote des salarié-es, sans procédure de négociation ...

(1) Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail, (2009-2014), ESENER-1 et 2 ; CARSAT, Statistiques régionales - Risques professionnels en Midi-Pyrénées (Accidents du travail-Maladies professionnelles) 2015.

(2) DARES Analyses (novembre 2014, n° 084).

(3) Farvaque, N. & Lefebvre, M. (2010). « Les salariés de PME : d'une spécificité des relations sociales à un rapport particulier aux Prud'hommes ? ». La Revue de l'Ires, n°66, (3), pp. 5-34.

(4) La notion de paternalisme désigne « un rapport social dont l'inégalité est déniée, transfigurée par une métaphore social qui assimile le détenteur de l'autorité à un père et les agents soumis à son autorité à ses enfants. Cette métaphore tend à transformer les rapports d'autorité et d'exploitation en en rapports éthiques et affectifs et le devoir et le sentiment se substituent au règlement et au profit », in Pinçon, M. (1985). « Un patronat paternel », Actes de la recherche en sciences sociales, n° 57-58, p 95.

(5) Les rapports domestiques peuvent se résumer par l'absence de distinction par le dirigeant entre son entreprise avec la valeur de son patrimoine familial son rôle de père et de chef naturel de sa domus (maison) et son rôle de patron dont on sait que l'étymologie est la même que celle de père de famille. De là à considérer les salariés comme des membres inférieurs de sa famille, il n'y a qu'un pas...Le pouvoir petit patronal est toujours assimilé à l'autorité naturelle du père de famille. Bunel, J., Saglio, J. (1979), L'action patronale, du CNPF au petit patron, Paris, PUF, 1979, pp. 34-36.

(6) Lepley B. (2005), « Gestion des conflits dans les petites entreprises », in Jean-Michel Denis, Le conflit en grève ? La Dispute, pp. 229-250

(7) Cf. 2 DP formés sur 28 dans les réponses au questionnaire

(8) Pommier, P. (2015), « Relations professionnelles et négociations d'entreprise. Principaux enseignements du colloque organisé par la DARES le 9 décembre 2014 sur les travaux conduits à partir de l'enquête REPONSE 2011 », in Document d'études, n° 191.

(9) Farvaque, N. & Lefebvre, M. (2010), p. 13.

(10) Farvaque, N. & Lefebvre, M. (2010), p. 9.

(11) Kornig C., Verdier E. (2012), « Le garagiste, le restaurateur et la directive : les petites entreprises face à l'obligation d'évaluer les risques professionnels », pp.281-298, in Courtet C., Gollac M. (dir.), Risques du travail, la santé négociée, Paris, Éditions La Découverte, 2012, p. 287.

(12) Kornig C., Verdier E. (2012), p. 289.

(13) Kornig C., Verdier E. (2012), p. 290

(14) D'autres expérimentations territoriales comme la démarche Tosca en PACA en 2003 ont bénéficié du soutien de nombreux partenaires institutionnels : UPA, UPE, OPBTP, DDTEFP ou de services de santé au travail



---

# « La formation Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (HSCT) des délégué-es du personnel non syndiqué-es des petites entreprises » :

## Enseignements d'une campagne de sensibilisation en Midi-Pyrénées.

---

PAR YANNICK LE QUENTREC ET MARGAUX LE STUNFF

# Introduction

## Matériaux :

- - Campagne de sensibilisation sur les enjeux de la prévention de la santé au travail des acteurs des petites entreprises de 11 à 50 salarié-es de l'ex région Midi-Pyrénées, subventionnée par la DIRECTE Occitanie
- - Observation de deux sessions de formation aux missions HSCT

Deux sessions de formation

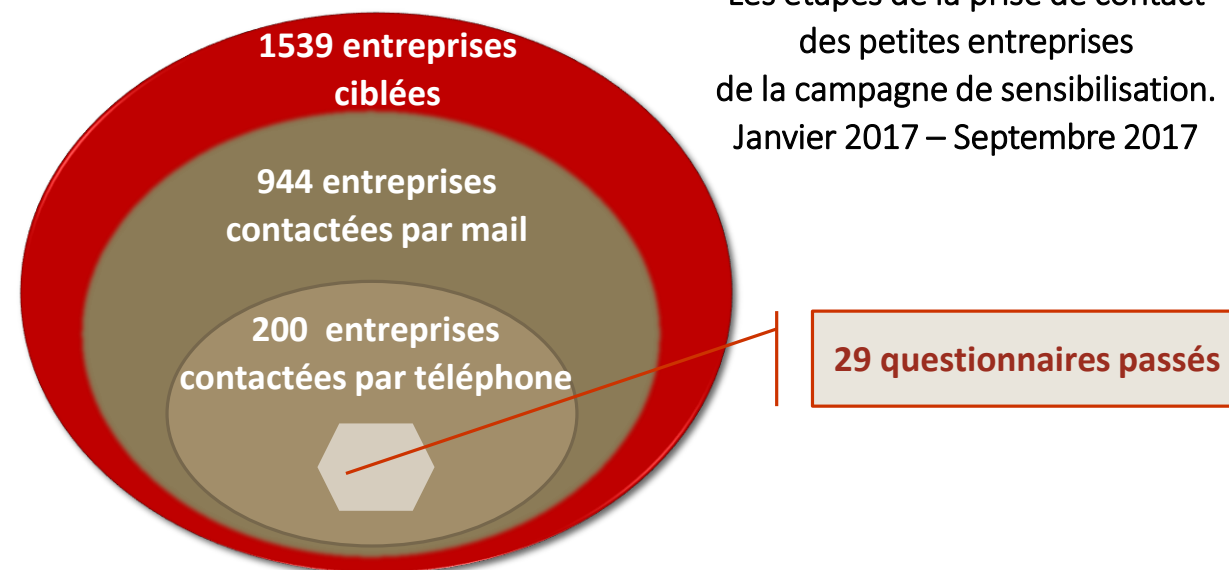
Avril et Juin 2017 :  
4 stagiaires

## Période :

Octobre 2016 - Octobre 2017

## Public cible :

Les délégué-es du personnel non syndiqué-es des entreprises de moins de 50 salarié-es



Les étapes de la prise de contact des petites entreprises de la campagne de sensibilisation. Janvier 2017 – Septembre 2017

# Partie 1 : Des relations professionnelles tributaires du modèle d'entreprise familial (1/2)

- *Une forte diversité de petites entreprises ...*
- *... Qui se rapprochent d'un modèle d'entreprise familial ...*
- *Avec des pouvoirs centralisés autour de la figure de l'employeur*

Secteur d'activité	N° départements								Total général
	09	12	32	31	65	46	81	82	
Activités de services administratifs et de soutien		1							1
Activités spécialisées, scientifiques et techniques		1							1
Administration publique						1			1
Arts, spectacles et activités récréatives		1							1
Industrie manufacturière	1	2				1			4
Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution					1				1
Santé humaine et action sociale		4	1	1	1	1		1	9
Transports et entreposage				1		1	1	1	4
Commerce		3	2	2					7
<b>Total général</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>29</b>

Entreprises concernées par la passation du questionnaire, selon le secteur d'activité et le département – Octobre 2017 :

# Partie 1 : Des relations professionnelles tributaires du modèle d'entreprise familial (2/2)

- *Une représentation du personnel peu active et difficile à mettre en place*
- *Des délégué-es du personnel démuni-es pour exercer leur mandat*

Représentation du personnel	Entreprises interrogées
Délégué-e(s) du personnel <u>non</u> syndiqué-e(s)	20
Délégué-e(s) du personnel syndiqué-e(s)	5
Carence totale	2
Création d'un CHSCT en cours	2
<b>Total général</b>	<b>29</b>

La représentation du personnel dans les entreprises concernées par la passation du questionnaire – Octobre 2017 :

## Partie 2 : Quelles perceptions et quelles pratiques de la prévention de la santé les acteurs mobilisent-ils/elles ?

---

*Malgré une diversité des secteurs d'activité, des conditions de travail semblables qui découlent de la configuration domestique des relations de travail ...*

- Des perceptions de la prévention de la santé tributaire de l'individualisation du rapport au travail
- Des perceptions des risques, sous l'angle du modèle salarié « masculin neutre »

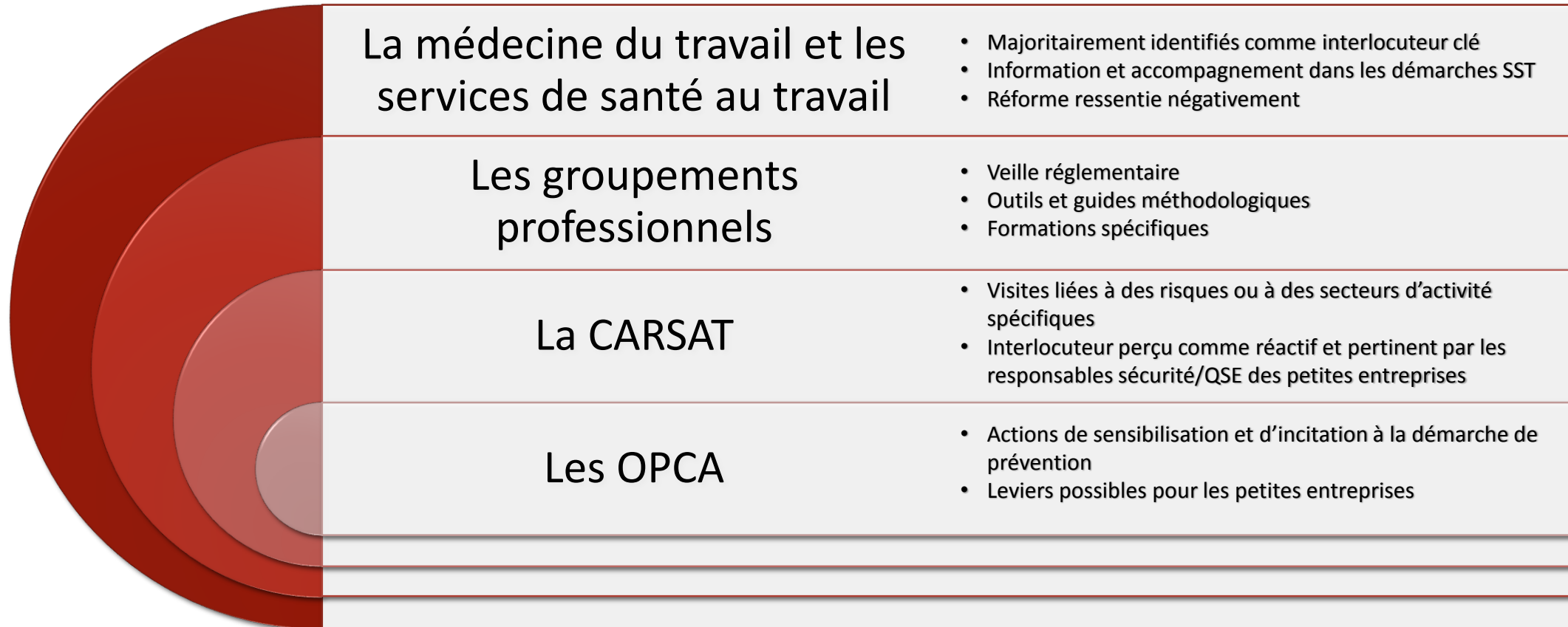
## Partie 2 : Quelles perceptions et quelles pratiques de la prévention de la santé les acteurs mobilisent-ils/elles ?(2/2)

- Des pratiques de prévention, à l'épreuve du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUER)

Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUER) et mis à jour annuelle	Nombre d'entreprises interrogées
<b>DUER + MAJ</b>	<b>19</b>
En interne - Employeur	6
En interne - association partielle des salarié-es	5
En interne – Responsable Sécurité/QSE	4
En interne - CHSCT du Groupe	2
Prestataire extérieur	2
<b>DUER sans MAJ</b>	<b>7</b>
En interne - Employeur	4
En interne - association partielle des salarié-es	1
En interne - Responsable Sécurité/QSE	2
<b>NON</b>	<b>2</b>
<b>NSP</b>	<b>1</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>29</b>

La réalisation et la mise à jour du DUER dans les entreprises concernées par la passation du questionnaire – Octobre 2017

## Partie 3 : Les acteurs clés des petites entreprises



Tranche d'effectif / secteur d'activité	Entreprises interrogées
<b>10-19</b>	<b>11</b>
Administration publique	1
Arts, spectacles et activités récréatives	1
Commerce	5
Santé humaine et action sociale	4
<b>20-29</b>	<b>4</b>
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	1
Santé humaine et action sociale	3
<b>30-39</b>	<b>7</b>
Commerce	2
Industrie manufacturière	1
Santé humaine et action sociale	2
Transports et entreposage	2
<b>40-49</b>	<b>4</b>
Activités de services administratifs et de soutien	1
Industrie manufacturière	1
Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	1
Transports et entreposage	1
<b>plus de 50</b>	<b>3</b>
Industrie manufacturière	2
Transports et entreposage	1
<b>Total général</b>	<b>29</b>

Répartition des entreprises concernées par la passation du questionnaire selon la tranche d'effectif et le secteur d'activité Octobre 2017



# Conclusion

---

- Des leviers d'action :
  - **En interne** : la formation aux missions CHSCT des délégué-es du personnel
  - **En externe** : Le rôle régulateur des acteurs institutionnels
- Des ressources cognitives nécessaires mais pas suffisantes pour une prévention efficace ...
- Visibiliser l'enjeu principal : l'analyse *du* travail réel, par l'expression des logiques et des intérêts divergents des acteurs

*Expérimentation d'une offre de service paritaire à destination des entreprises de 11 à 50 salariées*

– Catherine LEVAT-PINATEL, Chargée de mission, Aract Occitanie

Guillaume BOLLIER, Responsable d'Unité de Contrôle, DIRECCTE Béziers

### Présentation de l'offre de service :

En introduction, il est à noter que la prévention est aujourd'hui un objet et un enjeu du dialogue social dans l'entreprise. Le contexte des Ordonnances renforce les enjeux de développement des compétences des acteurs en matière de négociation, tant sur le contenu que sur la méthode.

Cette expérimentation sur trois territoires provient d'un partenariat INRS/ARACT, avec la contribution de la CARSAT Languedoc-Roussillon et de la DIRECCTE. L'objectif est d'aider les acteurs des IRP à s'emparer de la question de la prévention et des questions HSCT et notamment en proposant un outillage complémentaire à la formation réglementaire sur les missions CHSCT.

Une formation dite « à la carte » où les besoins de chaque acteur de l'entreprise sont visibiliser via un auto positionnement.

La prise en compte du fait que les petites entreprises sont moins souvent dotées d'IRP (DP) permet d'offrir trois types de formation : 1 « Mettre en place l'instance DP », 2 « Améliorer le fonctionnement de l'instance DP », 3 « S'approprier une méthode pour développer des actions HSCT au sein de l'instance ».

### Premiers retours de l'expérimentation :

Sur l'atelier 1 - Les leviers pour dynamiser la mise en place de l'instance au sein des petites entreprises renvoient à :

- La représentation des acteurs quant à l'utilité des DP
- La nature des relations sociales
- La communication sur l'instance et son utilité
- Les conditions d'organisation et le moment pour organiser les élections

L'enjeu est de permettre d'explicitier et visibiliser le rôle, les missions et les postures des acteurs et de créer une dynamique collective de construction, de structuration et de formalisation des démarches afin de dépasser l'approche individuelle qui freine la prévention.

Sur l'atelier 2 : Plusieurs thèmes de travail intersessions ont été effectués lors de l'expérimentation (sur certains risques, sur le fonctionnement de l'instance, sur la communication ...). L'action a permis de mettre en lumière certains points permettant de dynamiser l'instance et améliorer son fonctionnement : l'identification d'acteurs externes à l'entreprise de la

prévention, entrer dans une démarche participative avec les salarié-es, les mobiliser et les informer des démarches, poser des diagnostics ...

La perspective de développer cette offre au sein de la région et aussi à un niveau national s'ancre dans les ambitions du PRST3 mais pose la question du financement pour les entreprises. La création d'un espace numérique pour les représentant-es du personnel semble une perspective intéressante.

MIEUX AGIR AU SEIN DE L'INSTANCE  
DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL (DP)  
POUR LES ENTREPRISES **DE 11 À 49 SALARIÉS**

**Projet d'outillage paritaire des  
instances de délégués du  
personnel dans les entreprises  
de 11 à 49 salariés**

MIEUX AGIR AU SEIN DE L'INSTANCE  
DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL (DP)  
POUR LES ENTREPRISES **DE 11 À 49 SALARIÉS**

## Présentation de l'offre de service



# Introduction

- ✓ Les chefs d'entreprise et les délégués du personnel, des acteurs incontournables de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail dans les entreprises de 11 à 49 salariés
- ✓ Une mission large, des sujets complexes à appréhender
- ✓ La prévention, objet du dialogue social entre chef d'entreprise, DP et salariés sur le travail
- ✓ Le contexte des Ordonnances qui renforce les enjeux de développement des compétences des acteurs en matière de négociation, tant sur le contenu que sur la méthode

# Le projet

- ✓ **Cadre** : Partenariat Anact/INRS
- ✓ **Objectif** : Aider les acteurs des instances de délégués du personnel à agir sur les questions HSCT dans les entreprises de 11 à 49 salariés
- ✓ **Cible** : Chefs d'entreprise et DP
- ✓ **Modalités** : Expérimentations sur 3 régions

Contributeurs au niveau national	Contributeurs en région Occitanie
Anact, INRS, DGT, Aract Occitanie, Aract Hauts de France, Aract Grand Est	Aract, Direccte et Carsat LR

# Les objectifs

- ✓ **Outiller les 2 acteurs DP et chefs d'entreprise**
  - ✓ Travailler ensemble, chacun dans son rôle, sur les attributions HSCT de l'instance
  - ✓ Proposer des formations paritaires
  - ✓ Un outillage complémentaire aux formations HSCT prévues dans le cadre réglementaire
  
- ✓ **Proposer une démarche « à la carte », selon les besoins de chaque instance**
  - ✓ Un outil d'auto positionnement pour aider à situer ses besoins
  
- ✓ **Lever les freins dans les situations de carence de DP**
  
- ✓ **Inscrire l'offre dans une dynamique territoriale**
  - ✓ Rompre l'isolement des acteurs
  - ✓ Favoriser les échanges
  - ✓ Développer un partenariat entre Direccte, Aract et Carsat
  - ✓ S'inscrire dans la dynamique des PRST

# L'offre de service



## DE L'INTÉRÊT D'AVOIR UNE INSTANCE DP

 Atelier de 2 heures  Chefs d'entreprise & DP

Pour aider les délégués du personnel et les chefs d'entreprises de 11 à 49 salariés à se positionner sur l'offre de service :

  
“ Il n'y a pas de DP dans mon entreprise ”

### Mettre en place l'instance DP

 Atelier de 2 heures  
 Chefs d'entreprise

Pour les entreprises de 11 à 49 salariés n'ayant pas d'instance et souhaitant en créer une dans de meilleures conditions.


  
“ Je souhaite faire fonctionner efficacement l'instance DP dans mon entreprise ”

### Améliorer le fonctionnement de l'instance DP

 Formation de 2 jours (1jr + 1jr)  
 Chefs d'entreprise & DP

#### Objectifs :

- Connaître le rôle, les missions, et les moyens de l'instance DP,
- Analyser le fonctionnement de l'instance DP,
- Appréhender les attributions HSCT de l'instance,
- Identifier les enjeux HSCT dans l'entreprise,
- Définir des actions prioritaires dans l'entreprise.

  
“ Je veux améliorer mes pratiques en santé et sécurité au travail ”

### S'approprier une méthode pour développer des actions HSCT au sein de l'instance DP

 Formation de 1 jour  
 Chefs d'entreprise & DP

#### Objectifs :

- Construire des repères méthodologiques afin de traiter un sujet HSCT dans le cadre d'une démarche concertée,
- Définir des axes de progrès sur ses questions HSCT.



# Un outil pour aider à se situer : Outil d'auto positionnement

## 4 thèmes pour se positionner :

- Mise en place de l'instance
- Dialogue social dans l'entreprise
- Fonctionnement de l'instance
- Actions mises en œuvre

## Pour chaque thème :

- 4 situations-type : A, B, C, D
- Choisir celle correspondant le mieux à la réalité de son entreprise

MISE EN PLACE			
A	B	C	D
Il n'y a pas eu d'instance organisée ou l'employeur et les salariés ne comprennent pas les modalités d'organisation des élections. L'absence de candidature est systématique.	L'instance est réalisée dans le seul objectif de mise en conformité réglementaire « à la demande » organisée par l'employeur et/ou le représentant des salariés.	L'employeur et les salariés ont l'intention de créer une instance DP. L'employeur s'engage à organiser l'instance et les salariés ont l'intention de participer à l'instance.	L'employeur et les salariés ont compris l'intérêt d'une instance DP. L'employeur s'engage à organiser l'instance et les salariés ont l'intention de participer à l'instance.

FONCTIONNEMENT DE L'INSTANCE			
A	B	C	D
Le tableau de délégation de personnel, les agents HSCT sont établis directement par la direction sans prise en compte formelle de l'avis des salariés.	Les relations ne sont pas tenues régulièrement. Les échanges se limitent à des questions/réponses sans approfondissement.	Les relations mensuelles sont planifiées. Elles s'appuient parfois sur des moments de travail, des entretiens avec les salariés, des visites sur site. La consultation du registre des DP est obligatoire. Les décisions peuvent parfois rester sans suite et engendrer des tensions au sein de l'instance.	Les relations mensuelles sont planifiées. Elles s'appuient parfois sur des moments de travail, des entretiens avec les salariés, des visites sur site. La consultation du registre des DP est obligatoire. Les décisions prises sont suivies d'effets ; elles sont complétées par d'autres moments d'échanges selon le sujet à traiter.

Heures de délégation			
A	B	C	D
Les heures de délégation sont peu ou pas prises.	Les DP prennent leurs heures de délégation, il peut y avoir une difficulté à combiner leur activité professionnelle avec celle liée au marché.	Le crédit d'heures des DP peut être augmenté en fonction des besoins.	

Registre des DP et communication			
A	B	C	D
Il n'y a pas de registre des DP et les salariés n'ont pas de retour sur les décisions ni sur l'impact de leur DP (pas de compte rendu, pas d'informations, etc.).	Un registre DP est tenu à jour, les salariés ont accès à ce registre et peuvent consulter les décisions prises.	Comptes rendus de réunions, comptes rendus de missions, décisions sont diffusés aux salariés et archivés.	Le registre DP est tenu à jour, les salariés ont accès à ce registre et peuvent consulter les décisions prises.

Méthode de travail et			
A	B	C	D
Un défi d'organisation et de méthode générale, dans le cadre d'un accompagnement de l'instance DP, est abordé en particulier sur les questions HSCT. Le chef d'entreprise et les DP n'ont pas de formation sur le fonctionnement de l'instance.	Le chef d'entreprise et les DP ont une formation sur l'instance DP. Le chef d'entreprise et les DP ont une formation sur les questions HSCT. Le chef d'entreprise et les DP ont une formation sur le fonctionnement de l'instance.		

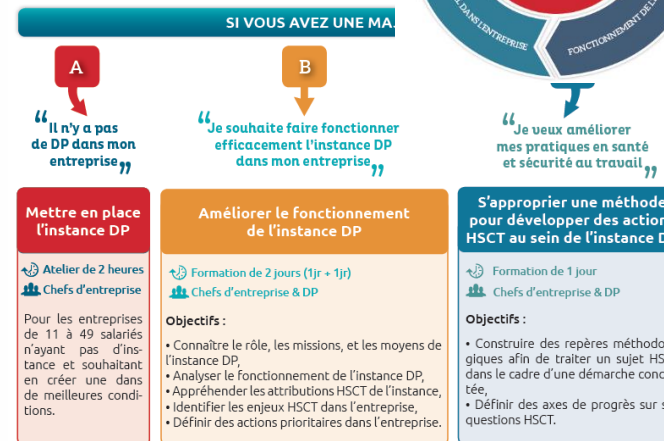
DIALOGUE SOCIAL DANS L'ENTREPRISE			
A	B	C	D
Du fait de sa proximité avec les salariés de l'entreprise, le chef d'entreprise ne juge pas nécessaire d'avoir des DP. Il préfère effectuer les rencontres personnelles de manière ponctuelle de manière à éviter de créer des tensions.	L'instance DP est une chambre d'enregistrement des questions et des réponses sans traitement approfondi des sujets. Les DP ne sont pas identifiés par les salariés comme des personnes ressources pour la résolution des difficultés auprès du chef d'entreprise.	Le chef d'entreprise recherche l'avis des DP sur les sujets qui le concernent. Il les consulte et prend en compte leurs avis. Les DP sont identifiés par les salariés comme des personnes ressources pour la résolution des difficultés auprès du chef d'entreprise.	L'instance DP fait partie de la stratégie du chef d'entreprise pour le maintien ou le développement et un dialogue est établi au sein de l'entreprise. Il existe un climat de confiance et d'écoute partagé, la bienveillance, y compris lorsque des divergences de points de vue sont constatées.

ACTIONS MISES EN ŒUVRE DANS LE DOMAINE HSCT			
A	B	C	D
La sécurité et les conditions de travail ne sont pas des enjeux au sein de l'entreprise. Le chef d'entreprise ne traite pas les questions HSCT. Lorsqu'un problème HSCT survient, il est traité uniquement en fonction du bon sens du dirigeant ou « sous-traité » à l'extérieur (médecin du travail, expert-comptable).	Les DP peuvent traiter certaines questions liées à l'organisation du travail. Les échanges portent essentiellement sur les aspects techniques, médicaux, sur le suivi terrain.	L'instance DP est créée pour les besoins professionnels existants. Il y a un moment de méthode pour traiter certaines questions liées à l'organisation du travail. Le chef d'entreprise et DP peuvent aussi avoir des difficultés à passer du diagnostic des problèmes à des actions d'amélioration.	Les autres HSCT sont traités de façon préventive afin d'éviter les problèmes de santé et d'accidents de travail. Les risques professionnels sont abordés en lien avec l'organisation du travail. Le chef d'entreprise et DP travaillent ensemble pour identifier les problèmes et les solutions à mettre en œuvre.

Nouveaux projets			
A	B	C	D
L'information ou la consultation des DP sur les nouveaux projets n'est pas systématique.	Le chef d'entreprise informe les DP des nouveaux projets et leur demande un avis. Il consulte régulièrement les informations de l'entreprise, les nouveaux projets, les nouvelles pratiques HSCT.	Le chef d'entreprise informe les DP des nouveaux projets et leur demande un avis. Il consulte régulièrement les informations de l'entreprise, les nouveaux projets, les nouvelles pratiques HSCT.	Les nouveaux projets ont une incidence sur les conditions de travail et sont traités de façon concertée au sein de l'instance.

Données de santé (accidents du travail, maladies professionnelles...)			
A	B	C	D
Les données de santé et de sécurité ne sont pas présentées au sein de l'instance.	Elles sont présentées au sein de l'instance sans être analysées.	Elles sont examinées et analysées au sein de l'instance pour orienter les actions de prévention.	

Document Unique d'évaluation des risques			
A	B	C	D
Le document unique est réalisé et présenté aux salariés par le personnel.	Le chef d'entreprise assure la mise à jour et l'actualisation du document unique. Celui-ci n'est pas forcément mis à jour.	Le chef d'entreprise assure la mise à jour et l'actualisation du document unique. Celui-ci n'est pas forcément mis à jour.	Le document unique est un outil de travail partagé par le chef d'entreprise et les DP. Il est régulièrement mis à jour et s'inscrit dans une démarche globale d'évaluation et de prévention au sein de l'entreprise.



SI VOUS AVEZ UNE MA...

**A**  
"Il n'y a pas de DP dans mon entreprise"

**Mettre en place l'instance DP**  
Atelier de 2 heures  
Chefs d'entreprise  
Pour les entreprises de 11 à 49 salariés n'ayant pas d'instance et souhaitant en créer une de meilleures conditions.

**B**  
"Je souhaite faire fonctionner efficacement l'instance DP dans mon entreprise"

**Améliorer le fonctionnement de l'instance DP**  
Formation de 2 jours (1j + 1jr)  
Chefs d'entreprise & DP  
Objectifs :  
• Connaître le rôle, les missions, et les moyens de l'instance DP.  
• Analyser le fonctionnement de l'instance DP.  
• Appréhender les attributions HSCT de l'instance DP.  
• Identifier les enjeux HSCT dans l'entreprise.  
• Définir des actions prioritaires dans l'entreprise.

**C**  
"Je veux améliorer mes pratiques en santé et sécurité au travail"

**S'approprier une méthode pour développer des actions HSCT au sein de l'instance DP**  
Formation de 1 jour  
Chefs d'entreprise & DP  
Objectifs :  
• Construire des repères méthodologiques afin de traiter un sujet HSCT dans le cadre d'une démarche concertée.  
• Définir des axes de progrès sur ses questions HSCT.

# Les livrables du projet : un kit transférable

- Les documents de présentation et de promotion de l'offre de service (vers les acteurs cibles et les partenaires institutionnels)
- Les ingénieries de sensibilisation et de formation pour chacun des modules
- Les outils pédagogiques attenants (invitations, supports, évaluation, fiches d'exercice, etc.)
- L'outil d'auto positionnement sur l'offre de service
- L'outil d'auto diagnostic de l'instance DP
- Les outils de transfert vers les formateurs et les partenaires institutionnels
- Les retours d'expériences existants
- Le guide DP ex LR

MIEUX AGIR AU SEIN DE L'INSTANCE  
DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL (DP)  
POUR LES ENTREPRISES **DE 11 À 49 SALARIÉS**

## Premier retour d'expériences sur Occitanie

# Les participants aux premiers modules

De mai à novembre 2017

Atelier A1 Montpellier : 43		Atelier A1 Béziers : 38	
DP	Chefs d'entreprise	DP	Chefs d'entreprise
24	19	18	20
Atelier A2 Montpellier : 10		Atelier A2 Béziers : 5	
DP	Chefs d'entreprise	DP	Chefs d'entreprise
0	10	2	3
Formation M1 Montpellier :		Formation M1 Béziers : 6	
DP	Chefs d'entreprise	DP	Chefs d'entreprise
9	4	4	2
Formation M2 Montpellier (prévu)		Formation M2 Béziers : 9	
DP	Chefs d'entreprise	DP	Chefs d'entreprise
7	4	8	1

MIEUX AGIR AU SEIN DE L'INSTANCE  
DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL (DP)  
POUR LES ENTREPRISES **DE 11 À 49 SALARIÉS**

## Premier retour d'expériences Ateliers « De l'intérêt d'avoir des DP »

# Les échanges en sous-groupes

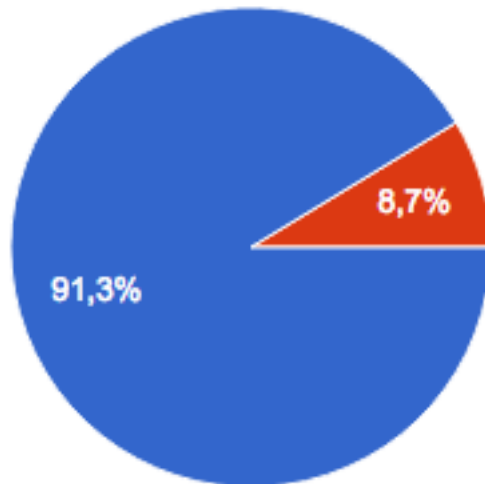
Les pistes d'amélioration pour les chefs d'entreprise	Les pistes d'amélioration pour les DP
<ul style="list-style-type: none"><li>• Avoir des ressources pour les DP afin d'être au courant des informations légales</li><li>• Formation pour les chefs d'entreprise et pour les DP</li><li>• Se fixer des objectifs et des chantiers prioritaires atteignables (en particulier pour les sujets HSCT)</li><li>• Connaissance du champ d'attribution des DP, le périmètre d'action</li><li>• Bien comprendre les attributions respectives des uns et des autres</li><li>• Point de vigilance sur la mise en place (ne pas attendre des tensions)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aspect obligatoire des formations</li><li>• Disposer des archives, avoir de la traçabilité sur l'action de l'instance,</li><li>• Disposer des contacts et des interlocuteurs</li><li>• Disposer des réponses sur l'interprétation des conventions collectives</li><li>• Avoir des liens avec la médecine du travail,</li><li>• Echanger entre les DP (blog, ...)</li></ul>

# Etes-vous intéressé(e) par l'offre de service proposée ?

111

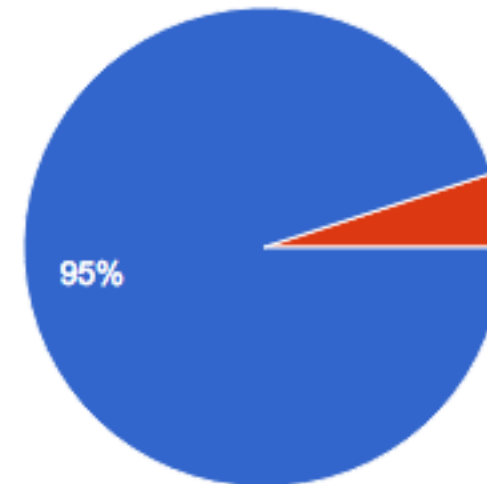
Le 30 mai à Béziers

23 réponses



Le 08 juin à Montpellier

40 réponses



● OUI  
● NON

MIEUX AGIR AU SEIN DE L'INSTANCE  
DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL (DP)  
POUR LES ENTREPRISES **DE 11 À 49 SALARIÉS**

**Premier retour d'expériences  
Ateliers « La mise en place de  
l'instance DP »**



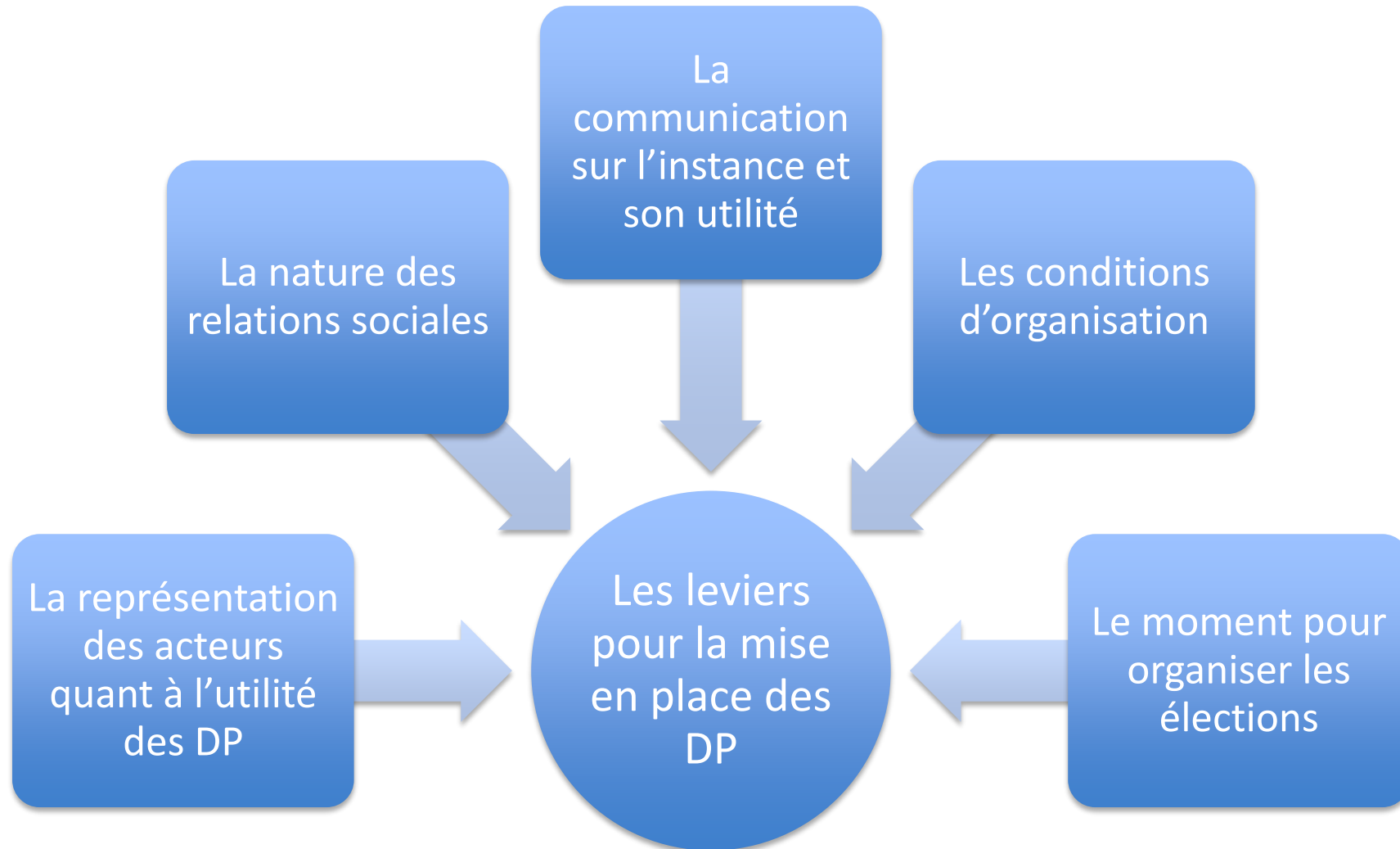
# Restitution des sous-groupes

## Atelier sur la Mise en place

### Les leviers

- Informer les salariés sur l'intérêt de l'instance
- Se présenter auprès des salariés : qui, coordonnées, rôle
- Expliquer le rôle, le cadre de relation, lever les appréhensions
- Relation de confiance employeur/DP/salariés
- Avoir 2 points de vue (employeurs/DP-salariés) pour avancer
- Avoir un dialogue organisé (1 interlocuteur)
- Créer du collectif, de la cohésion
- Pour les salariés : avoir un intermédiaire pour parler plus facilement de ses problèmes, faire tampon avec l'employeur, expliquer (ex : nouvelle réglementation, risque pro...), informer
- Une instance qui doit être constructive : pas uniquement critiquer pour critiquer
- Ne pas rester sur la réclamation individuelle mais aller aussi sur des actions de prévention, des actions plus collectives sur HSCT
- Nécessité de se former pour travailler sur attributions HSCT
- Prioriser les problèmes et les solutions
- Mobiliser des acteurs institutionnels externes
- Ne pas attendre des tensions pour organiser des élections
- Construire une charte de fonctionnement des DP ensemble

# Les points saillants



MIEUX AGIR AU SEIN DE L'INSTANCE  
DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL (DP)  
POUR LES ENTREPRISES **DE 11 À 49 SALARIÉS**

## Premier retour d'expériences Formations M1 « Améliorer le fonctionnement de l'instance DP »

# M1 : Les thèmes de travail intersession

## Béziers :

- Prévention de l'usure professionnelle
- Prévention du risque routier
- Améliorer l'ambiance au travail
- Mobiliser les salariés sur l'intérêt des DP

## Montpellier :

- Charte de fonctionnement instance
- Communication vers les salariés (DP et entreprise vers salariés)
- Le Document Unique
- La valorisation de l'instance DP
- RPS dans le DU

# La restitution des travaux intersession

- L'occasion de renforcer la dynamique de travail engagé au cours du présentiel
- Le principe d'enrichir au fur et à mesure les contenus pédagogiques

Par exemple :

## Des idées à retenir

- Identifier les sources d'information utiles (SST, INRS, Anact, Organisations syndicales de salariés et d'employeurs, comptable, Légifrance, etc.)
- Des réunions avec les salariés sur leur temps de travail
- La mobilisation des salariés au long cours : mail à tous, réunion, groupe de travail de volontaires, réunion trimestrielle, etc.
- Avoir un diagnostic avant de mettre en place des actions : élargir les possibilités d'action
- Partager le diagnostic avec les salariés avant de le partager avec la direction (être « légitime »)
- Favoriser l'information systématique des DP pour faciliter leur action
- Evaluer les actions mises en œuvre au regard des difficultés évoquées au départ
- Avoir une boîte mail dédiée DP (a minima une signature de mail spécifique) pour renforcer la place de l'instance et éviter la confusion
- DP titulaire/suppléant : un travail en binôme
- La posture des DP est importante pour étoffer le lien avec les salariés : aller à leur rencontre plutôt que d'attendre que les questions arrivent

# Les pistes pour améliorer le fonctionnement de l'instance et la relation

De l'ordre de l'employeur	De l'ordre des DP	De l'ordre du binôme
Sa posture guidée par sa représentation sur l'instance et sur la santé au travail	Sa posture guidée par sa représentation sur l'instance et sur la santé au travail	Travailler ensemble : se connaître et se reconnaître dans l'action
Apporter les informations nécessaires pour alimenter les débats	Réaliser du travail d'analyse (objectiver les questions, qualifier...) et le formaliser pour le mettre en débat	Partager le diagnostic des difficultés pour construire ensemble les actions
Favoriser le fonctionnement de l'instance	Utiliser son temps de délégation pour travailler les problématiques, les anticiper...	Organiser les temps d'échanges sur HSCT, travailler par « projet », suivre les décisions actées
Apporter les ressources nécessaires (temps, informations, documents, ressources externes, etc.)	Travailler le lien avec les salariés (son rôle de représentant)	Faire connaître et reconnaître l'instance par les salariés

# Quelques éléments d'évaluation de la formation

Les points forts	Les améliorations
<ul style="list-style-type: none"><li>- Mise en situation concrète, la possibilité de mise en pratique dès le retour en entreprise</li><li>- Information claire, support utile, pratique</li><li>- Formation opérationnelle, qui s'adapte à chaque cas, à tous; formation rassurante</li><li>- Le groupe a bien fonctionné</li><li>- Cela démontre que c'est possible de concilier dialogue social, performance et HSCT</li><li>- Faire la formation à deux : entendre les mêmes choses en même temps; ça rapproche</li><li>- Ça donne envie de continuer, un élan</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Formation trop courte</li><li>- A faire plus régulièrement</li><li>- Faire une mise en situation sur un problème rencontré par un stagiaire</li><li>- Analyse des questionnaire trop longue, quelle pertinence de l'échantillon ?</li><li>- Comment financer cette formation ?</li></ul>

# MIEUX AGIR AU SEIN DE L'INSTANCE DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL (DP) POUR LES ENTREPRISES **DE 11 À 49 SALARIÉS**

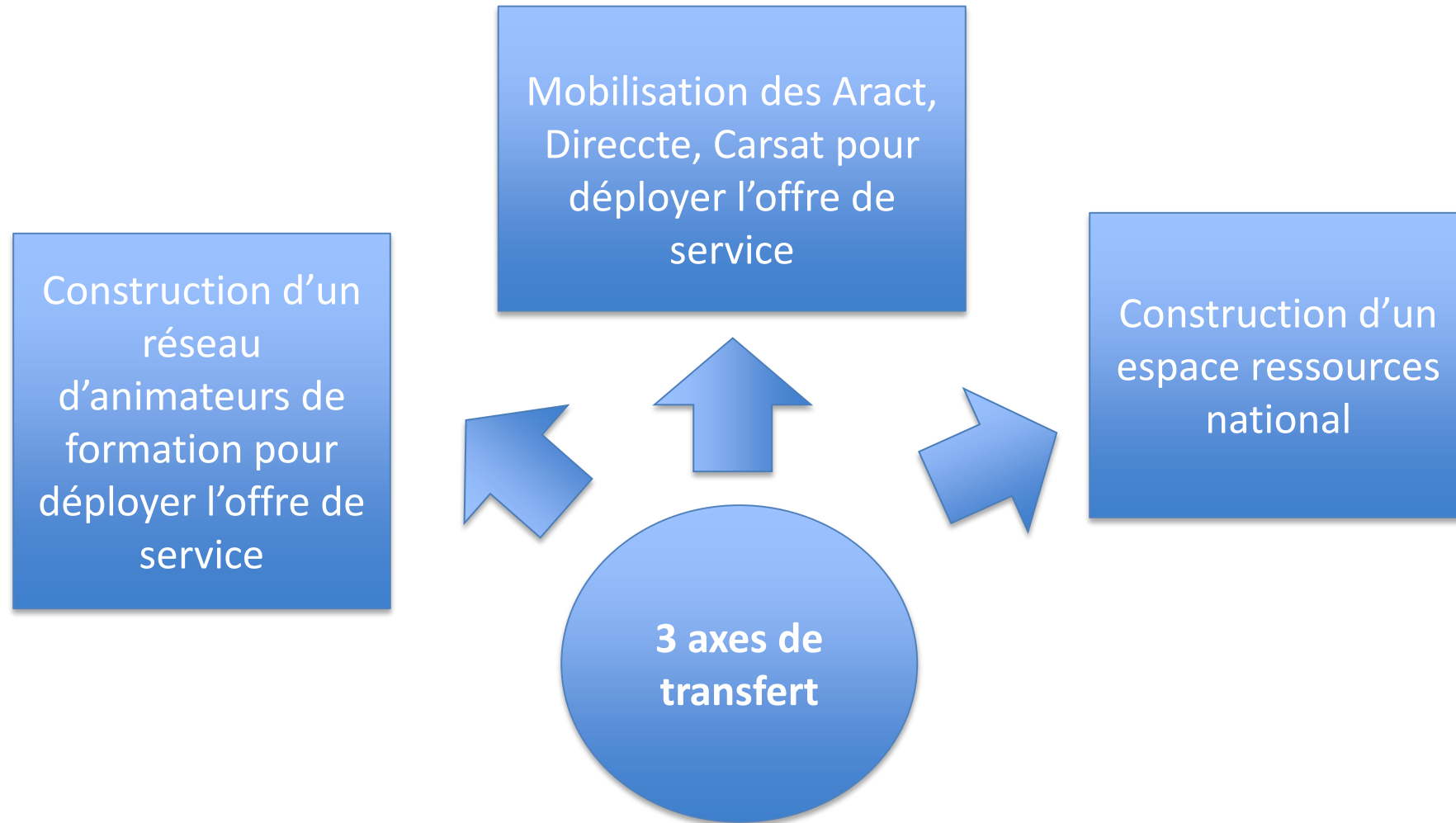
## Les perspectives



# Les perspectives

- ✓ Une perspective de déploiement de l'offre de service au niveau régional et national
- ✓ L'inscription du projet dans le PRST Occitanie et le plan d'actions prioritaires de l'inspection du travail
- ✓ L'intérêt partagé aux différents acteurs de créer un espace ressources numérique sur le sujet mobilisant partenaires sociaux et acteurs institutionnels
- ✓ L'organisation d'un retour d'expériences auprès des partenaires sociaux des 2 territoires qui ont été mobilisés en amont des expérimentations
- ✓ La nécessité de réfléchir au financement des formations
- ✓ Une réflexion pour intégrer les évolutions en matière d'IRP

# Quelle stratégie de transfert national ?



La prévention des risques dans le Groupement Coopératif Sant et Médico-Social (GCSMS) Soléa  
– Emilie BROCHOIRE, Stéphanie BRU, Régine ENTRAYGUES, Béatrice FRAYSSE, Sandrine LASSAUVETAT

Présentation du GCSMS, son implantation géographique aveyronnaise et explication du passage d'une association de directeurs vers un groupement d'établissements représentatifs et maillant le territoire.

### Les missions de SOLEA :

- ❖ Partages de valeurs communes : faire de la notion de qualité une valeur transversale,
- ❖ Représentativité : 1 000 lits et 600 salariés avec un maillage territorial au service des habitants de l'Aveyron,
- ❖ Partage de compétences, d'expérience, mises en commun de moyens,
- ❖ Réalisation d'économies d'échelle dans les achats.

### Naissance du projet

Démarche qualité et RH au sein de SOLEA : ressenti de charges de travail importantes par les salariés et des risques professionnels = socle potentiel d'avancées qualitatives/aux équipes. "Un personnel bien traité est un personnel bien-traitant"

Sensibilisation par la CARSAT sur les dispositifs de prévention des RP dans chaque établissement sur 3 ans + Formation des directeurs : initiateurs de la démarche et managers de la santé sécurité au travail + Signature de contrat d'aide financière simplifiée ou contrat de prévention.

### Impulsion d'une démarche commune de prévention des risques professionnels

Le dispositif de prévention AP/HAPA (Animateur de Prévention dans le secteur de l'Hébergement pour Personnes Âgées) s'adresse à 3 acteurs : le directeur d'établissement, l'animateur de prévention, et les professionnels.

Avec en fil conducteur le DUERP : le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels est un document rendu obligatoire par décret (n° 2001-1016) dans toutes les entreprises depuis novembre 2001. Il référence dans l'entreprise tous les risques professionnels encourus par les salariés et doit être mis à jour au moins une fois par an.

### La formation d'animateurs AP-HAPA

13 salariés du Groupement SOLEA formés en 2015 sur 7 jours. Le coût de l'intervenant a été financé par la CARSAT. La richesse du groupe, composé d'un médecin coordonnateur, de personnel administratif et de personnel soignant a permis :

- Des échanges constructifs, et la découverte des autres métiers
- D'apporter un dynamisme au sein du groupe
- D'atteindre les objectifs de la formation (évaluation des situations de travail à risques, propositions d'axes d'amélioration, mobilisation de l'ensemble des acteurs et conduite de la démarche de prévention)
- De nous donner une dimension d'entreprise à notre notion de RP: chaque agent et chaque corps de métier ont droit à la prévention de risques.
- Travail sur le DUERP durant la formation

### Un animateur porteur du projet dans son EHPAD

- Adhésion de la direction, via la participation dans le choix d'investissement en matériel, qui n'était pas mis en priorité (ex. rails soulève-personne) et référente dans l'actualisation du DUERP
- Adhésion des salariés, qui nous expriment leurs difficultés au quotidien dans leur travail d'ordre physique et/ou psychique. La parole est plus libérée lors des situations difficiles pour certains agents. Après une période de réticence, les salariés deviennent acteurs, avec le partage d'un langage commun entre chaque agent et chaque corps de métier, et l'adhésion des représentants du personnel

### Une analyse de terrain

- ❖ Création d'un groupe de travail au sein de l'EHPAD
- ❖ Objectifs -> actions -> évaluation -> réajustement
- ❖ Et concrètement... Quelques exemples d'actions :
  - Bureaux administratifs et ergonomie: achat bureau, et outils ergonomiques, lumière // Entretien des locaux: travail sur les postures/poids/ et l'aménagement de chariots // lingerie: adaptation des chariots/poids des sacs de linge // plonge: travail sur les postures et la répétition des gestes
- Focus sur l'outil ITaMaMi** : qui est une méthode d'observation et d'analyse globale de situation de travail utilisée dans le cadre d'une démarche de prévention.
  - Comment il/elle le fait ? Qu'est-ce qu'il/elle sollicite ? A quels risques est-il/elle exposé ? Quelles sont les causes à l'origine des risques ? J'exprime les besoins et je propose des pistes d'amélioration.

## Adhésion de partenaires internes et externes

Les établissements de SOLEA inscrits dans la démarche bénéficient de partenaires internes et externes communs ou différents en fonction de leur statut :

- ❖ CARSAT : réunion bi-annuelle, point sur le partenariat avancé des actions RP
- ❖ Médecine du travail : intervention du médecin et de l'ergonome à la demande
- ❖ Inspection du travail : consultation/information
- ❖ CHSCT : travail en binôme sur les situations à risques
- ❖ Centre de Gestion: lien avec leur assistant de prévention

Les nombreux supports et documents édités par l'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité) et le SYNERPA (Syndicat National des Etablissements et Résidences Privées pour Personnes Âgées) sont des outils indispensables dans la démarche de prévention.

**Des résultats motivants** : Baisse des AT déclarés pour les établissements engagés dans la démarche. Pour certains établissements une hausse des maladies professionnelles. Entité collective dans la gestion des RP

**Des freins** : Difficulté à dédier du temps, Pas de statut reconnaissant l'Animateur HAPA, Habitudes de travail bien ancrées et une réticence aux changements, Peu de demande des soignants/ aux autres salariés, Manque de moyens accordés aux actions de prévention par les autorités tarifaires, Non inclusion des EHPA dans le dispositif.

**La prévention - une dynamique continue** : Le développement de la culture de prévention, un enjeu partagé au sein de SOLEA. Des échanges inter-établissement réguliers et enrichissants 2/an avec

partage des analyses de postes et présence d'un représentant de la CARSAT.

**Des nouvelles perspectives** avec la passerelle PRAP 2S et formation dans les établissements. Formations complémentaires sur les TMS, Bien-être au travail... Une communication positive.

# La prévention des risques professionnels au sein du GCSMS SOLEA



# LE GCSMS SOLEA



# Passage d'une association de directeurs vers un groupement d'établissements représentatifs et maillant le territoire

Missions de SOLEA :

- ❖ partages de valeurs communes : faire de la notion de qualité une valeur transversale,
- ❖ représentativité : 1 000 lits et 600 salariés avec un maillage territorial au service des habitants de l'Aveyron,
- ❖ partage de compétences, d'expérience, mises en commun de moyens,
- ❖ réalisation d'économies d'échelle dans les achats.







# Naissance du projet



## Démarche qualité et RH au sein de SOLEA :

- ❖ ressenti de charges de travail importantes par les salariés
- ❖ risques professionnels = socle potentiel d'avancées qualitatives/aux équipes

## “Un personnel bien traité est un personnel bien-traitant”

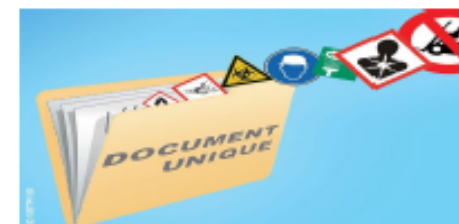
- ❖ Sensibilisation par la CARSAT sur les dispositifs de prévention des RP dans chaque établissement sur 3 ans,
- ❖ Formation des directeurs : initiateurs de la démarche et managers de la santé sécurité au travail,
- ❖ Signature de contrat d'aide financière simplifiée ou contrat de prévention.



# Impulsion d'une démarche commune de prévention des risques professionnels

Le dispositif de prévention AP/HAPA (*Animateur de Prévention dans le secteur de l'Hébergement pour Personnes Âgées*) s'adresse à 3 acteurs : le directeur d'établissement, l'animateur de prévention, et les professionnels.

## Le DUERP, fil conducteur ...



Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels est un document rendu obligatoire par décret ([n° 2001-1016](#)) dans toutes les entreprises depuis novembre 2001. Il référence dans l'entreprise tous les risques professionnels encourus par les salariés et doit être mis à jour au moins une fois par an.

# La formation d'animateurs AP-HAPA



13 salariés du Groupement SOLEA formés en 2015 sur 7 jours. Le coût de l'intervenant a été financé par la CARSAT.

La richesse du groupe, composé d'un médecin coordonnateur, de personnel administratif et de personnel soignant a permis :

- des échanges constructifs, et la découverte des autres métiers,
- d'apporter un dynamisme au sein du groupe,
- d'atteindre les objectifs de la formation (évaluation des situations de travail à risques, propositions d'axes d'amélioration, mobilisation de l'ensemble des acteurs et conduite de la démarche de prévention),
- de nous donner une dimension d'entreprise à notre notion de RP: chaque agent et chaque corps de métier ont droit à la prévention de risques.
- travail sur le DUERP durant la formation

# Un animateur porteur du projet dans son EHPAD



## Adhésion de la direction :

- ❖ Participation dans le choix d'investissement en matériel,
- ❖ Investissement dans du matériel qui n'était pas mis en priorité ex. rails soulève-personne.
- ❖ Référente dans l'actualisation du DUERP

## Adhésion des salariés :

- ❖ Qui nous expriment leurs difficultés au quotidien dans leur travail d'ordre physique et/ou psychique. La parole est plus libérée lors des situations difficiles pour certains agents,
- ❖ Après une période de réticence, les salariés deviennent acteurs,
- ❖ Un langage commun entre chaque agent et chaque corps de métier,
- ❖ L'adhésion des représentants du personnel.

# Une analyse de terrain

- ❖ Création d'un groupe de travail au sein de l'EHPAD
- ❖ Objectifs -> actions -> évaluation -> réajustement
- ❖ Et concrètement... Quelques exemples d'actions :
  - **Bureaux administratifs** et ergonomie: achat bureau, et outils ergonomiques, lumière.
  - **Entretien des locaux**: travail sur les postures/poids/ et l'aménagement de chariots
  - **lingerie**: adaptation des chariots/poids des sacs de linge
  - **plonge**: travail sur les postures et la répétition des gestes

Focus sur l'outil ITaMaMi :

- Comment il/elle le fait ? Qu'est-ce qu'il/elle sollicite ?
- A quels risques est il/elle exposé ?
- Quelles sont les causes à l'origine des risques ?
- J'exprime les besoins
- Je propose des pistes d'amélioration





# Adhésion de partenaires internes et externes



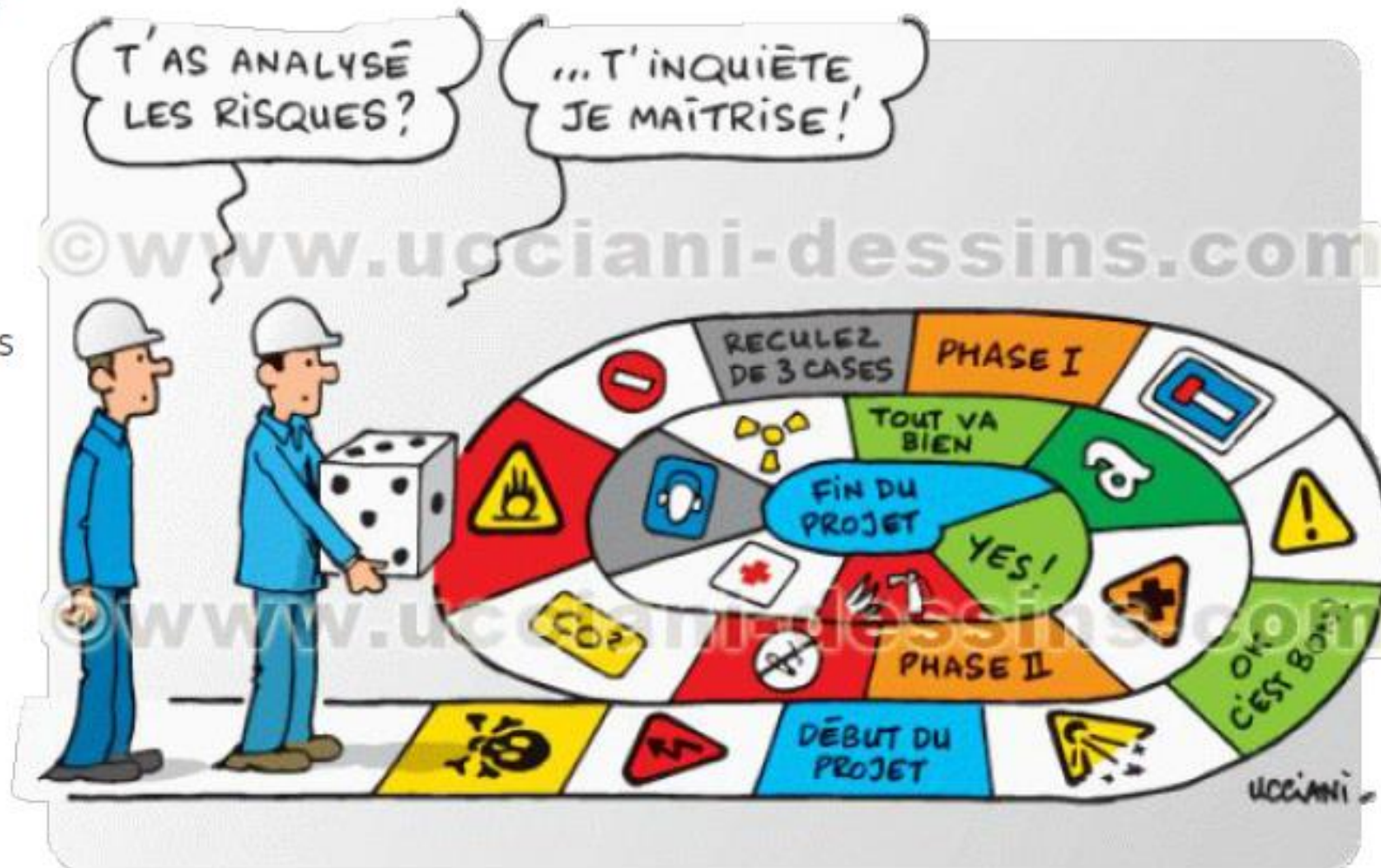
Les établissements de SOLEA inscrits dans la démarche bénéficient de partenaires internes et externes communs ou différents en fonction de leur statut :

- ❖ CARSAT : réunion bi-annuelle, point sur le partenariat avancée des actions RP
- ❖ Médecine du travail : intervention du médecin et de l'ergonome à la demande
- ❖ Inspection du travail : consultation/information
- ❖ CHSCT : travail en binôme sur les situations à risques
- ❖ Centre de Gestion: lien avec leur assistant de prévention

Les nombreux supports et documents édités par l'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité) et le SYNERPA (Syndicat National des Etablissements et Résidences Privées pour Personnes Âgées) sont des outils indispensables dans la démarche de prévention.

# Des résultats motivants

- ❖ Baisse des AT déclarés pour les établissements engagés dans la démarche.
- ❖ Pour certains établissements une hausse des maladies professionnelles.
- ❖ Entité collective dans la gestions des RP





## Des freins

- ❖ Difficulté à dédier du temps,
- ❖ Pas de statut reconnaissant l'Animateur HAPA,
- ❖ Habitudes de travail bien ancrées et une réticence aux changements,
- ❖ Peu de demande des soignants/ aux autres salariés,
- ❖ Manque de moyens accordés aux actions de prévention par les autorités tarifaires,
- ❖ Non inclusion des EHPA dans le dispositif.



# La prévention: une dynamique continue

**Le développement de la culture de prévention**, un enjeu partagé au sein de SOLEA.

**Des échanges inter-établissement** réguliers et enrichissants 2/an avec partage des analyses de postes et présence d'un représentant de la CARSAT.

**Des nouvelles perspectives** avec la passerelle PRAP 2S et formation dans les établissements.

**Formations complémentaires** sur les TMS, Bien être au travail...

**Une communication positive** .

