



CESI

MADRID  | 14 OCTOBER 2016

HEALTH AND SAFETY AT WORK IN THE PUBLIC SECTOR  
IN EUROPE: NEW CHALLENGES

*Responsible players in the implementation of the OSH policy  
in the public sector in Europe: managers, trade unions, safety reps*

**Discours d'ouverture du colloque de l'Académie Europe  
Santé et Sécurité au Travail dans le secteur public en Europe: les nouveaux défis**

**Madrid, 14 Octobre 2016**

**Emilio Fatovic, Président de la CESI Académie Europe**

Monsieur le Secrétaire d'Etat,  
Mesdames et Messieurs les participants,  
Chers amis,

C'est un plaisir de vous accueillir aujourd'hui à Madrid pour le second volet de notre projet intitulé « Santé et Sécurité au Travail dans le secteur public en Europe: les nouveaux défis ».

Les séminaires de l'Académie Europe permettent de partager expérience et expertise de haut rang, de représentants d'organisations européennes et nationales ainsi que de membres de la CESI. Ils sont devenus des rendez-vous dont la qualité est appréciée de tous, et dont les résultats ont une grande valeur pour nos travaux ultérieurs.

Signe de l'importance de nos travaux et sur l'intercession de nos amis de CSI-F, le Secrétaire d'Etat aux Administrations publiques en Espagne, Antonio BETETA BARREDA, nous a fait l'honneur de sa présence ce matin, et je le remercie vivement pour son intervention de qualité qui donne à voir la vision de l'Espagne en ce domaine.

Sa présence et l'engagement des organisations espagnoles s'inscrivent en droite ligne avec la façon dont nous avons pensé à l'origine ce projet :

- Un premier séminaire à Copenhague
- Un second à Madrid

pour mettre en relief les visions de l'Europe du Nord et du Sud sur la thématique de la Santé et la Sécurité au Travail.

Sans oublier l'étude visant à mettre en lumière quatre cas de bonnes pratiques dans le Secteur Public en Europe et qui vous sera présentée un peu plus tard dans la matinée.

Permettez-moi de revenir un instant sur nos travaux de Copenhague.

La Commission y est venue nous présenter le nouveau cadre stratégique de l'UE 2014-2020 en matière de santé et de sécurité au travail. Elle nous a rappelé que les coûts dus aux absences causés par les maladies et les accidents professionnels grèvent lourdement les budgets de la sécurité sociale des Etats membres.

Il est important, nous a-t-elle rappelé, de voir la prévention davantage comme un investissement, plus qu'un coût. Les chiffres sont éloquentes, puisque le retour sur investissement en matière de Santé et

Sécurité au Travail est de l'ordre de 2,24 ! Il est donc urgent de comprendre et faire comprendre qu'investir en matière de Santé et Sécurité au Travail est rentable pour nos sociétés.

A Copenhague, Eurofound, la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, nous a fait l'amitié de venir présenter les premiers résultats de la sixième Enquête européenne sur les conditions de travail, à paraître en Novembre 2016, c'est-à-dire le mois prochain.

Cette enquête, menée auprès de 43000 travailleurs de 35 pays, aborde des sujets relatifs à la qualité du travail et fournit des informations sur des thèmes très variés: l'exposition aux risques physiques et psychosociaux, la durée et l'organisation du temps de travail, le lieu de travail, l'organisation du travail, l'équilibre entre vie professionnelle et vie de famille, la formation et l'apprentissage au travail, la voix du travailleur sur son lieu de travail, la santé et le bien-être, ainsi que le salaire.

L'étude montre que, concernant la Fonction Publique, des axes d'amélioration porteraient sur la flexibilité au Travail. Plus de la moitié des agents ne bénéficie d'aucune flexibilité quant à leurs horaires de travail. Seuls 8 % des travailleurs font du télétravail. L'étude montre également le comportement social hostile à l'encontre des employés publics : près d'un travailleur sur six (16%) signale avoir fait l'objet d'un comportement social hostile (actes de violence, verbale ou physique, cas de harcèlement, etc...). Ces comportements peuvent engendrer de graves conséquences pour les travailleurs concernés et influencer de manière négative leur motivation au travail.

Nos travaux au Danemark se concentraient sur les nouveaux rythmes de travail et leurs impacts sur la santé et la sécurité au travail. Le rythme des changements s'accélère, notamment celui des nouvelles technologies de l'information qui ont un impact important dans notre façon de travailler. Ces changements bouleversent nos façons de travailler et dématérialisent bien souvent le lieu de travail : télétravail, 'home office', espaces de coworking sont autant de nouvelles opportunités qui ne sont pas sans risque pour les travailleurs.

Des intervenants de Finlande nous ont fait part de leurs travaux portant sur le lien entre heures de travail et Santé. Pour le travail de nuit ou en roulement par exemple, des entreprises IT ont développé des logiciels pour concevoir les heures de travail et informer des risques sur la santé. Plus généralement, la technologie peut permettre aux travailleurs de contrôler la répartition du temps (temps de travail, temps de loisir, heures de sommeil). Une personne qui pensait consacrer 15 minutes le WE à la lecture de ses mails professionnels s'est ainsi rendu compte qu'elle y consacrait plus d'une heure en réalité. Ces intervenants ont souligné qu'il est important de savoir ce qu'implique le travail flexible. Y a-t-il par exemple obligation de répondre aux mails en dehors des heures de travail ? Un manque de clarté peut en effet avoir de l'impact sur la santé du travailleur. De bonnes pratiques, comme des codes de conduite, des guidelines pour accompagner le 'Smartwork' peuvent être mises en place. Très concrètement, cela peut se décliner par le non-usage des technologies (smartphone, twitter, etc...) pendant les réunions, le fait de ne plus utiliser le smartphone après 22h pour préserver la qualité et la quantité de sommeil, l'autogestion des nouvelles technologies, etc....

Puis des cas d'étude ont été présentés.

Au Ministère de la Sécurité Sociale en Belgique, l'organisation du travail a été complètement refondée pour faire place à une très grande flexibilité. A l'occasion d'un déménagement, l'employeur a choisi de louer une surface de bureaux deux fois moins importante, donnant la possibilité aux collaborateurs qui le souhaitaient de télétravailler. Ce système est basé sur la confiance et l'auto-gestion. L'intervenante avait souligné le rôle moteur qu'avaient joué la direction et le dialogue social au sein du Ministère. J'ai également retenu que ce qui avait motivé les employeurs, à la base, était, d'une part, les économies de loyers réalisées et, d'autre part, la compétition entre administrations pour améliorer leur image auprès des jeunes recrues et attirer les meilleurs éléments. Donc, même si les motifs sont d'ordre économiques, il faut, je crois, accepter que ce qui motive un employeur ne soit pas en premier lieu la satisfaction du personnel ou le bien-être de celui-ci. L'important est que, au final, le bien-être des collaborateurs découle des décisions. Il faut présenter une situation gagnant-gagnant.

Une étude danoise sur la satisfaction au travail a exposé les différents moteurs de satisfaction pour les employés au Danemark. Le facteur le plus important pour être heureux au travail, selon cette étude, est le BUT-même du travail, la conviction que le travail est utile. Voici donc le facteur qui a le plus

d'importance sur le bien-être au travail. Arrivent ensuite, par ordre, la maîtrise des tâches, l'équilibre vie professionnelle/vie privée, le management et le leadership.

C'est donc fort des travaux de Copenhague que nous abordons ce nouveau volet, ici à Madrid.

Tout d'abord, comme je le disais en préambule, je me réjouis que la voix soit donnée aux amis espagnols afin que ceux-ci nous fassent part de la situation en Espagne.

L'Espagne est également le pays où se situe l'Agence Européenne pour la Santé et la Sécurité au Travail, l'agence OSHA. Je me réjouis que l'un de ses représentants soit parmi nous. En matière de Santé et de sécurité au Travail, beaucoup reste à faire, comme le démontre la deuxième Enquête européenne des entreprises (y compris celles du secteur public) sur les risques nouveaux et émergents, qui nous sera présentée ce matin.

Sans l'implication des employeurs, sans la sensibilisation des employés, sans l'intervention active de partenaires sociaux formés à ces questions, sans la présence d'un dialogue social de qualité sur ces questions, toutes les politiques et les stratégies les plus ambitieuses en matière de santé et de sécurité au travail resteront vaines. Il s'agit-là d'un travail d'appropriation qui appelle un vrai travail de formation. A cette fin, ce séminaire a été pensé comme un espace d'échanges et de sensibilisation, notamment aux cas de bonnes pratiques qui seront présentés cet après-midi.

Alors qu'à Copenhague, les cas d'étude concernaient davantage des administrations centrales et le travail de bureau, les cas d'étude d'aujourd'hui, vous le verrez, seront plus sectoriels et nous donneront à entendre ce qui se passe plus particulièrement dans le secteur des douanes et celui de l'éducation. C'est sans oublier le secteur de la santé et la triste actualité de la vague de suicides chez les infirmiers en France ces dernières semaines. Des gestes extrêmes liés à l'épuisement d'une profession, en surcharge de travail, victime de la pression conjuguée de l'austérité budgétaire et des cadences effrénées.

On savait jusqu'alors que le souci de performance dans le secteur privé augmentait les risques psychosociaux. On voit aujourd'hui que le secteur public en fait également les frais, dans le contexte actuels des coupes budgétaires et des restructurations.

Plus que jamais, je vous invite à prendre part pleinement aux échanges d'aujourd'hui. C'est sur la base de ces échanges que la CESI pourra transmettre des messages forts à la Commission, des messages reflétant nos différentes réalités nationales. Certes, ce projet montre que tous les Etats membres ont des situations différentes et des positions différentes. Selon moi, il est important que l'on tende vers davantage d'harmonisation en matière de Santé et de Sécurité au Travail, notamment au regard de la mobilité des employés qui doivent pouvoir bénéficier de certitude sur ces questions.

Je compte sur votre participation active et vous souhaite, à toutes et à tous, un très bon colloque.