

UNICE

LE PORTE-PAROLE DES ENTREPRISES EN EUROPE



UNICE

Sécurité et Santé au Travail

une priorité pour les employeurs

Août 2000

UNICE

UNION DES CONFÉDÉRATIONS DE L'INDUSTRIE ET DES EMPLOYEURS D' EUROPE

Rue Joseph II, 40/4 - B-1000 Bruxelles - Belgique

Tél. : 32 2 237 65 11 - Fax : 32 2 231 14 45

E-mail : main@unice.be

www.unice.org

RÉSUMÉ

La publication, par EUROSTAT, des dernières statistiques relatives aux accidents du travail (année 1996) montre une amélioration de la situation dont l'UNICE se réjouit. Vu l'importance de cette question, les employeurs plaident pour le maintien d'une certaine vigilance en ce domaine **(page 3)**.

Les employeurs considèrent que le cadre législatif communautaire est posé. Il permet de couvrir l'ensemble des risques connus. Des améliorations peuvent y être apportées, mais l'objectif principal au niveau de l'UE doit être d'en faciliter l'application concrète, particulièrement dans les petites et très petites entreprises **(page 4)**. Pour l'UNICE, la prévention des risques professionnels est avant tout une responsabilité de l'employeur. Elle implique une approche systématique dans la gestion de l'entreprise et doit être adaptée aux particularités de chaque organisation **(page 6)**.

Le développement d'une culture de prévention est l'élément central d'une stratégie à moyen et long termes en vue d'une amélioration constante de la sécurité et de la santé au travail. Ceci passe notamment par l'éducation et la formation, ainsi que par des actions de sensibilisation au risque **(page 8)**.

Une très grande attention doit être bien sûr être portée à l'émergence de nouveaux risques professionnels, ou au changement de nature des risques, sans pour autant négliger la prévention des risques plus traditionnels **(page 10)**. En ces domaines, l'UNICE préconise une approche volontaire, basée sur l'échange de bonnes pratiques.

Enfin, d'un point de vue politique, l'UNICE considère que la sécurité et la santé au travail doivent être élevées au rang de priorité politique pour la Commission. Elle appelle à un renforcement de la coordination entre l'ensemble des directions générales concernées de la Commission **(page 12)** et plaide pour l'amélioration du cadre institutionnel, notamment en vue de la préparation à l'élargissement **(page 13)**.

I. L'AMÉLIORATION CONSTATÉE DE LA SÉCURITÉ ET DE LA SANTÉ AU TRAVAIL DANS L'UE NE DOIT CEPENDANT PAS SE TRADUIRE PAR UNE BAISSSE DE LA VIGILANCE ...

1. Les efforts déployés par les entreprises pour protéger la sécurité et la santé de leurs salariés, ainsi que la politique menée au niveau communautaire, relayée dans les Etats membres tant par les autorités publiques que par les partenaires sociaux, commencent à se traduire par une amélioration de la situation.
2. Si l'on retient comme indicateur statistique de la situation, le nombre d'accidents du travail, les dernières statistiques publiées par EUROSTAT en la matière sont encourageantes. Elles font en effet apparaître dans l'Union européenne une tendance à la baisse des accidents du travail. De fait, les accidents du travail ayant entraîné un arrêt de plus de trois jours ont diminué de plus de 3,3% entre 1994 et 1996. Plus sensible encore est la réduction des accidents mortels, qui diminuent de plus de 13% pendant la même période¹.
3. Tout en marquant une grande satisfaction pour ces résultats encourageants, l'UNICE souhaite cependant insister sur la nécessité de maintenir toute la vigilance des acteurs concernés en ce domaine, partenaires sociaux comme autorités publiques, à tous les niveaux. En effet,
 - ▶ d'une part, les chiffres restent, en valeur absolue, très élevés : plus de 4,7 millions de personnes ont été victimes d'un accident du travail dans l'UE en 1996, soit plus de 3,6% de la population active², et plus de 5.500 sont mortes des suites d'un accident du travail³;
 - ▶ d'autre part, une tendance inquiétante à la hausse du nombre d'accidents du travail dans certains Etats membres et dans certains secteurs semble apparaître depuis 1998, sans que l'on puisse, à ce stade, en tirer de conclusions valables pour l'ensemble de l'UE.
4. Outre le coût humain, inestimable, qu'ils représentent, les conséquences économiques des accidents du travail et des maladies professionnelles sont considérables. Ainsi, les accidents du travail ont entraîné en 1996 près de 150 millions de journées de travail perdues⁴. Par ailleurs, on évalue à près de 20 milliards d'euros par an le montant total des coûts directs de l'assurance du travail dans l'UE. Globalement, le poids économique de l'absentéisme et de l'ensemble des incapacités de travail est estimé dans une fourchette oscillant entre 2,8 et 3,6 % du PNB⁵ des Etats membres.
5. En outre, les conséquences des manquements aux règles de sécurité peuvent également se traduire par des coûts liés aux dommages causés aux équipements de travail, à l'environnement et aux produits.

1 Les statistiques reprises dans ce document sont tirées d'une publication d'EUROSTAT, sur les accidents du travail dans l'Union européenne en 1996.

2 4. 757 .611 accidents du travail pour une population de 131. 509. 000 personnes ayant un emploi.

3 Un accident mortel du travail est un accident ayant entraîné le décès de la victime dans un délai d'une année. Sont exclus de ces chiffres, *les accidents de trajet* (intervenues pendant le parcours normal entre le domicile et/ou le lieu habituel de repas et le lieu de travail), les *accidents d'origine uniquement médicale* (par exemple : crise cardiaque sur le lieu de travail), ainsi que les *maladies professionnelles*.

4 50% des accidents du travail entraînent une incapacité de travail supérieure à deux semaines.

5 EUROSTAT

II. LE CADRE LÉGISLATIF COMMUNAUTAIRE EST POSÉ ; DES AMÉLIORATIONS PEUVENT Y ÊTRE APPORTÉES EN VUE DE SA SIMPLIFICATION, MAIS LES EFFORTS DOIVENT AVANT TOUT PORTER SUR SON APPLICATION CONCRÈTE ET L'ACCOMPAGNEMENT DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE DE PRÉVENTION DES RISQUES DANS LES ENTREPRISES, PARTICULIÈREMENT DANS LES PETITES ET TRÈS PETITES ENTREPRISES ...

6. Les employeurs reconnaissent la nécessité d'un cadre législatif dans le domaine de la protection de la sécurité et de la santé au travail. A ce stade, ils estiment que le dispositif communautaire, complété par les législations de transposition dans les Etats membres de l'Union européenne et de l'Espace économique européen, permet de couvrir l'ensemble des risques professionnels connus. L'UNICE réitère donc son appel à une pause législative et préconise une approche visant à assurer une bonne application de la législation existante.
7. La protection de la sécurité et de la santé au travail arrive en effet au second rang, en termes de nombre d'actes juridiquement contraignants⁶, dans les domaines d'intervention « sociale » du législateur européen⁷. Adoptée en 1989, la « directive cadre » 89/391 pose les grands principes en matière de prévention des risques professionnels. Avec l'ensemble de ses directives dérivées, elle couvre les risques connus et permet la mise en place de systèmes de prévention efficaces. Ce dispositif législatif est lui-même complété par une série de directives relatives à la *sécurité des machines* lors de leur mise sur le marché, ainsi que par un très grand nombre de normes techniques du CEN, visant en grande partie les *équipements de travail* et les *équipements de protection individuelle*.
8. De l'avis de l'UNICE, l'essentiel des efforts devrait être tourné vers l'évaluation de la législation en place ainsi que vers l'accompagnement pratique de sa mise en œuvre. A cet égard, elle accueille très favorablement l'intention annoncée par les services de la Commission d'entamer un processus de « *révision des directives existantes en vue de les moderniser et de les rationaliser au besoin* »⁸. Les employeurs sont en effet d'avis que le moment est venu de procéder à un exercice de simplification de la législation qui, sans diminuer en pratique le niveau de protection des salariés ni imposer d'obligations nouvelles aux employeurs, devrait permettre l'amélioration de la qualité de la législation, une meilleure cohérence, une plus grande transparence et, partant, une meilleure compréhension et une plus grande facilité d'application.
9. Dans ce contexte, l'UNICE considère qu'il est particulièrement important de procéder, à travers l'analyse des rapports nationaux d'application des directives, à l'identification des difficultés rencontrées par les entreprises au moment de la mise en œuvre concrète de la législation, afin de tenter de trouver des solutions pratiques.

6 Règlements, directives, décisions, accords, etc.

7 Sur la soixantaine de *directives* dans le domaine de la politique sociale, près des deux tiers concernent la santé et la sécurité - Cf. « Libérer le potentiel d'emploi de l'Europe : la politique sociale européenne à l'horizon 2000 - les vues des entreprises », UNICE, 1999.

8 Rapport intérimaire concernant le programme communautaire dans le domaine de la sécurité, de l'hygiène et de la santé sur le lieu de travail (1996-2000) , 1998 - COM(1998) 511 final du 3 septembre 1998, pages 5 et 6.

10. Les employeurs souscrivent pleinement à l'approche adoptée par le Comité économique et social telle que reprise dans le point 3 de son avis d'initiative adopté le 8 décembre 1999⁹ sur l'amélioration de l'efficacité de la législation. Ils estiment qu'en ce domaine, le CCSHS, instance tripartite, devrait jouer un rôle central et rappellent à cet égard l'avis [unanime](#) rendu lors de la réunion plénière d'octobre 1999 et salué par la Commission à propos de la transposition des directives, qui propose une méthode d'examen et de discussion des rapports nationaux d'application des directives. En tant que coordinateur du groupe des employeurs au sein du CCSHS, l'UNICE entend jouer pleinement un rôle actif et constructif dans ce débat.
11. Au-delà de l'examen du dispositif législatif communautaire, l'UNICE estime qu'une grande priorité doit être accordée à l'élaboration d'instruments d'accompagnement (lignes directrices, guides pratiques, recueils de bonnes pratiques, etc.), qui permettront de faciliter son application pratique dans toutes les entreprises, en veillant aux besoins spécifiques des petites et très petites entreprises. Ceci est particulièrement urgent pour les nouvelles directives (agents chimiques et atmosphères explosives) et s'avérera nécessaire pour les directives en cours d'élaboration (notamment en matière de vibrations). Ce type d'instrument peut également s'avérer extrêmement efficace pour sensibiliser les entreprises à l'émergence de nouveaux risques, tels que le stress ou les troubles musculo-squelettiques, pour lesquels une législation spécifique s'avérerait inopérante. Ici encore, l'UNICE estime que le CCSHS devrait jouer un rôle central.
12. Enfin, l'UNICE réitère son appel à une prise en compte sérieuse de l'impact économique et social de la législation dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail. Une démarche de ce type est indispensable à la mise en place d'un système de prévention des risques professionnels qui, tout en assurant un haut niveau de protection des salariés, s'inscrive dans un cadre économiquement réaliste, notamment au regard de l'emploi. A ce propos, l'UNICE renvoie à l'avis unanime du CCSHS rendu le 15 novembre 1998, également soutenu par les services de la Commission.

9 « Santé et sécurité sur le lieu de travail - Application des mesures communautaires et nouveaux risques ».

III. LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS : UNE RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR QUI IMPLIQUE UNE APPROCHE SYSTÉMATIQUE DANS LA GESTION DE L'ENTREPRISE QUI DOIT ÊTRE ADAPTÉE AUX PARTICULARITÉS DE CHAQUE ORGANISATION.

13. L'employeur est l'acteur principal de la prévention des risques professionnels dans l'entreprise. Titulaire du pouvoir d'organisation de l'entreprise, il est également responsable de l'incidence sur la sécurité et la santé des salariés des décisions qu'il prend. L'UNICE considère que ce principe, établi par la directive cadre, est parfaitement fondé.
14. Le plein exercice de cette responsabilité suppose cependant que l'employeur soit en mesure de choisir les mesures de prévention les mieux adaptées aux caractéristiques de l'entreprise et puisse mettre en place un système qui lui permettra à la fois d'assurer la protection de la santé et de la sécurité de ses salariés, et de promouvoir la compétitivité de son entreprise.
15. L'UNICE est préoccupée par la multiplication des initiatives visant la normalisation des systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail, que ce soit au niveau des Etats membres, de l'UE ou international. La normalisation ne présente pas, dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail, le même intérêt qu'elle présente pour d'autres aspects de la gestion des entreprises (risques majeurs, assurance qualité, etc.). En effet, en matière de sécurité et de santé au travail, il est beaucoup plus important de développer une approche systématique de gestion, qui soit adaptée aux besoins propres de chaque entreprise ou organisation, que de consacrer des ressources considérables à la mise en place de systèmes normalisés et prédéfinis, qui impliquent une certification extérieure et ne garantissent pas nécessairement une amélioration des conditions de travail.
16. L'UNICE estime qu'il n'existe pas de système de gestion de la prévention des risques professionnels applicable de manière universelle à toutes les entreprises, indépendamment de leur taille, de leur secteur et des risques spécifiques à leurs activités. De tels systèmes de prévention doivent être conçus en fonction des spécificités structurelles et opérationnelles de chaque entreprise.
17. A ce propos, l'UNICE considère qu'un système de gestion de la prévention des risques professionnels devrait faire partie intégrante du système global de gestion de l'organisation et qu'en ce domaine, une approche systématique constitue une condition préalable à l'instauration du degré élevé de santé et de sécurité au travail prévu par la directive cadre. En outre, l'UNICE estime qu'une telle approche systématique permettra aux responsables des entreprises d'assurer la compatibilité de leur système de prévention des risques professionnels avec les autres systèmes connexes, tels que les systèmes de gestion des risques environnementaux ou les systèmes d'assurance qualité.

18. L'UNICE s'attache, dans le cadre des lignes directrices unanimement adoptées par le CCSHS en matière de systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail (avis du 27 octobre 1999), à développer un guide à l'attention des entreprises, et plus particulièrement des PME. Ce document fera l'objet d'une large diffusion par l'intermédiaire de ses fédérations membres.
19. Il reprendra les grands principes dégagés dans l'avis du CCSHS, et notamment :
- ▶ mise en œuvre volontaire ;
 - ▶ prise en compte des particularités de la situation des PME ;
 - ▶ pas d'incitation à réaliser des audits externes ;
 - ▶ pas d'obligation de certification ;
 - ▶ l'implication adéquate des salariés et de leurs représentants dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation du système de gestion de la sécurité et de la santé au travail.
20. A ce dernier propos, l'UNICE rappelle qu'une protection efficace de la sécurité et de la santé au travail passe par une étroite collaboration entre la direction d'une entreprise et les salariés ou leurs représentants. Cette collaboration se traduit par une série d'obligations à charge de l'employeur en matière de formation, d'information et de consultation du personnel, naturellement complétées par des devoirs incombant aux salariés en matière de coopération, de comportement et de respect des instructions données¹⁰.

10 Articles 11 à 13 de la directive cadre (89/391/CEE).

IV. LE DÉVELOPPEMENT D'UNE CULTURE DE PRÉVENTION, ÉLÉMENT CENTRAL D'UNE STRATÉGIE À MOYEN ET LONG TERMES POUR L'AMÉLIORATION DE LA SÉCURITÉ ET DE LA SANTÉ AU TRAVAIL, PASSE PAR DES FORMATIONS ADÉQUATES ET LA SENSIBILISATION AUX ACCIDENTS DU TRAVAIL...

21. Jusqu'à présent, la politique communautaire en matière de sécurité et de santé au travail a essentiellement porté sur la mise en place de mesures préventives et sur l'amélioration des mesures de protection « techniques ». Les employeurs en reconnaissent pleinement la valeur. L'UNICE estime cependant que les efforts déployés dans ce contexte ne pourront valablement porter leurs fruits que si l'on intègre dorénavant pleinement une véritable stratégie de sensibilisation aux risques qui porte au-delà de la population salariée et du lieu de travail stricto sensu.
22. Le défi à relever, selon l'UNICE, est de développer une culture générale qui valorise la défense de la santé dans les différentes circonstances de la vie et face aux multiples risques auxquels une personne est susceptible d'être confrontée. La prévention des risques doit devenir une attitude fondamentale, presque une seconde nature. Le contrôle des risques pour la sécurité et la santé doit être reconnu comme un élément essentiel dans la vie de tout un chacun. Ceci passe par la promotion de l'éducation, de la formation et par le développement d'actions de sensibilisation aux risques et à la prévention.
23. L'UNICE soutient pleinement en ce domaine les positions exprimées par le Comité économique et social dans son avis d'initiative précité¹¹ ainsi que l'avis du CCSHS rendu le 29 avril 1998.
24. Le développement d'une stratégie de formation doit être, aux yeux des employeurs, guidé par deux principes fondamentaux.
- ▶ Le public cible d'actions de formation doit dépasser la population salariée, visée par les directives, et inclure également les enfants et les jeunes en cours de scolarité, ainsi que les futurs salariés dans le cadre de leur formation professionnelle.
 - ▶ Les aspects liés à la santé et à la sécurité ne doivent pas être traités de manière séparée, mais s'inscrire pleinement dans les différents cours ou formations.

11 Voir point 10 ci-dessus - paragraphe 2.3.1.1 de l'avis

25. L'UNICE renvoie aux recommandations du CCSHS sur l'éducation et la formation à la prévention¹², qu'elle soutient pleinement. Sur cette base, l'UNICE estime que le programme de travail pour 2001 du CEDEFOP devrait intégrer une série d'initiatives spécifiques dans le domaine de la santé et de la sécurité. Par ailleurs, l'UNICE invite la Commission et les membres du Comité LEONARDO à inclure dans ce programme de formation professionnelle des aspects liés à la santé et à la sécurité lors des discussions qui devront déboucher sur l'appel à propositions qui devrait être publié en 2002. L'UNICE jouera pleinement son rôle de proposition dans ces deux instances.
26. Enfin, l'UNICE estime qu'il serait souhaitable d'identifier les formations de responsables de services de sécurité qui existent dans les différents Etats membres, de procéder à des échanges d'expériences à ce propos, et de vérifier leur éventuel impact sur la libre circulation des salariés.
27. Un autre volet extrêmement important de cette stratégie à moyen et à long termes est la sensibilisation. L'organisation de campagnes de sensibilisation, relayées par la publication de différents outils de vulgarisation, peut en effet jouer un rôle fondamental à moyen terme, en tentant d'influencer les comportements. De l'avis de l'UNICE, une priorité particulière doit être accordée aux accidents du travail, et plus particulièrement aux accidents graves ou mortels.
28. Il est en effet prioritaire pour l'UNICE d'accroître le niveau de sensibilisation aux risques et d'en influencer la perception en général. Dans ce contexte, une attention particulière devrait être donnée aux facteurs organisationnels, professionnels et humains qui peuvent être causes d'accidents du travail. L'UNICE estime qu'il serait nécessaire de renforcer les programmes de collecte de données et d'harmonisation des statistiques en ce domaine, de manière à pouvoir disposer de données fiables sur les causes des accidents du travail, permettant ainsi aux décideurs, que ce soit au niveau des entreprises ou au niveau des pouvoirs publics, d'adapter de manière efficace les stratégies de prévention.
29. L'UNICE estime qu'en ce domaine, des efforts conjugués et coordonnés des différentes instances communautaires compétentes permettraient une amélioration sensible des connaissances, la compilation de solutions pratiques et la diffusion d'outils de sensibilisation. L'UNICE invite la Commission européenne et EUROSTAT à fournir des impulsions en ce domaine. De son côté, elle entend faire des propositions concrètes tant dans le cadre de l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail (Bilbao) que dans celui de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Dublin).

12 Voir chapitre 2 de l'avis précité

V. UNE TRÈS GRANDE ATTENTION DOIT ÊTRE PORTÉE À L'ÉMERGENCE DE NOUVEAUX RISQUES PROFESSIONNELS OU À LEURS CHANGEMENTS DE NATURE, SANS POUR AUTANT NÉGLIGER LA PRÉVENTION DES RISQUES PLUS TRADITIONNELS...

30. Le monde du travail est en constante évolution, qui requiert de tous une grande vigilance quant à l'émergence de nouvelles sources de risques ou à la transformation de la nature des risques. De nouveaux processus de production sont introduits ; de nouvelles formes d'organisation du travail, plus flexibles, sont mises en place dans les entreprises. Nouvelles technologies et nouvelles situations sont génératrices de risques, qu'il convient de déceler le plus rapidement possible.
31. La société industrielle, basée sur le travail physique, les tâches répétitives et une hiérarchie clairement établie dans l'entreprise est en phase de profonde mutation. Elle laisse progressivement place à une société basée sur la connaissance, la réflexion et la compétence des individus. Toutefois, ces nouvelles technologies n'ont d'utilité et ne pourront produire les effets escomptés que si elles sont confiées à des gens compétents, motivés et créatifs. Les entreprises dépendent de plus en plus de la compétence, de l'engagement individuel, de la motivation et de la créativité de leurs salariés.
32. Dans ce contexte, les employeurs sont parfaitement conscients de l'importance que revêtent de bonnes conditions de travail pour la compétitivité et le développement des entreprises. Ceci étant, les conditions de travail sont de plus en plus appréciées au niveau individuel. Ce qui sera perçu comme positif par l'un ne sera pas nécessairement par l'autre. L'élaboration de normes sociales doit par conséquent laisser plus de place à des solutions flexibles et à des formules individualisées. Créer de bonnes conditions de travail sera donc une tâche difficile, mais nécessaire au développement durable de chaque entreprise, pour laquelle la direction devra agir en étroite concertation avec ses collaborateurs et leurs représentants.
33. Les pouvoirs publics, nationaux et européens, ne doivent pas intervenir directement ou de manière contraignante en ce domaine. Ils ont pour principale responsabilité de créer un environnement qui favorisera le développement de solutions et de formules adaptées à chaque situation particulière. En étroite association avec les partenaires sociaux, ils pourront également favoriser les échanges d'expériences, la diffusion de solutions pratiques à des problèmes concrets, ainsi que, sur la base d'indicateurs adéquats, la promotion de l'étalonnage des performances en ce domaine.

34. En outre, l'UNICE attachera une importance particulière aux travaux qui viennent de débiter dans le cadre du CCSHS, concernant respectivement le télétravail et les troubles musculo-squelettiques (TMS). A ce dernier propos, l'UNICE suivra attentivement les initiatives développées dans le cadre de la « semaine européenne 2000 », placée sous la responsabilité de l'Agence de Bilbao et consacrée aux TMS. Dans les deux cas, l'élaboration de guides pratiques à l'attention des entreprises pourrait s'avérer un outil utile permettant aux entreprises de développer leurs propres solutions.
35. L'UNICE accorde également une très grande importance à la question du stress au travail, dont les effets peuvent s'avérer extrêmement néfastes tant pour les salariés concernés que pour le bon fonctionnement des entreprises. A ce titre, elle soutient pleinement les recommandations émises par le CCSHS dans son avis d'octobre 1996 sur la question. Ici encore, la nature extrêmement complexe du phénomène mérite un large débat au niveau communautaire, ainsi qu'une sensibilisation, à tous les niveaux, des entreprises et de leurs salariés.
36. D'une manière globale, l'UNICE estime que, du fait de la nature même de ces nouveaux risques et du fait qu'ils sont couverts par la directive cadre - qui impose des obligations générales aux employeurs - les pouvoirs publics doivent s'abstenir de toute initiative législative spécifique et doivent concentrer leurs efforts sur la sensibilisation, la promotion d'échanges d'expériences et de bonnes pratiques, ainsi que sur la diffusion de solutions pratiques.
37. L'émergence de nouveaux risques, pour importants qu'ils soient, ne doit cependant pas masquer la nécessité de poursuivre et d'intensifier les efforts en matière de prévention des risques « traditionnels » (exposition des salariés à des substances ou agents dangereux). En ce domaine, les récentes directives respectivement relatives aux agents chimiques et au travail en atmosphère explosive revêtent une importance particulière. L'UNICE a d'ores et déjà proposé que le CCSHS travaille à l'élaboration d'un vade-mecum pour la seconde et insiste pour qu'une très grande priorité soit accordée aux travaux du CCSHS en matière de lignes directrices « agents chimiques ».
38. Enfin, l'UNICE considère que la recherche joue un rôle fondamental dans l'amélioration des conditions de travail et dans la prévention des risques professionnels. A cet égard, elle reconnaît l'importance du rôle que peut jouer l'Agence européenne de Bilbao dans la diffusion d'informations relatives aux recherches entreprises dans les différents instituts nationaux. Elle appelle en ce domaine à une intégration de la santé et de la sécurité au travail dans les programmes de recherche de l'UE, ainsi qu'à la meilleure coordination possible des programmes de recherches nationaux, de manière à éviter tout double emploi et à élargir de fait les champs d'investigation. Elle estime que le CCSHS devrait être consulté par les services de la Commission sur les programmes communautaires de recherche.

VI. LA POLITIQUE DE SÉCURITÉ ET DE SANTÉ AU TRAVAIL DOIT ÊTRE ÉLEVÉE AU RANG DE PRIORITÉ POLITIQUE POUR L'ENSEMBLE DE LA COMMISSION, ET ÊTRE RELAYÉE PAR TOUS LES ACTEURS, À TOUS LES NIVEAUX D'ACTION ...

39. Dans ce domaine, l'UNICE s'inquiète du peu de visibilité donné par la Commission à la politique de protection de la sécurité et de la santé au travail et insiste pour que ce domaine se voie attribuer la priorité qu'il mérite dans le cadre de la politique sociale européenne pour les années à venir.
40. Par ailleurs, les employeurs estiment que, du fait de ses liens étroits avec la politique sociale et l'emploi, la protection de la sécurité et de la santé au travail doit rester, en premier lieu, dans le cadre des [responsabilités de la Direction générale de l'emploi et des affaires sociales](#). Ceci étant, au-delà de la dimension sociale de la sécurité et de la santé au travail, l'UNICE rappelle qu'il s'agit également d'un élément important du bon fonctionnement du *marché intérieur* et que la *recherche scientifique* et la *formation* sont des éléments essentiels à la réalisation de progrès en ce domaine. Elle appelle donc à une [meilleure coordination entre toutes les directions générales concernées](#) de la Commission.
41. Les employeurs européens sont parfaitement conscients qu'en ce domaine, l'action communautaire ne peut aller au-delà de l'impulsion politique et que les actions concrètes de mise en œuvre doivent être déployées à d'autres niveaux: Etats membres et entreprises. C'est pourquoi l'UNICE reste extrêmement attachée à l'étroite coopération entre tous les acteurs concernés, partenaires sociaux et autorités publiques, nationaux et communautaires, qui se développe, au niveau de l'UE, dans le cadre du Comité consultatif pour la sécurité, l'hygiène et la protection de la santé sur le lieu de travail (CCSHS).
42. Elle insiste à cet égard pour qu'une juste attention soit portée aux avis qu'émet ce comité, reflète d'efforts de compromis tripartite et pour que l'ensemble des groupes qui le composent respectent pleinement leurs engagements quant aux compromis atteints ; il y va de la crédibilité du comité.

VII. UN CADRE INSTITUTIONNEL EFFICACE POUR UNE UNION ÉLARGIE...

43. Le prochain élargissement est sans nul doute l'un des grands défis auxquels l'Union européenne est confrontée. Ceci est particulièrement vrai pour la protection de la sécurité et de la santé au travail, qui représente la partie principale de «l'acquis communautaire» dans le domaine de la politique sociale européenne. Les défis se posent tant du point de vue de l'Union, qui doit veiller à la cohérence et au bon fonctionnement du marché intérieur, que du point de vue des pays candidats qui doivent intégrer dans leurs systèmes nationaux un ensemble législatif complexe, entraînant, dans certains cas, des réformes en profondeur.
44. L'UNICE considère que ce processus mérite une attention tout à fait particulière et estime qu'une priorité doit être donnée à l'assistance technique, notamment à l'attention des organisations représentatives des employeurs dans les pays candidats. Il est en effet extrêmement important pour ces organisations de pouvoir bénéficier de l'expérience acquise tant par les organisations d'employeurs de l'UE que par les entreprises, afin de pouvoir évaluer avec plus de précision les questions concrètes liées à l'application de la législation communautaire et définir leurs propres priorités en ce domaine.
45. D'un point de vue global, l'UNICE estime que les prescriptions minimales prévues par les directives communautaires devront être d'application dans ces pays dès leur adhésion. Cependant, bon nombre des dispositions à caractère «organisationnel» des directives pourraient bénéficier de périodes de transition, de manière à permettre l'adaptation progressive des systèmes nationaux dans de bonnes conditions.
46. D'un point de vue institutionnel, l'UNICE est tout à fait consciente des adaptations nécessaires qui découleront de l'élargissement, notamment au niveau du CCSHS. Sans préjuger du résultat des discussions en cours au sein de ce comité, l'UNICE rappelle qu'elle est très attachée au bon fonctionnement de la concertation tripartite qui s'opère dans cette instance. En tant que coordinateur du groupe d'intérêt des employeurs, l'UNICE s'attachera à contribuer de manière positive au processus de réforme engagé par la Commission. Dans ce contexte, l'UNICE rappelle également qu'il faudra veiller à ce que les partenaires sociaux des pays candidats puissent être préparés à tenir leur rôle dans ces instances dès que l'adhésion de leurs pays respectifs sera effective.
47. Enfin, l'UNICE rappelle qu'elle souhaite engager, avec ses partenaires, une réflexion sur l'articulation entre les mécanismes de consultation des partenaires sociaux dans le cadre de l'article 138 du Traité et la concertation tripartite qui a lieu au sein du CCSHS dans le cadre de la politique de sécurité et de santé au travail. Elle souhaite pouvoir aboutir à la formulation de recommandations concrètes aux services de la Commission en ce domaine.