

La santé et la sécurité dans les emplois verts : connaître et prévenir les nouveaux risques

L'Union européenne s'est engagée à procéder à une réduction de 40% de ses gaz à effet de serre en 2030 par rapport à 1990, à une augmentation d'au moins 27% de l'efficacité énergétique et à atteindre une proportion d'au moins 27% d'énergie renouvelable dans la consommation énergétique totale. Dans un rapport publié en 2012, l'Organisation internationale du travail (OIT) estimait que la transition vers l'économie verte pourrait générer jusqu'à 60 millions d'emplois dans le monde. Pour l'Europe, le nombre d'emplois potentiellement créé est évalué entre 5 et 6 millions et 60 000 pour la Belgique.

1. Qu'est-ce qu'un emploi vert ?

Il existe de nombreuses définitions des emplois verts. Le Programme des Nations Unies pour l'Environnement (PNUE, 2008) définit *les emplois verts* comme des emplois dans l'agriculture, l'industrie, la recherche et le développement (R&D), les services et l'administration qui contribuent à la préservation ou au rétablissement de la qualité de l'environnement. Ils contribuent plus précisément, mais pas exclusivement, à diminuer la consommation d'énergie, de matières premières et d'eau grâce à des stratégies d'amélioration du rendement, à réduire les émissions de carbone dans l'économie, à minimiser ou à éviter totalement toutes les formes de déchets et de pollution et à protéger les écosystèmes et la biodiversité.

Les avantages du développement des emplois verts sont importants syndicalement :

- respect des objectifs climatiques et de la réglementation environnementale;
- création d'emplois de qualité;
- relocalisation de l'économie et lutte contre le dumping social.

Les emplois verts sont susceptibles de concerner l'ensemble des activités économiques.

Il s'agit toutefois le plus souvent d'emplois en évolution nécessitant l'acquisition de nouvelles compétences par le travailleur, plutôt que d'emplois nouveaux.

Des secteurs comme l'énergie, la gestion des déchets, l'agroalimentaire, la construction, la mobilité sont appelés à croître et à se transformer, notamment à travers le développement des énergies renouvelables ou de l'économie circulaire.

Ainsi, des métiers comme architecte, ingénieur, électromécanicien, agriculteur, maraîcher, par exemple, vont être amenés à se moderniser en fonction des nouvelles contraintes énergétiques ou environnementales. Les techniques d'isolation à mettre en œuvre dans le secteur du bâtiment suppose la maîtrise de savoir-faire nouveaux.

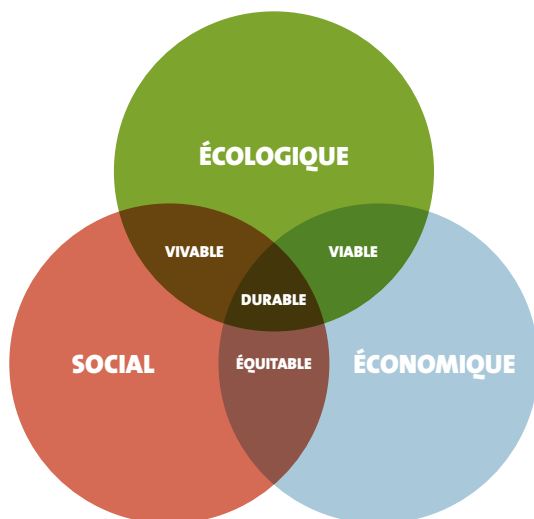


Par ailleurs, la maîtrise de compétences multiples autrefois réparties entre différents métiers devient prépondérante pour une série de nouvelles fonctions. On parle alors de compétences croisées ou d'hybridation des métiers.

D'où l'importance de prendre en compte le coût de la formation/reconversion dans les secteurs d'activités concernés. De nouveaux métiers apparaissent également, tels que facilitateur en économie circulaire, responsable QHSS (Qualité-Hygiène-Sécurité-Sûreté-Environnement), responsable PEB, technicien frigoriste, etc.

2. Quels sont les risques liés aux nouveaux emplois verts ?

Conformément à l'objectif de transition juste défendu par le mouvement syndical, les emplois verts devraient non seulement être bénéfiques pour l'environnement mais également pour les travailleurs et s'accompagner de conditions de travail décentes, sécurisées et de qualité.



L'emploi vert se situe à l'intersection des préoccupations économiques, sociales et écologiques.

Or, ces nouveaux emplois s'accompagnent de risques nouveaux, encore trop peu documentés et pris en compte par la législation sur la santé et la sécurité au travail.

L'étude publiée en 2013 par l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (OSHA) et intitulée « *La sécurité et la santé au travail dans les emplois verts - Prospective sur les risques nouveaux et émergents liés aux nouvelles technologies d'ici à 2020* »

en fait une analyse en fonction de quatre scénarios macroéconomiques basés sur l'importance relative des « valeurs vertes » par rapport à la vitalité de la croissance économique.

Pour parvenir à une économie « zéro déchets », les travailleurs situés à la fin de la chaîne de production sont exposés à une très vaste gamme de matériaux, y compris des nouveaux matériaux pour lesquels on n'a pas suffisamment de recul pour en analyser les dangers et dont la traçabilité est insuffisante.

On observe d'ores et déjà sur le terrain des taux anormaux d'occurrence de certaines pathologies graves chez les travailleurs de certains sites d'exploitation sans que des mesures adéquates soient prises au niveau de la prévention ou de la reconnaissance de ces pathologies comme maladies professionnelles.

Le recours aux matériaux recyclés, notamment dans la construction, expose également les travailleurs à des risques nouveaux.

Pour citer un autre exemple, les batteries qui permettent le stockage de l'électricité dans les voitures électriques présentent des risques d'incendie et d'explosion lors de leur manipulation, d'exposition à des substances chimiques ou encore d'électrocution.

D'une manière générale, l'étude de l'OSHA identifie de nombreux défis au niveau des risques de santé et de sécurité dans les emplois verts qui sont liés à la décentralisation des processus et des lieux de travail, à l'utilisation de nouveaux matériaux - y compris écologiques - dont on ne connaît pas les risques, aux conflits potentiels entre les objectifs de protection de l'environnement et de santé et de sécurité des travailleurs, aux exigences de rentabilisation rapide des investissements, à l'automatisation, à la dépendance croissante vis-à-vis de l'électricité, à la polarisation de la main d'œuvre, au développement des activités de maintenance, à l'économie zéro-déchet.

Par ailleurs, au-delà des aspects strictement liés aux conditions de travail et à la prévention des accidents, des impacts sur la santé de l'exposition à des substances potentiellement toxiques, de la charge mentale, les emplois verts doivent également fournir une protection sociale adéquate, des revenus suffisants, des conditions de travail saines, le respect des droits des travailleurs et la participation des personnes aux décisions qui affectent leur vie.

Se pose aussi la question des formations à ces nouveaux métiers ou aux métiers en évolution qui requièrent souvent, comme cité plus haut, un éventail de compétences multiples, non seulement techniques mais aussi numériques, linguistiques, organisationnelles, de communication et de recherche d'informations...

La question du genre est également à prendre en considération. L'égalité entre les femmes et les hommes constitue à la fois un objectif de développement durable (ODD) spécifique et un principe transversal aux 17 ODD. Avec le Programme de développement durable à l'horizon 2030, les Nations Unies s'engagent pour un monde « où l'égalité des sexes est une réalité pour chaque femme et chaque fille et où tous les obstacles juridiques, sociaux et économiques à leur autonomisation sont levés ».

3. Que faire syndicalement ?

Assurer la santé et la sécurité au travail est bénéfique tant pour les travailleurs que pour les employeurs et la prévention des risques est donc essentielle. La pression exercée par les syndicats est un facteur important du développement de mesures de prévention.

La concertation sociale doit s'adapter aux évolutions du tissu économique liées au développement de l'économie circulaire et notamment à l'interdépendance croissante entre les entreprises et au développement des activités de services autour du produit.

Actuellement, les risques en matière de santé et de sécurité liés aux emplois verts ne sont pas encore bien documentés et ne font pas l'objet d'une législation spécifique.

Néanmoins, la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail est la loi de base dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail. Cette loi, également appelée la « Loi bien-être », crée un cadre sur la base duquel des arrêtés d'exécution ont été pris.

La plupart de ces arrêtés d'exécution sont rassemblés dans le Code sur le bien-être au travail et fournissent une base de normes juridiques auxquelles l'employeur cependant peut donner une interprétation.

L'article 4, paragraphe 1^{er} du chapitre II de la loi relative au bien-être des travailleurs définit sept domaines relevant du bien-être des travailleurs :

1. la sécurité ;
2. la protection ;
3. les aspects psychosociaux du travail ;
4. l'ergonomie ;
5. l'hygiène au travail ;
6. l'embellissement des lieux de travail ;
7. les mesures prises par l'entreprise en matière d'environnement pour ce qui concerne leur influence sur les points 1. à 6.

Il s'agit donc :

a. d'anticiper

- faire un cadastre des emplois nouveaux - ou en évolution - liés aux investissements réalisés par l'entreprise, au niveau de la zone d'activités ou de la filière pour réduire son impact sur l'environnement: nouveaux modèles de production (économie circulaire), introduction de nouvelles technologies, nouvelles procédures, etc. ;
- développer une CCT sectorielle au niveau de la commission paritaire ou une/plusieurs CCT d'entreprises via les délégations syndicales concernées au niveau de la zone d'activités ou de la filière portant sur les différentes caractéristiques auxquelles doit correspondre un emploi vert selon le concept de transition juste: formation aux nouvelles technologies et/ou procédures, rémunérations et avantages correspondant aux nouvelles exigences en matière de compétences et de conditions de travail, mesures de précaution en matière de santé et de sécurité, temps de travail (durée, pauses...), etc ;
- militer pour la création d'un fonds sectoriel permettant de financer les formations et les investissements en santé et sécurité dans les entreprises de chaque secteur, confrontées à des évolutions comparables ;

b. d'intervenir au cas par cas

› au Conseil d'entreprise

- demander les informations d'ordre financier ou stratégique conformément à l'AR du 27/11/1973 portant sur les informations économiques et financières à fournir au CE :
 - dépenses liées à la gestion (ou à l'absence de gestion) de l'environnement: coût de la gestion des déchets, des eaux usées, coût de l'énergie, des matières premières, de l'eau, taxes environnementales, assurances, etc. ;

- investissements liés à une meilleure gestion de l'environnement ;
 - aides publiques liées à une meilleure gestion de l'environnement: amélioration de l'efficacité énergétique, etc.;
 - contrats durables: contrats en rapport avec la gestion de l'environnement, intégration de clauses environnementales dans les cahiers des charges, contrats avec les fournisseurs et sous-traitants, etc.;
- demander les informations relatives à l'introduction de nouvelles technologies conformément à la CCT n°39:
 - nature de la technologie: a-t-on pris en considération les impacts sur l'environnement ?
 - raisons de son introduction ;
 - impacts sur la santé et la sécurité des travailleurs: nanotechnologies, champs électromagnétiques, etc.;
 - demander les informations sur les plans de formation et recyclage des travailleurs sur des questions d'environnement et les bonnes pratiques en la matière conformément à la CCT n°9;
- > au CPPT**
- demander à ce qu'une analyse préalable, professionnelle et complète des risques soit réalisée (y compris les risques psychosociaux) et qu'elle soit être portée dans son entièreté à la connaissance du CPPT, de sorte à servir de base à:
 - des actions immédiates en cas de problème grave;
 - au plan annuel d'action;
 - au plan global de prévention;
 - demander toutes les informations nécessaires au Comité afin qu'il puisse émettre ses avis en connaissance de cause conformément à l'article 114 de l'AR du 3/5/1999: installation d'une antenne, renouvellement d'un permis environnement, construction d'un nouveau bâtiment, modification d'un procédé de fabrication, etc.;
 - demander un commentaire détaillé sur le plan global de prévention et le plan annuel d'action et sur la politique de l'environnement de l'entreprise conformément à l'article 2 de l'AR du 3/5/1999;
- émettre un avis préalable:
 - sur tous les projets, mesures et moyens à mettre en œuvre pouvant avoir des conséquences sur le bien-être des travailleurs;
 - sur la planification et l'introduction de nouvelles technologies en ce qui concerne les conséquences sur la sécurité et la santé des travailleurs;
 - sur le choix, l'achat, l'entretien et l'utilisation des équipements de travail et des équipements de protection individuelle et collective conformément à l'article 3 de l'AR du 3/5/1999;
 - sans oublier que chaque année, l'employeur est tenu de fournir un commentaire détaillé sur sa politique de l'environnement lors d'une réunion du CPPT conformément à l'article 16 de l'AR du 3/5/1999;
- > au niveau de la délégation syndicale**
- conclure une CCT d'entreprise afin de formaliser les décisions prises suite aux négociations qui auront eu lieu au niveau du Conseil d'entreprise et du CCPT.

Liens pour aller plus loin

- https://www.leforem.be/MungoBlobs/1391438586405/20180116_Synthese_metiers_cles_par_DAS.PDF
- http://www.emploi.belgique.be/bien_etre_au_travail.aspx
- <https://osha.europa.eu/fr/emerging-risks/green-jobs>