

Quelles perspectives pour la santé et la sécurité au travail en République tchèque ?

En République tchèque, la santé et la sécurité au travail, l'organisation et l'humanisation du travail ont déjà une longue histoire. Ces questions furent abordées sous l'Empire austro-hongrois, dont les territoires de la Couronne tchèque étaient les plus développés, et surtout à l'époque de la République tchécoslovaque.

Cette longue tradition en matière de santé et de sécurité au travail qui remonte au 19^e siècle a permis à la République tchèque, malgré les bouleversements politiques et économiques des années 90, de maintenir un taux d'accidents du travail et de maladies professionnelles proche de celui des Etats membres. Le taux de fréquence des accidents du travail en République tchèque se situe à mi-chemin entre celui des pays de l'UE les plus industrialisés et les moins industrialisés.

République tchèque : l'état des lieux

Les mutations politiques et économiques de l'après 1989 ont profondément modifié la donne du marché du travail, surtout en matière de santé et de sécurité. La mondialisation croissante, la diversification du marché du travail et la diffusion des nouvelles technologies ont entravé les tentatives d'instaurer l'organisation et la représentation collectives. Actuellement, les technologies sont axées sur des unités de production plus petites, elles accélèrent la tendance à l'externalisation et requièrent souvent une réévaluation de la distinction entre salariés et sous-traitants. Le travail intérimaire est lui aussi en progression et se caractérise par le recrutement d'indépendants qui prennent en charge des activités essentielles. Dans ces conditions, il est très difficile de faire respecter les normes de santé et de sécurité au travail.

La fragmentation de l'organisation de la production et l'évolution permanente de l'organisation du travail constituent d'autres obstacles à la syndicalisation des travailleurs dans le nouveau contexte économique. La nécessité de protéger les travailleurs est toujours d'actualité, et peut-être même plus que

jamais vu les inquiétants changements en cours. Les syndicats doivent revoir leurs attitudes et stratégies pour rebondir efficacement face à l'évolution du marché, du monde du travail et de la réglementation des relations sociales.

En République tchèque, comme partout dans le monde, la mondialisation galopante ne favorise pas seulement l'essor de multinationales gigantesques, mais aussi la création de petites et moyennes entreprises (PME). En 1989, l'on recensait environ 7.000 unités économiques en République tchèque, nombre qui a connu une croissance vertigineuse après les événements et qui s'élève désormais à plus de 700.000 entreprises privées, y compris les entrepreneurs individuels. Leur réussite dépend de leur capacité à s'adapter à l'évolution du contexte économique. D'où la "fragmentation" de nombreuses grandes entreprises et la création d'unités plus petites, plus flexibles. Les PME deviennent des partenaires majeurs des grandes entreprises mais en sont également de plus en plus tributaires. La situation des PME en République tchèque est examinée plus loin.

Les accidents du travail

En 2002, la République tchèque comptait 4.466.699 salariés et enregistrait 90.867 cas de lésions professionnelles se soldant par une incapacité de travail. Les lésions professionnelles signalées ont représenté 3.788.076 jours d'absence. Par rapport à 2001, l'on constate une diminution de 2.413 cas, soit 2,59%.

En tout, 88.523 lésions professionnelles ont entraîné plus de 3 jours d'incapacité de travail. Les femmes et les jeunes enregistrent respectivement près de 25% et 0,2% des lésions professionnelles.

La plupart des lésions professionnelles se produisent dans l'industrie manufacturière, qui emploie près de 24% de la main-d'œuvre. L'agriculture et la sylviculture, ainsi que le secteur de la construction, se classent loin derrière. Ces deux secteurs emploient approximativement la même proportion de main-d'œuvre (3,4% et 3,6% respectivement). Les principales causes de lésions sont liées à la manutention et au transport. Elles sont occasionnées par des matériaux, des charges et des objets (37% des accidents du travail).

En 2002, l'on enregistrait un total de 206 décès d'origine professionnelle en République tchèque, dont 9 décès de femmes. Ceci représente 25 accidents mortels de moins qu'en 2001, soit 11%. Plus de 74% des décès d'origine professionnelle se sont produits dans les secteurs suivants : manufacture,

Milos Palecek

Institut de recherche sur la sécurité au travail, Prague, République tchèque



construction, transport, stockage et communication, agriculture, chasse, garde-chasse et sylviculture.

Malheureusement, la durée moyenne des absences causées par un accident au travail est passée de 40,61 jours en 2001 à 41,69 jours en 2002. Il s'agit là d'une augmentation inquiétante par rapport à 1990, où l'indicateur était de 21,9 jours, puisqu'elle s'élève à près de 87%. Chaque jour, 10.378 salariés en moyenne sont absents pour cause d'accident de travail. L'augmentation continue du nombre moyen d'incapacités au travail est manifeste.

Les maladies professionnelles

En 2002, un total de 1.600 cas de maladies liées au travail ont été signalées en République tchèque : 1.531 maladies professionnelles et 69 expositions à des maladies professionnelles. L'on constate une diminution progressive du nombre de maladies professionnelles, l'année 2002 enregistrant 96 cas de moins, ou une baisse de 5,9%, par rapport à 2001. L'incidence des maladies professionnelles a diminué de 1,7 cas par 100.000 salariés.

En 2002, la plupart des maladies avaient pour cause des facteurs physiques (35,5%), suivis des maladies de la peau (22,6%) et des maladies des voies respiratoires, des poumons, de la plèvre et du péritoine (19,9%). En 2002, aucune maladie professionnelle n'a été signalée dans le groupe de maladies causées par d'autres facteurs et agents. Les maladies de la peau enregistrent la diminution la plus marquée par rapport à 2001 (54 cas de moins, soit 13,5%).

Les conditions de travail

Avant de comparer les différents facteurs des conditions de travail, il convient de garder à l'esprit qu'il s'agit toujours de l'appréciation subjective de personnes interrogées dans le cadre d'enquêtes de satisfaction sur le travail et les conditions de travail. Dans les pays adhérents, y compris en République tchèque, cette appréciation peut être influencée par un phénomène jusqu'alors inconnu – le spectre du chômage. La peur, consciente ou non, de l'insécurité sociale, dont la perte d'emploi, peut prendre le pas sur la revendication de conditions de travail améliorées. Les résultats de l'analyse menée par l'Institut de recherche sur la sécurité au travail révèlent que l'attitude des Tchèques face aux facteurs susceptibles de présenter un risque pour l'emploi n'est plus la même depuis 1997-1998.

L'enquête *Our Society 2002* révèle que l'insatisfaction des travailleurs porte surtout sur les perspectives de progression hiérarchique et salariale, la sécurité d'emploi et l'attention accordée aux salariés par l'entreprise. Le taux d'insatisfaction atteignait ou dépassait considérablement 35%, et parfois même 50%. Ses conclusions laissent aussi à penser qu'avec la transition vers l'économie de marché et l'environnement de concurrence, les salariés ont tendance à exprimer leur mécontentement en termes d'ordre

matériel, comme le salaire, la sécurité d'emploi et les perspectives d'avenir. En voyant la situation sous cet angle, ils risquent peut-être de poser un jugement moins rigoureux sur d'autres aspects des conditions de travail.

Les risques au travail

La République tchèque a constitué un "Registre central des risques de santé au travail et de leurs conséquences" pour observer l'exposition des travailleurs à certains risques professionnels. Il recense les travailleurs et travailleuses dans différentes catégories professionnelles et les niveaux de risque respectifs. Il en ressort, entre autres, que la plupart des travailleurs sont exposés au bruit.

L'on estime que près de 10% des lésions cancéreuses sont d'origine professionnelle ; plus de 11% de la population active est exposée à des facteurs de stress au travail, et deux tiers souffre de divers problèmes de santé.

Environ 25% des salariés travaillent en horaires postés et souffrent de problèmes de santé manifestes tels que des affections gastro-intestinales, des troubles du sommeil et des maladies cardiovasculaires. Cette situation ne pourra s'améliorer que par l'adoption de mesures législatives et la mise en place de programmes qui touchent à tous les aspects de l'organisation du travail et qui se révèlent, dans la pratique, bénéfiques à la santé des travailleurs, au climat social et à la productivité.

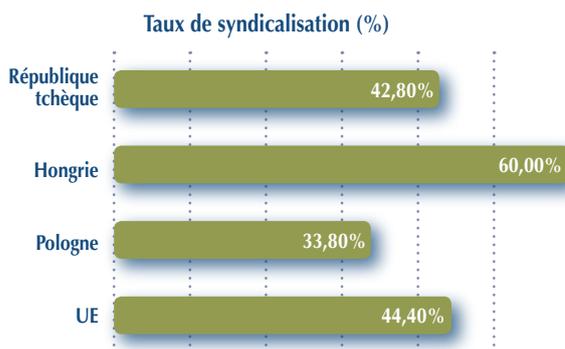
Les travailleurs de la République tchèque et des autres pays adhérents ont nettement moins de flexibilité en termes de contrats à durée déterminée et à temps partiel. Des différences sont aussi à signaler au niveau du temps de travail. En République tchèque, le temps de travail hebdomadaire est de 40 heures, contre 38,2 heures en moyenne dans l'Union européenne. Le travail posté et de nuit, le dimanche et durant les vacances, est plus courant en République tchèque.

Cette situation résulte indubitablement du fait que les travailleurs à temps plein sous contrat à durée indéterminée bénéficient d'une meilleure protection juridique que ceux employés sous contrat à durée déterminée. Si l'on compare le niveau de couverture sociale en République tchèque au niveau moyen dans l'UE, l'on constate qu'un salarié engagé sous contrat ordinaire est probablement mieux loti en République tchèque, mais qu'il en va tout autrement pour les salariés engagés sous contrat à durée déterminée.

Les salariés des grandes entreprises bénéficient d'une meilleure protection – par exemple contre les licenciements collectifs – grâce à un meilleur taux de syndicalisation et au pouvoir de négociation accru qui en résulte. La syndicalisation est moins répandue dans les PME (le plus souvent présentes dans les services et la construction), ce qui se solde par un pouvoir de négociation restreint des syndi-

cats. Les PME sont aussi coutumières de la flexibilité "forcée" (pratiques malhonnêtes, utilisation abusive de contrats de travail non standard, aménagements du travail, succession de contrats à durée déterminée, travail illégal, travail au noir sans protection juridique ou sociale etc.).

La syndicalisation accuse un repli (et tourne autour de 40% en République tchèque) ; les syndicats n'ont pas encore réussi à se positionner efficacement. Le graphique ci-contre présente les taux de syndicalisation dans certains pays par rapport à la moyenne de l'UE.



Forces et faiblesses du système tchèque de santé et de sécurité au travail

Les forces du système

Dans le passé, le système réglementaire tchèque de santé et de sécurité au travail bénéficiait de réglementations et de normes détaillées, qui ont permis d'améliorer considérablement la sécurité au travail, la sécurité des équipements techniques et les conditions de travail. Dans le cadre des préparatifs de l'adhésion de la République tchèque à l'UE, beaucoup a été fait pour aligner les réglementations tchèques de santé et de sécurité au travail sur la législation européenne. Le Conseil gouvernemental pour la santé et l'environnement a été créé en 2000 au titre de la Résolution gouvernementale n° 706, pour mettre en œuvre les obligations adoptées lors de la troisième Conférence ministérielle sur l'environnement et la santé tenue à Londres en juin 1999. A noter toutefois que les membres de ce Conseil ne sont pas des spécialistes en matière de santé et de sécurité au travail.

La République tchèque bénéficie également d'un système efficace de planification et de gestion des inspections de la sécurité au travail. Le Bureau tchèque de la sécurité au travail et ses inspectorats ont mis en place un système informatique qui compile des informations sur les problèmes identifiés lors des inspections. Celui-ci est utilisé pour préparer les contrôles planifiés ainsi que dans le cadre d'autres activités telles que les campagnes de formation et de sensibilisation.

Certains employeurs tchèques sont tout à fait conscients de l'importance de la santé et de la sécurité au travail. La participation croissante à des programmes volontaires comme "Safe Enterprise" ou "Safely Together" (axés sur l'amélioration des conditions de travail dans la construction) en atteste. Pour l'instant, seules 45 entreprises, essentiellement de grande et moyenne envergures, participent à ce programme, qui couvre néanmoins 50.000 salariés.

Les faiblesses du système

Il faudra plus d'une génération pour changer les esprits et les comportements profondément marqués par quarante années d'ancien régime.

Concrètement ceci se traduit par :

- Un mépris permanent des prescriptions légales, normes de sécurité comprises, des stratagèmes pour les contourner et un faible niveau général de respect et de mise en œuvre des lois.
- Une dépendance toujours considérable envers l'Etat et ses institutions, conjuguée à un manque de motivation et d'initiative personnelle. D'où la négligence des problèmes de santé, le recours abusif à la sécurité sociale et l'augmentation du chômage.
- Une profonde intolérance généralisée, qui a la dent dure surtout en milieu rural et dans les petites communautés urbaines, vis-à-vis des différences culturelles, ethniques et autres, et qui débouche sur de la xénophobie dans certaines régions. Ce rejet devrait s'accroître avec la mondialisation croissante et l'ouverture du marché du travail. Ces attitudes sont plus marquées dans les PME.

Ces caractéristiques de la société tchèque actuelle se reflètent également dans la santé et la sécurité au travail et sont, dans une certaine mesure, renforcées par :

- La conjoncture économique et sociale en République tchèque. Dans les régions à fort taux de chômage, les employeurs, en particulier les dirigeants de petites entreprises, profitent de la situation pour pousser les employés à fermer les yeux sur les infractions aux règlements et sur les transgressions des obligations et des exigences en matière de protection de la santé et de la sécurité au travail, surtout en ce qui concerne les conditions de travail, les heures supplémentaires, les aménagements du travail et l'abus de contrats à durée déterminée. Aussi incroyable que cela paraisse, ces tendances se retrouvent également dans les chaînes de magasin appartenant à de grandes enseignes étrangères.
- Les brèches du cadre juridique, dans lesquelles les entreprises s'engouffrent pour confier des activités essentielles à des entrepreneurs indépendants. C'est ainsi qu'une entreprise de construction peut devenir un intermédiaire et transférer sa responsabilité en matière de santé et de sécurité au travail à des entrepreneurs indépendants engagés individuellement.
- L'absence persistante de sensibilisation aux questions de santé et de sécurité au travail, qui se solde par une perpétuelle pénurie de compétences de

haut niveau dans l'inspection du travail et les entreprises.

Les conclusions de nombreuses études confirment qu'en République tchèque, la direction des entreprises, les entrepreneurs et les chefs d'entreprise persistent à négliger les questions de santé et de sécurité, secondaires à leurs yeux. Celles-ci ne sont ni adéquatement promues ni efficacement mises en œuvre par les autorités. Ceci est en grande partie dû au coût élevé des campagnes et activités de formation, et au budget très réduit qui leur est alloué par l'Etat. Contrairement à ce qui se passe dans les Etats membres de l'UE, ces activités ne peuvent être financées par les compagnies d'assurance des accidents du travail parce qu'elles ne relèvent pas du système d'assurance accident. Il s'avère aussi très difficile d'obtenir une participation directe des entreprises, dont les directions n'ont pas encore compris l'intérêt d'une approche proactive de la santé et de la sécurité au travail pour l'image de l'entreprise.

Dans l'ensemble, les lacunes se présentent à plusieurs niveaux :

Réglementation. Le pays manque cruellement de dispositions permettant d'assurer un cadre législatif complet de sécurité du système et de l'environnement du travail, en particulier pour prévenir les problèmes de santé occasionnés par l'activité professionnelle, y compris la prestation de services. Des réglementations complètes devraient rattacher entre elles les différentes bribes des dispositions existantes et être intégrées au Code du travail, par respect pour son rôle irremplaçable, tout en se penchant sur des questions fondamentales relatives au contenu des relations sociales.

Le système tchèque de santé et de sécurité au travail n'est pas parvenu à attribuer les responsabilités (dans le cadre de la loi sur les compétences) de manière à garantir une compatibilité adéquate des lois et institutions après l'entrée du pays dans l'UE. L'absence de fondement juridique et de conditions adéquatement définies se traduit par un sous-développement des services de santé au travail et d'autres services liés à la santé et à la sécurité au travail. La création d'un système d'assurance qualité efficace pour la prestation de services, comprenant des mécanismes de contrôle, serait déterminante à cet égard.

Economie. Le système tchèque de santé et de sécurité au travail se caractérise par un faible niveau de protection de la santé, de la sécurité et de l'environnement de travail, et la prépondérance d'objectifs économiques et commerciaux à court terme sur le bien-être des salariés ou l'environnement de travail et de vie. Certains instruments économiques utilisés – par exemple les primes pour travail dangereux ou dégradant – vont à l'encontre des dispositions de santé et de sécurité au travail et produisent l'inverse de l'effet escompté. Les faibles différentiels salariaux contribuent également à cet état de fait.

Les salariés sont disposés à s'accommoder de conditions de travail dangereuses pour décrocher ou conserver un emploi ; le droit pénal n'est pas utilisé dans la pleine mesure des possibilités, et le principe "un lieu de travail, un inspecteur" appliqué dans l'UE n'est pas de rigueur ici.

Le manque de financement ou la réticence à recourir aux systèmes d'assurance accident ou à d'autres moyens d'accroître la participation et le soutien des employeurs à la prévention sur le lieu de travail (par exemple des allègements fiscaux, des pénalités etc.) constituent une autre lacune.

Education et conseils. La promotion de la santé et de la sécurité au travail ainsi que la formation sont sous-estimées et sous-financées. Le ministère du Travail et des Affaires sociales, le ministère de la Santé et les inspections du travail fournissent gratuitement des conseils en matière de santé et de sécurité au travail, mais les résultats sont décevants. Ils n'ont pas réussi à sensibiliser les employeurs, les employés, les indépendants et les autres travailleurs aux droits et devoirs qui leur reviennent en matière de santé et de sécurité.

Ces mauvais résultats tiennent au fait que la santé et la sécurité sont les parents pauvres du programme d'enseignement, même dans les sections professionnelles, alors que l'expérience et les études menées dans de nombreux pays démontrent que l'enseignement secondaire est déterminant dans l'attitude des futurs travailleurs vis-à-vis de la santé et de la sécurité au travail. Contrairement aux pays de l'UE, le poste de délégué à la sécurité ne jouit pas d'une grande considération dans les entreprises.

Cette situation alarmante provient également de la non-familiarisation ou du manque d'informations des travailleurs vis-à-vis des réglementations qui régissent leur travail, du manque de formations adéquates, de la trop grande attention accordée à la loi plutôt qu'aux risques, du manque de surveillance des pratiques des employeurs et du respect des règles sur le lieu de travail, de l'apport insuffisant de services de conseil, y compris de services de santé au travail.

Supervision et application des règles. Il n'existe pratiquement aucune coordination des activités des diverses instances responsables de l'inspection du travail et de l'application des règles et obligations en matière de santé et de sécurité au travail. Les responsabilités sont réparties entre divers organismes. Il n'y a pratiquement aucune consultation en matière de méthodes d'inspection ou de planification et de gestion centralisées des inspections ; la coordination et la communication laissent beaucoup à désirer, il n'existe donc pas de base solide pour des services d'inspection intégrés recommandés par la Convention n° 81 de l'OIT sur l'inspection du travail et que l'on retrouve dans tous les pays membres de l'UE. La

fragmentation des approches et des intérêts des différents corps d'inspection joue contre l'efficacité des contrôles et l'engagement des intervenants du marché du travail à résoudre les problèmes. Les agences de protection de la santé publique se concentrent essentiellement sur le suivi des risques sanitaires au travail, elles classifient et catégorisent les emplois dangereux, tandis que les inspecteurs formulent surtout des recommandations aux employeurs pour améliorer le niveau de santé et de sécurité et respecter les réglementations applicables.

Les perspectives d'amélioration

Les développements en santé et sécurité au travail en cours depuis 1989 se sont concrétisés par l'adoption par le gouvernement tchèque en mai 2003 d'une politique nationale. Celle-ci a donné le coup d'envoi à une série de réformes destinées à aligner le niveau de santé et de sécurité au travail sur celui des pays européens les plus avancés en la matière. La politique nationale de santé et de sécurité au travail doit être réexaminée régulièrement et mise en œuvre au travers d'un Plan d'action national.

La politique nationale de sécurité au travail

Cette politique nationale a pour objectif principal de créer un système global de gestion de la santé et de la sécurité au travail qui englobe le bien-être au travail et la constitution d'une nouvelle inspection du travail apte à instaurer les conditions qui permettent de garantir les droits constitutionnels des travailleurs et des employeurs, de favoriser le partage des responsabilités pour sa propre santé et celle des autres, susceptible d'être dégradée par l'activité professionnelle ou la prestation du service, de limiter l'ampleur du "dumping social", de renforcer la culture du travail et de contribuer à promouvoir la réintégration des personnes handicapées dans la vie active. Ce système prévoit également l'analyse, l'évaluation et la prévention des risques via la mise en commun de données compilées par la détection et l'identification cohérente de tous les problèmes de santé liés au travail. Il requiert la coopération active de tous les intervenants du marché du travail, des syndicats et des employeurs à tous les niveaux (national, régional, local, lieu de travail), et implique de former et d'encourager les travailleurs à participer activement à l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail. Toutes ces mesures permettront d'instaurer les bases pour l'élaboration et la mise en œuvre de bonnes pratiques.

Sur base de l'analyse de la situation de la santé et de la sécurité au travail en République tchèque, la politique nationale s'est fixé les objectifs suivants :

■ Cadre législatif

Objectif : simplifier la législation et apporter une plus grande certitude juridique, mieux faire connaître les réglementations.

Etablir des règles permettant une définition, une mise en œuvre et une application cohérentes des normes techniques de sécurité des équipements et l'utilisation des équipements dans le cadre d'une approche intégrée de l'inspection du travail.

Permettre le développement de services externes spécialisés de haute qualité en matière de santé et de sécurité au travail, mettre en œuvre le système de notification, d'autorisation et de certification individuelle pour la prestation de services dans ce domaine.

■ Soutien financier

Objectif : favoriser les incitants économiques naturels.

Fournir des moyens économiques efficaces qui permettent d'améliorer la sensibilisation à la santé et à la sécurité à la fois des employeurs, des salariés, des autres intervenants du monde du travail ou des prestataires de services, en particulier via des incitants fiscaux et l'assurance accident, proportionnels au niveau de santé et de sécurité de chaque entreprise. Contribuer à promouvoir la réintégration des personnes handicapées dans la vie active.

■ Promotion, développement, conseils, recherche et éducation

Objectif : renforcer le développement du savoir-faire en matière de prévention des risques et de formation pour les entreprises privées.

Mettre au point un système efficace d'éducation aux questions relatives à la santé et à la sécurité au travail, du niveau primaire au niveau supérieur, y compris dans les structures de formation tout au long de la vie, et développer une expertise de qualité pour le secteur des services, les entreprises privées et la fonction publique.

Mettre au point un système d'information sur toutes les questions de santé et de sécurité au travail, accessible à tous les intervenants du marché du travail et permettant l'utilisation efficace de ces données ainsi qu'une amélioration de l'environnement, avec une attention particulière sur différents groupes cibles.

Mener des campagnes de prévention des accidents et maladies liés au travail, améliorer les conditions de travail et appliquer l'approche intégrée des questions de santé et de sécurité au travail, apporter un soutien en termes de conseils, d'information, de publication et de documentation et une nouvelle approche de ces questions, sensibiliser aux risques potentiels et instaurer des conditions garantant d'un cadre de travail agréable pour les salariés.

■ Mise en œuvre et application des réglementations

Objectif : garantir le contrôle coordonné et cohérent de l'application et du respect des réglementations.

Assurer une bonne coordination a priori des contrôles et la cohérence de leurs résultats, mettre en

œuvre et appliquer les réglementations pour protéger la vie, la santé, la propriété et l'environnement. Le contrôle et le suivi des performances feront partie intégrante de tous les objectifs et missions en matière de santé et de sécurité au travail et d'environnement. Réévaluer et appliquer de manière cohérente la supervision et les pénalités à tous les niveaux de direction et de contrôle.

Renforcer et rationaliser les activités de l'Agence nationale de supervision de la sécurité au travail (Inspection du travail) grâce à des experts hautement qualifiés, à l'intégration des approches et à la simplification des processus dans tous les domaines liés à la protection des travailleurs sur les lieux de travail. Pratiquer une évaluation du rapport coût / bénéfice de la performance de l'Inspection du travail par d'autres instances (ministériels).

■ Gestion de la santé et de la sécurité au travail au niveau national

Objectif : remédier à la fragmentation entre ministères en instaurant une seule agence officielle de coordination.

Mettre en œuvre des normes fondamentales de suivi en matière de santé et de sécurité au travail. Elaborer et appliquer des critères d'évaluation de la situation et de l'état d'avancement dans différents domaines de l'environnement du travail.

Mettre en œuvre un système intégré et coordonné pour la collecte, la maintenance et l'évaluation des données et informations sur l'état et l'évolution des questions de santé et de sécurité au travail, sur l'existence et les causes des risques au travail et leurs effets indésirables, sur l'état et l'évolution de la législation, sur les résultats des activités de supervision, sur l'impact des instruments économiques et sur la situation et les développements dans d'autres domaines de la santé et de la sécurité au travail.

La politique nationale de sécurité au travail prévoit également un renforcement de la coopération internationale ainsi que la participation active des représentants et des experts des instances nationales aux institutions et programmes internationaux.

Le Programme d'action national

Le Programme d'action national (PAN) s'appuie sur la politique nationale de santé et de sécurité au travail. Il définit les mesures destinées à soutenir des améliorations continues en matière de santé et de sécurité au travail au niveau individuel, du secteur et à d'autres échelons via :

- une coordination plus efficace des activités ;
- une utilisation plus cohérente des ressources existantes comme les lois et réglementations, les agences et institutions, le savoir-faire des centres de recherche, des instituts et du personnel, et la limitation des doubles emplois et chevauchements

entre les activités, ainsi que de tout conflit d'intérêts qui en résulte ;

- une augmentation de l'intérêt accordé par les secteurs public et privé à la prévention des risques professionnels et l'encouragement de mesures préventives destinées à réduire le nombre d'accidents et de maladies liés au travail ;
- une coopération et un partenariat entre les différents acteurs en matière de santé et de sécurité au travail au niveau de l'entreprise et aux niveaux local, régional et national ;
- la conception, la fixation de règles et l'adoption d'un système d'évaluation de la prévention des risques en entreprise. Mise en œuvre et contrôle permanent de l'efficacité des mesures pour garantir un développement durable ;
- une harmonisation plus poussée des réglementations tchèques liées aux nouvelles directives et directives amendées de l'UE, et l'application active de documents fondamentaux de l'UE comme *Une nouvelle stratégie de santé et de sécurité 2002 – 2006*.

Les niveaux de responsabilité pour chacun de ces domaines sont répartis entre l'Etat et l'employeur, en tenant compte de leur capacité matérielle. Les critères pour la période 2004-2006 sont : l'importance sociale, la probabilité réelle que le problème en question survienne et la capacité financière de l'Etat et de l'employeur à s'atteler aux priorités :

1. **Amélioration de la protection et de la qualité de la sécurité au travail**, sur base des changements sociaux et économiques survenus dans la société tchèque après 1989, et en fonction des risques professionnels actuels et futurs. Il s'agit, plus particulièrement, des risques psychosomatiques (par exemple le stress, la dépression, la violence, l'alcoolisme et la toxicomanie, et des contrats de travail non standard – travail à temps partiel, horaires décalés etc.) qui sont la cause de problèmes de santé d'origine professionnelle et réduisent la qualité de vie au travail en termes physiques et psychologiques mais aussi sociaux. A ceux-ci s'ajoutent les risques qui découlent de l'évolution de la population active : d'autres groupes arrivent sur le marché du travail (augmentation de la proportion de femmes et de travailleurs plus âgés) et peuvent avoir une incidence négative sur le niveau de santé et de sécurité au travail.
2. **Mise en œuvre d'une culture de prévention des risques professionnels, en particulier dans les PME** de plusieurs manières, y compris par la sensibilisation des employeurs, des salariés et de l'opinion publique aux méthodes de travail sûres et à la protection individuelle. Ceci suppose d'organiser des campagnes, notamment dans les médias, et de promouvoir les bonnes pratiques ainsi qu'une culture de sécurité, axée sur un comportement sans ris-

que. La coopération avec des spécialistes de l'UE a permis une poursuite plus efficace des objectifs du projet.

3. **Création d'un système d'éducation et d'information sur les questions de santé et de sécurité au travail** pour fournir aux entreprises, d'une manière claire et accessible, des informations mises à jour sur la prévention, sur les causes et la fréquence des problèmes de santé d'origine professionnelle, leur impact sur l'économie, la concurrence, l'image de l'entreprise et sur d'autres questions connexes. Améliorer la disponibilité et la qualité des informations, en particulier pour les PME (utiliser Internet, créer un centre d'appels et des points de contact régionaux pour fournir des informations sur les questions de santé et de sécurité, etc.). En matière d'éducation, créer un système intégré de formation continue à la santé et la sécurité au travail en enseignant les principes de sécurité au travail et de prévention des risques dans le cadre du programme général d'enseignement. Education et formation intégrées (programmes de formation faisant appel à des techniques d'animation et de simulation) pour les spécialistes des questions de santé et de sécurité au travail, production de supports connexes et de modes de préparation et de formation à la santé et à la sécurité au travail (apprentissage à distance, apprentissage en ligne, etc.).

Les domaines ci-dessus laissent une marge de manœuvre considérable pour la mise en œuvre de projets de recherche, de coopération et de transfert d'expériences entre la République tchèque, les Etats membres de l'UE et les pays candidats. Les projets Phare ont déjà ouvert de vastes possibilités d'échange d'expériences et de transfert de savoir-faire. Beaucoup de formations pratiques, d'ateliers, de réunions d'information, de visites d'étude et de voyages d'échange de spécialistes ont eu lieu.

Aujourd'hui et pour les années à venir, le plus grand défi à relever est d'arriver à créer un environnement de travail sûr et sain pour les PME. Les initiatives menées dans le cadre de la "Charte européenne des petites entreprises" pour instaurer les conditions économiques, administratives, juridiques et autres en faveur de la création de PME sont une manière de le relever avec des comparaisons annuelles au plan de l'UE et les informations fournies sur les meilleures mesures et projets (à partir des rapports nationaux sur la mise en œuvre de la Charte). La sécurité et la

santé au travail devraient être intégrées dans le programme de la Charte étant donné que leur niveau dans les PME constitue un problème préoccupant dans l'Union européenne et dans les pays adhérents et candidats.

Parallèlement à l'amélioration du système de réglementation de la santé et de la sécurité au travail, nous pensons que les mesures suivantes devraient être envisagées :

1. **Développer le réseau de services d'information et de conseil en matière de santé et de sécurité au travail pour les PME.** Les dirigeants de petites entreprises manquent surtout de l'expérience et des connaissances nécessaires pour rechercher et traiter les informations essentielles en santé et sécurité. Il faut donc identifier leurs besoins dans ce domaine ainsi que les moyens les plus efficaces et les plus conviviaux de leur transmettre des informations et des expériences (centres d'appels, Internet, bornes d'information, documents écrits, contacts personnels et conseils de base, etc.). Les connaissances et expériences acquises en la matière par d'autres pays devraient être exploitées de manière à porter pleinement leurs fruits pour les PME. En République tchèque, beaucoup d'instances œuvrent à différents niveaux pour fournir une forme de soutien aux PME, mais les mesures prises pour relever le défi se révèlent à ce jour insuffisantes.
2. **Etablir et mettre en œuvre la formation systématique aux questions de santé et de sécurité au travail dans l'enseignement général et dans les écoles professionnelles.** La sensibilisation à la santé et à la sécurité au travail doit commencer tôt. Il est nécessaire de former des experts qui pourront faire avancer les choses dans ce domaine. Actuellement, la pénurie d'experts porte préjudice aux activités des instances de supervision et d'inspection du travail.
3. **Etablir et mettre en œuvre un système de suivi opérationnel** pour élaborer des indicateurs sur le niveau de santé et de sécurité dans les entreprises, dans les secteurs économiques et au niveau national, ainsi que des indicateurs de performance pour les approches, les méthodes, les mesures etc., qui constituent des préalables à une gestion efficace et fructueuse des questions de santé et de sécurité au travail, tant au niveau national que dans les entreprises. ■