



LA PRÉVENTION DES CANCERS PROFESSIONNELS EN EUROPE

*Une étude réalisée par les réseaux de formateurs en santé-sécurité au travail
A study conducted by networks of training officers in the field of health
and safety at work*

THE PREVENTION OF OCCUPATIONAL CANCERS IN EUROPE



Institut National du Travail, de l'Emploi
et de la Formation Professionnelle
Établissement Public Administratif (EPA)

INTEFP

French National Institute of Labour, Employment and Vocational Training



LA PRÉVENTION DES CANCERS PROFESSIONNELS EN EUROPE

*Une étude réalisée par les réseaux de formateurs en santé-sécurité au travail
A study conducted by networks of training officers in the field of health
and safety at work*

THE PREVENTION OF OCCUPATIONAL CANCERS IN EUROPE



Institut National du Travail, de l'Emploi
et de la Formation Professionnelle
Établissement Public Administratif (EPA)

INTEFP

French National Institute of Labour, Employment and Vocational Training

REMERCIEMENTS

À nos interlocuteurs en Suède :

- Bertil Remaeus, *Directeur général adjoint de l'Office suédois de l'environnement du travail*
- Elisabet Delang, *Conseiller à l'Office suédois de l'environnement du travail*
- Margareta Warlhom, *Toxicologue au sein de l'Office suédois de l'environnement du travail*
- Rune Underskog, *Médecin au sein de l'Office suédois de l'environnement du travail*
- Marten Holmstrom, *Chef de district à l'Inspection de l'environnement du travail*
- Nils Tyreskog, *Inspecteur de l'environnement du travail*
- Sociétés Fredells et Kemetyl
- Mission économique de l'Ambassade de France

À nos interlocuteurs en Slovénie :

- Mitja Novak, *Professeur de Droit à l'Université de Maribor, Directeur de l'Institut de Droit du travail à la faculté de Ljubljana*
- Borut Bresovar, *Chef de l'inspection du travail slovène*
- Lidija Korat, *Inspectrice du travail*
- Mladen Markota, *Inspecteur du travail*
- Milan Srna, *Directeur de ZVD*
- Sociétés Goodyear et Gorenje
- Mission économique de l'Ambassade de France

À nos interlocuteurs au sein de la Représentation permanente auprès de l'Union européenne :

- Nathalie Nikitenko, *Conseillère adjointe*
- Cyril Cosme, *Conseiller*

À nos interlocuteurs au sein de l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail :

- Bertil Remaeus, *Président du conseil d'administration*
- Jesper Bejer, *Directeur de réseau*
- Andrew Smith, *Responsable de la communication*
- Terry Taylor, *Directeur de l'environnement du travail*
- Elke Schneider, *Directrice de projet à l'Observatoire des risques*
- Emmanuelle Brun, *Assistante à la Directrice de projet à l'Observatoire des risques*
- Monica Azaola, *Secrétaire*

À nos interlocuteurs au sein de la Direction générale du travail :

- Christiane Giraud, *Conseiller technique*
- Emmanuel Gérard, *Administrateur civil, chargé de mission à la sous-direction des conditions de travail, de la santé et de la sécurité et au travail*

À nos interlocuteurs au sein de la Direction générale de la santé :

- Docteur Armelle Georges-Guiton

Aux formateurs :

- Ameer Mohamed
- Avignon Hélène
- Bak Franck
- Bediot Giliane
- Bessot Nicolas
- Chaduiron Eliane
- Collard Dominique
- Cosio Jean-Louis
- Dore Didier
- Fontaine Dominique
- Fonds Hervé
- Gardies Jean-Louis
- Groléas Lionel
- Ollivier Alain
- Rouanet Claire
- Tonus Nicolas

WE WOULD LIKE TO THANK:

Our contacts in Sweden:

- Bertil Remaeus, *Senior Vice President of the Swedish Work Environment Authority*
- Elisabet Delang, *Counsellor to the Swedish Work Environment Authority*
- Margareta Warlhom, *Toxicologist within the Swedish Work Environment Authority*
- Rune Underskog, *Doctor within the Swedish Work Environment Authority*
- Marten Holmstrom, *District Manager for the Work Environment Inspectorate*
- Nils Tyreskog, *Work Environment Inspector*
- The Fredells and Kemetyl companies
- The Economic Mission of the French Embassy

Our contacts in Slovenia:

- Mitja Novak, *Professor of Welfare Law, University of Maribor, Director of the Law Institute of Ljubjana*
- Borut Bresovar, *Chief Slovenian Labour Inspector*
- Lidija Korat, *Labour Inspector*
- Mladen Markota, *Labour Inspector*
- Milan Srna, *Director of ZVD*
- The Goodyear and Gorenje companies
- The Economic Mission of the French Embassy

Our contacts within the Permanent Representation to the European Union:

- Nathalie Nikitenko, *Deputy Counsellor*
- Cyril Come, *Counsellor*

Our contacts within the European Agency for Safety and Health at Work:

- Bertil Remaeus, *Chairman of the Board of Directors*
- Andrew Smith, *Head of Communication*

Our contacts within the General Labour Directorate:

- Christiane Giraud, *Technical Advisor*
- Emmanuel Gérard, *Civil Administrator, Project Manager in the Sub-Directorate for Working Conditions, Health and Safety at Work.*

Our contacts within the General Health Directorat

- Doctor Armelle Georges-Guiton

The following instructors:

- Ameer Mohamed
- Avignon Hélène
- Bak Franck
- Bediot Giliane
- Bessot Nicolas
- Chaduiron Eliane
- Collard Dominique
- Cosio Jean-Louis
- Dore Didier
- Fonds Hervé
- Fontaine Dominique
- Gardies Jean-Louis
- Groléas Lionel
- Ollivier Alain
- Rouanet Claire
- Tonus Nicolas

SOMMAIRE

> AVANT PROPOS	6
> INTRODUCTION	8
> SYSTÈME SUÉDOIS D'INSPECTION DU TRAVAIL	12
① Office suédois de l'environnement du travail	
1 Le conseil d'administration de l'Office suédois de l'environnement du travail	
2 Les quatre départements de l'Office suédois de l'environnement du travail	
② Organisation de l'activité des inspecteurs de l'environnement du travail	
1 Organisation du district	
2 Organisation et planification de l'activité	
3 Méthodologie de contrôle	
3 1 La visite d'entreprise	
3 2 Suites aux contrôles	
③ La politique suédoise de prévention des cancers professionnels	
1 Système de classification	
1 1 Les trois catégories d'agents cancérigènes	
1 2 Détermination des valeurs limites contraignantes	
2 Principes généraux de prévention suédois	
3 Surveillance médicale	
4 Les maladies professionnelles	
> SYSTÈME SLOVÈNE D'INSPECTION DU TRAVAIL	26
① Organisation générale de l'inspection du travail slovène	
② Méthodologie de travail	
1 Les contrôles	
2 Les suites aux contrôles	
3 Les organismes « agréés »	
③ La prévention des cancers professionnels	
1 La prévention des maladies professionnelles	
2 L'obligation de déclaration des agents cancérogènes	
3 La médecine du travail	
> L'AGENCE EUROPÉENNE POUR LA SÉCURITÉ ET LA SANTÉ AU TRAVAIL	36
① L'Agence et ses réseaux	
② L'activité de l'Agence sur les substances dangereuses	
> CONCLUSION	40
> ANNEXES	43

CONTENTS

> FOREWORD	7
> INTRODUCTION	9
> THE SWEDISH LABOUR INSPECTION SYSTEM	13
① Swedish Work Environment Authority	
1 The board of directors of the Swedish Work Environment Authority	
2 The four departments within the Swedish Work Environment Authority	
② Organisation of the work environment inspectors' activity	
1 Organisation of the district	
2 Activity organisation and planning	
3 Inspection methodology	
3 1 Company visits	
3 2 Inspection follow-up	
③ The Swedish policy for the prevention of occupational cancers	
1 Classification system	
1 1 The three categories of carcinogenic agents	
1 2 Determination of binding limit values	
2 General Swedish prevention principles	
3 Medical surveillance	
4 Occupational illnesses	
> SLOVENIAN LABOUR INSPECTION SYSTEM	27
① General organisation of the Slovenian labour inspectorate	
② Work methodology	
1 Inspections	
2 Inspection follow-up	
3 "Certified" bodies	
③ The prevention of occupational cancers	
1 The prevention of occupational illnesses	
2 The requirement to declare carcinogenic agents	
3 Occupational health	
> EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK	37
① Networks	
② Dangerous substances	
> CONCLUSION	41
> APPENDICES	43

AVANT-PROPOS

À la demande du Directeur des Relations du Travail,
l'INTEFP a inscrit dans son programme de travail un projet « Europe ».

> À TRAVERS CE PROJET, IL S'AGIT DE :

- Permettre aux agents ayant une activité professionnelle s'exerçant au sein d'une institution européenne de pouvoir acquérir des compétences spécifiques (langue, méthodes de travail au sein des comités ad hoc, etc...)
- Permettre au plus grand nombre d'agents d'intégrer les problématiques et les enjeux européens des directives européennes transposées en droit français.

Dans le cadre de cette orientation, l'INTEFP a revu son offre en direction des agents de l'Administration Centrale, en leur permettant d'accéder à des formations spécialisées. Pour les inspecteurs-élèves du travail, les voyages d'étude prévus dans les parcours de formation ont été consacrés à des analyses comparées dans le cadre européen des problématiques du travail et de l'emploi (le travail intérimaire en 2004, le travail économiquement dépendant en 2006) en lien avec la session nationale.

Enfin, l'INTEFP a cherché à développer la culture européenne chez les acteurs relais que sont les formateurs de l'INTEFP.

C'est dans ce cadre qu'a été organisée une réunion des réseaux « durée du travail » à Bruxelles en 2004, et le projet qui donne lieu à cette publication.

Par ailleurs, avec la mise en œuvre du Plan Santé au Travail, il nous est apparu essentiel d'observer comment la problématique de la réduction des cancers professionnels pouvait être abordée dans d'autres pays européens.

> CE DOCUMENT SE VEUT ÊTRE LE TÉMOIGNAGE DE CETTE DÉMARCHE, UNE DÉMARCHE CARACTÉRISÉE PAR LES PRINCIPES SUIVANTS :

- Impliquer des agents de l'Administration du Travail dans une problématique d'étude.
- Se confronter à d'autres systèmes européens.
- Analyser et intégrer les politiques européennes sur le champ du travail et de l'emploi.
- Diffuser largement les résultats de ces analyses.
- A travers ces projets, développer des partenariats dans l'espace européen.

C'est de cette ambition dont témoigne le contenu de ces actes.

FOREWORD

As solicited by the Director of Labour Relations, the INTEFP has incorporated a project based on “Europe” in its programme of activities.

> THIS PROJECT IS A MEANS TO:

- Enable officials operating within European institutions to acquire specific skills (language, working methods within ad hoc committees, etc.)
- Enable as many officials as possible to assimilate the European problems and the challenges inherent in the European directives transposed into French legislation.

In this scope of this agenda, the INTEFP has reviewed its offering to Central Administration officials, by providing them access to specialised training. For trainee labour inspectors, the study trips scheduled in the training programme have been devoted to comparative analyses in the European context of labour and employment problems (temporary work in 2004, dependent employment in 2006) in association with the national session.

Finally, the INTEFP has sought to develop the European culture among players who function as intermediaries, namely INTEFP training officers.

This set the scene for the networks meeting on “working hours” in Brussels in 2004 and the project that gave rise to this paper.

As regards the implementation of the Health at Work Plan, we considered it vital to observe how the issue of reducing occupational cancers could be tackled in other European countries.

> THIS DOCUMENT IS DESIGNED TO OUTLINE THIS APPROACH, WHICH IS BASED ON THE FOLLOWING PRINCIPLES:

- Involving officials from the Labour Administration in the analysis of this issue.
- Comparing with other European systems.
- Analysing and incorporating European policies in the field of labour and employment.
- Disseminating the results of these analyses to a broad public.
- Developing European partnerships through these projects.

This is the goal supported by the content of these proceedings.

INTRODUCTION

Une première initiative de réunion de réseaux de formateurs a été conduite en 2004, sur le thème de la durée du travail. Cette expérience s'étant révélée fructueuse, il a été décidé de la renouveler en 2006, cette fois sur le champ de la santé-sécurité au travail.

Deux objectifs sont visés :

- d'une part faire travailler ensemble des formateurs issus de plusieurs réseaux des départements de la formation initiale et de la formation continue,
- d'autre part augmenter la part de culture européenne dans les produits de formation, au-delà de l'indication des directives européennes transposées en droit français.

Le thème des travaux de cette réunion devait donc répondre à trois critères :

- intéresser le plus grand nombre possible de réseaux de formateurs qui travaillent sur le champ de la santé et de la sécurité au travail,
- être un sujet d'intérêt au niveau européen,
- être un sujet d'intérêt au niveau de la politique française de prévention.

> C'est pourquoi la politique de prévention des cancers professionnels a été choisie.

En effet, la santé et la sécurité au travail constituent une des priorités de l'Union européenne. Ainsi, le Conseil européen, réuni à Lisbonne en mars 2000, a fixé comme objectif à l'Union la création d'emplois plus nombreux et de qualité, qualité dont les composantes essentielles sont la sécurité et la santé au travail. Un environnement du travail préservant la santé et la sécurité est donc considéré comme un élément déterminant permettant la création d'emplois de qualité. Il s'agit en effet d'un des droits reconnus par la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, dont l'article 31 dispose que « Tout travailleur a le droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité. »

Le Parlement européen a appelé la Commission à mettre en œuvre une réelle stratégie communautaire sur la santé et la sécurité au travail, basée notamment sur des objectifs communs, sur le renforcement de l'exécution, du contrôle et de l'évaluation des directives, sur l'incitation à l'évaluation des risques comme approche de prévention.

C'est dans ce contexte qu'a été définie, pour la période de 2002 à 2006, une stratégie communautaire dont deux axes visent d'une part au progrès continu du bien-être au travail, d'autre part au renforcement de la culture de prévention.

Le progrès du bien-être au travail passe par la réduction continue du nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles, par l'amélioration de la prévention des maladies professionnelles, par l'évaluation des risques émergents dus notamment à l'interaction d'agents chimiques, physiques et biologiques.

Le renforcement de la culture de prévention passe par l'amélioration de la connaissance du risque et de l'application du cadre juridique existant.

L'Agenda social de l'Union européenne, qui court quant à lui jusqu'au 2010, intègre la notion de qualité de l'emploi.

En France, on comptabilise 250 000 nouveaux cancers par an, dont 3 % seraient d'origine professionnelle selon les chiffres français (certains indiquent de 4 à 8 %), 1 % selon les données de l'OMS. Seulement 0,5% des nouveaux cancers sont reconnus d'origine professionnelle.

L'enquête démontre 2 370 000 salariés exposés, soit 13,5% de la population active, majoritairement des hommes ouvriers.

Le plan santé au travail 2005-2009, en lançant une dynamique d'amélioration de la prévention des risques, a pour objectif principal de réduire de façon drastique le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles et de faire, des emplois de qualité, la norme, rejoignant donc les

INTRODUCTION

The year 2004 heralded the first initiative of a meeting bringing together training officer networks on the topic of working hours. As this event was fruitful, it was scheduled to be repeated in 2006, this time in the field of health and safety at work.

The goals were twofold:

- firstly, to enable training officers from several networks of initial and continuous training departments to work together and
- secondly, to reinforce the European cultural dimension of training schemes, beyond the European directive guidelines transposed into French legislation.

The theme of the meeting's agenda was therefore designed to satisfy three criteria:

- To interest as many as possible networks of training officers working in the field of health and safety at work,
- To be a subject of European interest,
- To be a subject of interest as regards the French prevention policy.

> For this reason, the occupational cancer prevention policy was chosen

Indeed, health and safety at work are one of the European Union's priorities. Thus, the Lisbon European Council in March 2000 set the Union the objective of creating more jobs with an emphasis on quality, based on the essential components of health and safety at work. A working environment which preserves health and safety is therefore considered a decisive factor in the creation of quality jobs. It in fact constitutes one of the rights recognised by the European Union Charter of Fundamental Rights, which states in Article 31 that "every worker has the right to working conditions which respect his or her health, safety and dignity."

The European Parliament called on the Commission to implement a real Community strategy on health and safety in the workplace, namely based on common objectives and the stricter enforcement, control and assessment of directives, with risk assessment incentives as a preventive approach.

It is in this context that a Community strategy was set out for the period from 2002 to 2006 based on two priorities; one the one hand, to continuously promote well-being at work and on the other, to consolidate the culture of prevention.

Promoting well-being at work implies continuously reducing the number of occupational accidents and illnesses by improving the prevention of occupational illnesses, assessing emerging risks stemming namely from the interaction of chemical, physical and biological agents.

Consolidating this culture of prevention means improving knowledge of risks and the application of the existing legal framework.

The European Union's Social Agenda, which is applicable until 2010, integrates the notion of job quality.

In France, 250,00 new cases of cancer are recorded per year, 3% of which are thought to be caused by work-related factors according to French figures (some statistics suggest 4 to 8%) or 1% according to WHO statistics. Only 5% of new cases of cancer are recognised as work-related. The survey shows that 2,370,000 employees are exposed, or 13.5% of the working population and primarily male blue-collar workers.

Through its emphasis on better risk prevention, the 2005-2009 Health At Work initiative is essentially aimed at bringing drastically reducing the number of occupational accidents and occupational illnesses and to make quality jobs the standard, thereby satisfying European

préoccupations européennes. Un des quatre objectifs structurants du plan vise à développer les connaissances des dangers, des risques et des expositions en milieu professionnel. Un des objectifs quantifiés énumérés par le plan concerne la réduction des effets sur la santé des expositions aux agents cancérigènes, par la diminution des niveaux d'exposition.

C'est donc à partir de la thématique de la prévention des cancers professionnels que seize représentants des réseaux suivants ont ainsi été rassemblés :

Réseau	Département
Évaluation des risques	Formation continue
Risques chimiques	Formation continue
Risques à effets différés	Formation continue
Risque chimique et amiante	Formation initiale
Rayons ionisants	Formation continue
BTP	Formation continue
Amiante	Formation continue

Cette réunion des réseaux vise à procéder à une analyse comparative entre la politique française de prévention des cancers professionnels, celle menée au niveau européen et l'action développée dans deux autres pays européens, la Suède et la Slovénie.

Les formateurs, répartis en deux groupes, pour chacun des pays choisis, ont étudié les politiques suédoise et slovène de prévention des cancers professionnels et de développement des connaissances de ce risque.

> Pourquoi avoir opté pour la Suède et la Slovénie ?

Ces pays disposent de systèmes d'inspection du travail différents du système français. L'inspection du travail suédoise est spécialisée en hygiène et sécurité, les inspecteurs du travail sont spécialisés dans des domaines techniques tels que l'électricité, la mécanique, la chimie, les champs organisationnels et psychologiques. La Slovénie est un nouveau membre de l'Union européenne, avec trois corps d'inspection du travail, dont un axé sur la santé et la sécurité au travail, l'inspection est en outre organisée en un niveau central et des niveaux régionaux.

La réunion de ces réseaux s'est déroulée de la façon suivante :

- Une première rencontre à l'INTEFP du 15 au 16 juin 2006, au cours duquel sont intervenus :
 - **Madame Nathalie Nikitenko**, membre de la représentation française auprès de l'Union européenne, qui a présenté la politique européenne de prévention des cancers professionnels,
 - **Monsieur Emmanuel Gérard**, de la Direction générale du travail (DGT), qui a présenté le plan santé au travail (*annexe 1*),
 - **Madame Armelle Georges-Guiton**, du Ministère de la Santé, qui est intervenue sur la coopération entre son Ministère et celui de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement (*annexe 2*).
- En juin, deux voyages d'étude en Suède et en Slovénie, en deux groupes de huit participants, au cours desquels ont été présentés les deux systèmes d'inspection du travail et les deux politiques de prévention des cancers professionnels.
- En septembre, un rassemblement au Centre interrégional de formation de Lyon pour un échange sur les informations recueillies par chacun des groupes au cours des voyages d'étude.
- Une présentation des travaux des réseaux de formateurs au cours de la Biennale de l'inspection du travail le 20 septembre 2006, dont le sujet était « le travail en réseau : réalité et perspectives ».
- Un dernier échange à Bilbao, au sein de l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail, le 8 novembre 2006.

objectives. One of the four founding goals of the initiative is to increase awareness of dangers, hazards and exposure in the professional environment. One of the initiative's founding objectives is to reduce the impact of exposure to carcinogenic agents on health through the decrease of exposure levels.

Sixteen representatives of the following networks therefore met to discuss the issue of the prevention of occupational cancers:

Network	Department
Risk assessment	Continuous training
Chemical hazards	Continuous training
Risks with delayed effects	Continuous training
Chemical and asbestos hazards	Initial training
Ionizing radiation	Continuous training
Construction and civil engineering	Continuous training
Asbestos	Continuous training

This networks meeting was designed to produce a comparative analysis of the French policy for the prevention of occupational cancers, European policy and action developed in two other European countries, Sweden and Slovenia.

The training officers, split into two groups for each of the chosen countries, studied the Swedish and Slovenian policies for the prevention of occupational cancers and heightened awareness of this risk.

> Why were Sweden and Slovenia chosen?

These countries have labour inspection systems which are different from France. The Swedish labour inspectorate is specialised in health and safety, and the labour inspectors are specialised for instance in technical fields such as electricity, mechanics, chemistry, organisationnel and psychological fields. Slovenia is a new member of the European Union with three labour inspection bodies, one of which is focused on health and safety at work. Moreover, the inspection is organised at central and regional levels.

The networks meeting proceeded as follows:

- A first meeting at INTEFP from 15th to 16th June 2006, with the following speakers:
 - **Mrs. Nathalie Nikitenko**, member of the French representation at the European Union. She gave an overview for the European occupational cancer prevention policy (*appendix 1*),
 - **Mr. Emmanuel Gérard** from the French General Labour Directorate. He presented the Health At Work initiative (*appendix 2*),
 - **Mrs. Armelle Georges-Guiton** from the Ministry of Health. She spoke about co-operation between her Ministry and the Ministry of Employment, Social Cohesion and Housing (*appendix 3*).
- In June, two study trips to Sweden and Slovenia in two groups of eight participants, during which time the two labour inspection systems were presented and both policies regarding the prevention of occupational cancers.
- In September, a meeting of the Lyon Interregional Training Centre (CIF) to discuss the information gathered by each group during the study visits.
- A presentation of work conducted by training officer networks during the biennial labour inspection on 20th September 2006, the subject being "working in a network: reality and outlook".
- A wrap-up meeting in Bilbao within the European Agency for Safety and Health at Work on 8th November 2006.

SYSTÈME SUÉDOIS D'INSPECTION DU TRAVAIL

Quelques données générales sur la Suède :

- Superficie : 450 000 km²,
- Troisième pays européen par sa taille,
- 9 millions d'habitants,
- Population active : 4,2 millions,
- 296 000 entreprises avec salariés (2 972 798 en France, chiffres 2004) dont 13 049 de plus de 50 salariés (43 612 en France).

Le Ministère de l'industrie, de l'emploi et de la communication est le ministère de tutelle de l'inspection du travail ; en son sein seuls trois à quatre agents traitent des questions du travail.

L'inspection du travail dépend d'un office indépendant, l'**Office suédois de l'environnement du travail**, où travaillent 800 fonctionnaires dont **400 inspecteurs de l'environnement du travail**, intervenant sur le champ de la santé, de la sécurité, des risques psycho sociaux dans les secteurs public et privé.

(annexe 3 : document du comité des hauts responsables de l'inspection du travail [CHRIT] sur la Suède).

- 1 -

OFFICE SUÉDOIS DE L'ENVIRONNEMENT DU TRAVAIL

L'Office suédois de l'environnement du travail est géré par un conseil d'administration et dirigé par un directeur général assisté d'un directeur général adjoint. L'activité est divisée en quatre départements :

- le département de l'inspection de l'environnement du travail,
- le département des affaires légales,
- le département de la supervision centrale,
- le département des affaires administratives et de l'information.

(annexe 4 : organigramme).

1 Le conseil d'administration de l'Office suédois de l'environnement du travail

Ce conseil d'administration est tripartite et se compose du directeur général de l'Office (il n'y a aucun représentant du ministère de tutelle) et de représentants des salariés (en Suède le taux de syndicalisation est de 85 %) et des employeurs.

L'édifice législatif repose d'une part sur une loi cadre votée en 1977, plusieurs fois modifiée, d'autre part sur des règlements. Ces règlements, au nombre d'une dizaine par an, sont adoptés par le conseil d'administration.

La rédaction de ces règlements fait l'objet de longs travaux préparatoires : un groupe de travail s'y attèle, composé de spécialistes de la question, de juristes, de représentants des salariés et des employeurs, de membres d'organismes de recherche, de représentants des professions concernées.



THE SWEDISH LABOUR INSPECTION SYSTEM

General information about Sweden:

- Surface area: 450,000 km²,
- Third largest European country,
- 9 million inhabitants,
- Labour force: 4.2 million,
- 296,000 companies with employees
(2,972,798 in France, 2004 statistics)
including 13,049 with over 50 employees
(43,612 in France).

The Ministry of the Industry, Employment and Communications is the parent Ministry of the Labour Inspectorate; only three to four officials deal with work environment-related issues within this body.

The Labour Inspectorate is governed by an independent office, **the Swedish Work Environment Authority**, which employs 800 officials including **400 work environment inspectors**, who operate in matters of health, safety, psycho-social risks in the public and private sectors.

(Appendix 3: document from the Senior Labour Inspectors' Committee (SLIC) on Sweden)

- 1 -

SWEDISH WORK ENVIRONMENT AUTHORITY

The Swedish Work Environment Authority is run by a board of directors and managed by a director-general and a deputy director-general. The activity is divided into four departments:

- The work environment inspection department,
- The legal affairs department,
- The central supervision department,
- The administrative affairs and information department.

(Appendix 4: organisational chart).



1 The board of directors of the Swedish Work Environment Authority

This board of directors is tripartite in structure with the Authority's director-general (there are no representatives of the parent ministry), employee representatives (in Sweden the union rate is 85%) and employers.

The legislative corpus is based partly on a framework law voted in 1977, which has been subject to several amendments, and partly on regulations. These regulations, which are produced by the dozen or so every year, are adopted by the board of directors.

These regulations are established after lengthy groundwork: a working group addresses the issues and is composed of experts in the relevant field, legal experts, employee representatives and employers, members of research organisations and representatives of the professions in question.

L'accent est mis sur la recherche d'un consensus. En ce sens l'élaboration d'un règlement nécessite plusieurs années. Le projet, rédigé par le département des affaires légales, est remis à des interlocuteurs externes, l'objectif étant d'anticiper les problèmes d'application.

L'entrée dans l'Union européenne et l'obligation de transposer les directives européennes n'ont pas remis en cause cette culture du consensus ; en effet la réglementation européenne est en deçà de la réglementation nationale.

1 2 Les quatre départements de l'Office suédois de l'environnement du travail

Le **département des affaires légales** est un service juridique qui contrôle la rédaction des règlements.

Le **département des affaires administratives et de l'information** est plus particulièrement chargé de leur vulgarisation par la diffusion de brochures d'information auprès des entreprises et des salariés ; ce département gère en outre les effectifs de l'Office.

Le **département de la supervision centrale** regroupe savoirs et experts, sur lesquels peuvent s'appuyer les inspecteurs de l'environnement du travail. Un service des statistiques recense les accidents du travail et les maladies professionnelles, en particulier les décès pour cause de cancers professionnels, données pouvant conduire à la rédaction de nouveaux règlements.

Le **département de l'inspection de l'environnement du travail**, comprend dix districts géographiques d'inspection, dont les effectifs varient, en fonction de leur poids économique, de 25 à 102 inspecteurs (ainsi, 102 pour le district de Stockholm, 100 pour celui de Göteborg).

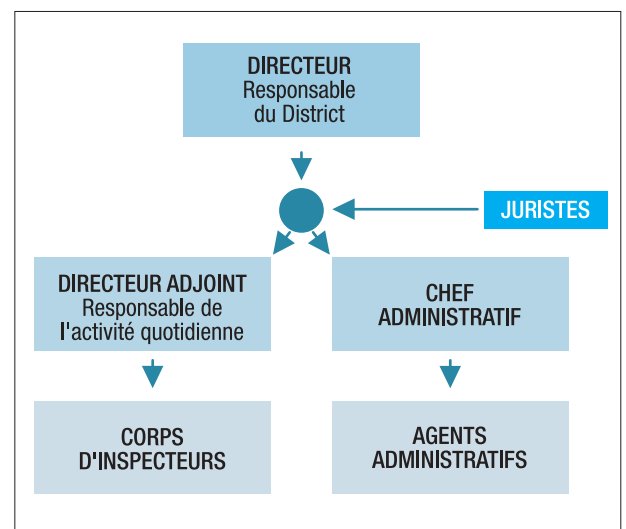
- 2 -

ORGANISATION DE L'ACTIVITÉ DES INSPECTEURS DE L'ENVIRONNEMENT DU TRAVAIL

2 1 Organisation du district

Un district est structuré comme suit :

- un directeur de surveillance, chef du district, assisté de juristes, de médecins, d'experts et d'un chef administratif ;
- des responsables d'opérations quotidiennes, souvent d'anciens inspecteurs promus, chefs de secteurs et responsables hiérarchiques directs des inspecteurs ;
- des inspecteurs affectés par secteurs définis selon des critères à la fois professionnels et géographiques ; ainsi le secteur 3 du district de Stockholm est chargé du contrôle des secteurs d'activités suivants : bois, automobile, pâtes et papier, industrie graphique, blanchisserie, chimie, production d'énergie, traitement des eaux usées.



Au sein de l'inspection de l'environnement du travail existe un seul corps de contrôle, celui des inspecteurs, compétent à la fois pour les secteur privé et public (dont la police et les écoles).

A l'inverse de l'organisation française, il n'existe pas en Suède de corps d'inspection spécialisé à l'exception toutefois du secteur nucléaire, des chemins de fers et de la marine.

The emphasis is placed on consensus-seeking. In this respect, it takes several years for a regulation to be drawn up. The bill, drawn up by the legal affairs department, is submitted to external consultants, the aim being to identify obstacles to enforcement ahead of time.

Acceding to the European Union and the imperative to transpose European directives did not challenge this consensus culture; indeed, European regulations lag behind national regulations.

1 2 The four departments within the Swedish Work Environment Authority

The *legal affairs department* is a legal department which monitors the drafting of regulations.

The *administrative affairs and information department* is more specifically in charge of disseminating regulations through the distribution of information brochures to companies and employees; this department also manages the Authority's employees.

The *central supervision department* pools know-how and experts as a support for work environment inspectors. A statistics department monitors occupational accidents and illnesses, and particularly deaths caused by occupational cancers, data which can result in the drafting of new regulations.

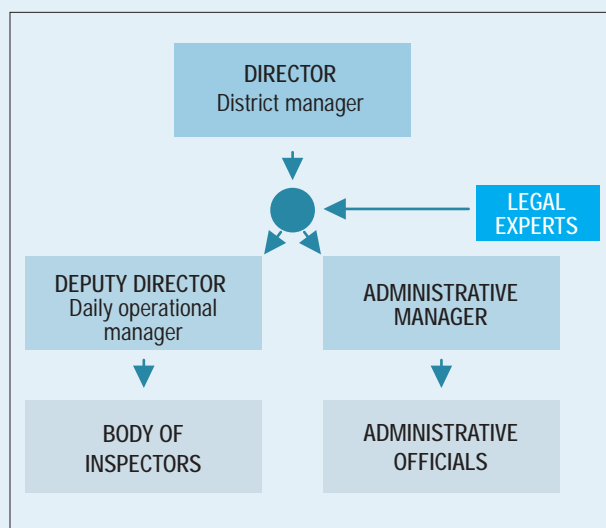
The *work environment inspection department* covers ten geographical inspection districts, in which employees vary from 25 to 102 inspectors according to the district's economic clout (thus, 102 for the district of Stockholm, 100 for Goteborg).

ORGANISATION OF THE WORK ENVIRONMENT INSPECTORS' ACTIVITY

2 1 Organisation of the district

A district is composed of:

- A surveillance director, who manages the district with the assistance of legal experts, doctors, specialists and an administrative manager;
- Daily operational managers, often former inspectors who have been promoted, sector managers and inspectors' direct line-managers;
- Inspectors stationed per sector defined according to professional and geographical criteria; thus, sector 3 of the Stockholm district is in charge of inspecting the following sectors of activity: timber, automobile, pulp and paper, graphics industries, laundry, chemical industry, energy production and water treatment.



Within the work environment inspection authority, there is only one control body; that of the inspectors, who are qualified for both the private and public sector (including the police and schools).

Unlike the French system, there is no specialised inspection body in Sweden except for the nuclear, rail and maritime sectors.

Les inspecteurs interviennent sur le champ de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail, les relations du travail relevant de la compétence des partenaires sociaux. Il est cependant parfois difficile de distinguer ce qui relève de la santé et de la sécurité au travail d'une part, des relations du travail d'autre part ; cela peut être illustré en particulier par l'augmentation des problématiques liées au stress, la souffrance au travail, la charge mentale, les comportements de dénigrement ou de déstabilisation.

Les inspecteurs sont recrutés sur dossier et après entretien, en fonction de leur expérience professionnelle. Ils bénéficient d'une formation initiale de six mois puis font l'objet d'un suivi particulier pendant trois ans. Le corps est composé d'hommes et de femmes à part égale, avec une moyenne d'âge de l'ordre de 50 ans.

2 | 2 Organisation et planification de l'activité

L'activité des inspecteurs était traditionnellement planifiée sur la base d'actions prioritaires, définies par l'Office suédois à partir des statistiques d'accidents du travail et de l'expérience du terrain. Ainsi le programme d'action 2004-2006 mettait l'accent sur six secteurs et trois thèmes : les secteurs de la santé et services médicaux, des services sociaux et soins à domicile, des écoles, du BTP, des transports, de l'industrie du bois ; les domaines prioritaires sont l'évaluation des risques professionnels, les troubles musculo-squelettiques, la charge mentale et organisationnelle.

Cette méthode de travail est en pleine évolution. En effet une expérimentation est en cours, visant au classement annuel des entreprises en trois catégories, en fonction des critères suivants :

- le nombre d'accidents du travail au poste,
- le nombre d'accidents du travail par secteur d'activité,
- les absences pour maladie par secteur,
- l'historique de l'entreprise,
- l'état d'avancement des travaux de mise en conformité,
- la date de la dernière inspection.

Ce classement, établi sur la base d'indices de 1 à 3, en fonction de l'ordre des priorités, conduit à retenir 30 000 entreprises devant obli-

gatoirement faire l'objet d'un contrôle au cours de l'année (indice 1). L'indice 2 concerne 60 000 entreprises, 210 000 pour l'indice 3 (entreprises dont le contrôle n'est pas planifié).

Les priorités retenues pour l'année 2006 sont :

- l'obligation d'évaluation des risques,
- les contraintes posturales (troubles musculo-squelettiques (TMS), manutention, etc),
- la charge mentale,
- les services médicaux,
- l'éducation : l'activité des élèves et des professeurs fait l'objet d'inspections,
- le BTP,
- le secteur du bois,
- le secteur des transports.

Si cette méthode devait être définitivement adoptée, elle reviendrait à planifier l'activité de l'inspection à hauteur de 75 %, puisque l'inspection réalise 40 000 visites par an.

L'activité de l'inspection de l'environnement du travail fait en outre l'objet d'une contractualisation à trois niveaux, dont seuls les deux premiers sont obligatoires.

Un premier contrat lie le chef des districts et le directeur général de l'Office suédois de l'environnement du travail : il définit, après concertation, les objectifs généraux, le nombre de contrôles à mener et les secteurs à couvrir. Ces objectifs sont ensuite ventilés entre les districts, répartition contractualisée entre le chef central et chaque chef de district à l'échelon local.

Localement, ces objectifs peuvent être déclinés dans le cadre d'une nouvelle contractualisation.

S'y ajoutent des opérations « éclairs », menées sur l'ensemble du pays, de contrôles thématiques, coordonnés avec la semaine européenne de la santé et la sécurité au travail.

Inspectors operate in the field of health, safety and working conditions or labour relations that falls under the responsibility of the social partners. However, it is sometimes difficult to distinguish between an issue of occupational health and safety on the one hand, and labour relations on the other; this is illustrated namely by the increased incidence of problems relating to stress, distress at work, mental strain and defamatory or disruptive behaviour.

Inspectors are recruited on the basis of their profile and an interview, according to their professional background. They undergo an initial training of six months then are subject to a three-year special follow-up programme. The body of inspectors is equally composed of men and women, with an average age of around 50.

2 Activity organisation and planning

The inspectors' activity was traditionally planned around priority action, as defined by the Swedish Authority on the basis of occupational accident statistics and experience in the field. Thus, the 2004-2006 action programme placed the onus on six sectors and three issues: the health and medical services sectors, social services and home care, schools, construction and civil engineering, transport and the timber industry; the priority fields are the assessment of occupational hazards, musculo-skeletal disorders, mental and organisational strain.

This working method is in the midst of thorough revision. Indeed, an experiment is in progress in order to class companies into three categories on a yearly basis according to the following criteria:

- The number of occupational accidents at a workstation,
- The number of occupational accidents per sector of activity,
- Sickness absence per sector,
- Company history,

- Progress status of compliance programmes,
- The date of the last inspection.

This classification, based on indices 1 to 3 according to the order of priorities, leads to 30,000 companies being selected to undergo a mandatory inspection during the year (index 1). Index 2 lists 60,000 companies, 210,000 for index 3 (companies not scheduled for inspection).

The priorities selected for 2006 are:

- Mandatory risk assessment,
- Postural strain (musculo-skeletal disorders, handling, etc),
- Mental strain,
- Medical services,
- Education: the activity of pupils and teachers is subject to inspection,
- Construction and civil engineering,
- The timber sector,
- The transport sector.

If this method were definitively adopted, the inspection activity would have to be 75% planned, as the inspectorate conducts 40,000 inspections per year.

The work environment inspection is also subject to a three-tiered contractual system, only the first two of which are mandatory.

A first contract binds the district manager and the director-general of the Swedish Work Environment Authority: after consultation, it defines the general objectives, the number of inspections to be conducted and the sectors to be covered. These objectives are then distributed among districts in an allocation governed by a contract between the central manager and each district manager at local level.

Locally, these objectives can be cascaded in the context of a new contract.

In addition, "flash" operations are conducted throughout the country and theme-based inspections coordinated with the European health and safety at work week.

2 | 3 | Méthodologie de contrôle

2 | 3 | 1 | La visite d'entreprise

Les visites dans les entreprises sont annoncées préalablement, elles répondent à un planning et se déroulent en deux phases.

La première phase consiste en une réunion entre l'inspecteur du travail, l'employeur et le délégué à la sécurité. Ce dernier est obligatoirement désigné par les syndicats dans les entreprises de plus de cinq salariés ; il dispose du droit d'arrêter une situation dangereuse (process, machine, ...). Il peut interpeller l'inspecteur. Son licenciement n'est pas subordonné à autorisation administrative. Il siège au comité de sécurité, obligatoire dans les établissements de plus de cinquante salariés ; en revanche l'inspecteur n'y est pas invité.

Cette réunion permet une approche globale de la sécurité dans l'entreprise ; il s'agit de vérifier le niveau de coopération entre employeur et syndicat, d'examiner les procédures de sécurité (instructions remises aux cadres, les procédures sur l'évaluation régulière des risques, l'enregistrement et l'étude des accidents du travail, les instructions écrites en matière de rééducation à la suite d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail). Le niveau d'exigence en matière de formalisation des procédures varie selon que l'entreprise a plus ou moins de dix salariés.

L'employeur fait un compte-rendu des actions mises en place en interne ; par ailleurs l'inspecteur distribue de la documentation élaborée par l'Office suédois de l'environnement du travail, à destination tant de l'employeur que des salariés.

La deuxième phase du contrôle se déroule dans les locaux de travail ; il s'agit d'un contrôle visuel avec l'aide d'une « check-list », dont l'objectif est d'appliquer les mêmes contraintes aux différentes entreprises.

L'inspecteur a la possibilité d'interroger les salariés sur leur poste de travail.

À la suite de cette première visite, l'inspecteur du travail envoie dans les trois semaines un rapport à l'entreprise qui contient :

- un exposé des déficiences observées,
- un descriptif des actions correctives à mener,
- les références légales.

L'employeur dispose d'un délai de six à huit semaines pour répondre. Si l'entreprise ne répond pas ou si la réponse paraît insuffisante, l'inspecteur du travail procède à une deuxième visite, accompagné éventuellement d'experts ; ces experts sont issus du secteur ou du district ; chimiste, juriste, ergonomiste ou psychologue. Bien qu'envisageable, le recours à des experts de l'Office suédois de l'environnement du travail paraît, selon les interlocuteurs rencontrés, peu mis en œuvre.

2 | 3 | 2 | Suites aux contrôles

Si l'inspecteur n'est pas parvenu à convaincre l'employeur de remédier aux insuffisances d'environnement de travail sur une base volontaire, il dispose de moyens coercitifs tels que les injonctions, sortes de mises en demeure, afin de le persuader d'agir. Les délais de mise en conformité sont définis avec l'accord du supérieur hiérarchique et peuvent être assortis d'une menace d'amende.

Ces décisions sont susceptibles de recours : en cas de contestation sur la légitimité même de l'injonction, l'entreprise peut former un recours directement auprès du gouvernement suédois ; en cas de contestation sur le montant de l'amende, un recours est possible directement auprès du tribunal administratif régional.

En cas de non-respect avéré, le chef de district fixe alors le montant de l'amende pouvant représenter jusqu'à 50 % du coût des mesures à entreprendre afin de persuader l'employeur de se plier aux exigences réglementaires.

Les amendes visent généralement les personnes morales et rarement les personnes physiques.

En outre, l'inspecteur a la possibilité d'arrêter une machine ou une activité jugée dangereuse. L'avis du chef de district est alors indispensable pour la validation de cette procédure.

2 | 3 | Inspection methodology

2 | 3 | 1 | Company visits

Company visits are announced in advance. They are subject to a schedule and are conducted in two phases.

The first phase consists of a meeting between the labour inspector, the employer and the safety delegate. The latter must be appointed by the unions in companies with more than five employees; the delegate is entitled to stop a dangerous situation (process, machine, etc.). He can call in the inspector. Dismissal of the safety delegate is not subject to authorisation from the administration. The delegate has a seat on the safety council, which is mandatory in companies with more than five employees; however, the inspector is not invited to attend.

This meeting paves the way for a global approach to safety in the company; it provides a means to check the level of co-operation between the employer and the union, examine the safety procedures (instructions given to managerial staff, the procedures regarding routine risk assessment, the recording and analysis of occupational accidents, the written instructions regarding rehabilitation after a work-related illness or an occupational accident). The level of requirements regarding the formalisation of procedures varies according to whether the company has more or less than ten employees.

The employer drafts a status report listing all internally implemented action; furthermore, the inspector distributes documentation drawn up by the Swedish Work Environment Authority, geared towards the employer as well as employees.

The second phase of inspection takes place on the work premises; this is a visual inspection based on a check list, whose aim is to ensure that different companies are subject to the same limitations.

The inspector is able to question employees about their workstation.

Following this first visit, the labour inspector sends a report to the company within three weeks, containing:

- A summary of observed shortcomings,
- A description of corrective action to be taken,
- Legal references.

The employer has six to eight weeks to respond. If the company does not respond or if the response is deemed insufficient, the labour inspector conducts a second visit, possibly accompanied by experts; these experts are from the sector or district: chemists, legal, ergonomics or psychology experts. Although it is an option, it seems to be relatively rare for the Swedish Work Environment Authority to call on experts, according to the sources questioned.

2 | 3 | 2 | Inspection follow-up

If the inspector fails to convince the employer to resolve deficiencies in the work environment, he has coercive means such as injunctions, which serve as a warning, to persuade the employer to act. The deadlines for compliance measures are set with the agreement of the line-manager and can be coupled with the threat of a fine.

These decisions are subject to appeal: in the event of a dispute over the very legitimacy of the injunction, the company can appeal directly to the Swedish government; in the event of a dispute over the amount of the fine, an appeal can be directly lodged with the regional administrative court.

In the event of proven non-compliance, the district manager then decides the amount of the fine which can account for up to 50% of the cost of measures to be taken to persuade the employer to conform to the regulatory requirements.

- 3 -

LA POLITIQUE SUÉDOISE DE PRÉVENTION DES CANCERS PROFESSIONNELS

L'objectif visé par la politique suédoise de prévention des cancers professionnels est d'éliminer l'exposition, ou du moins, la réduire. L'inspection s'en tient aux expositions à des agents chimiques et n'est pas compétente pour les rayonnements ionisants qui relèvent d'un autre département.

Une loi de 1993 donne le droit aux salariés de ne pas être exposés à la fumée de cigarette. Elle n'interdit pas de fumer, mais prévoit la mise en place de petites enceintes réservées aux fumeurs.

Les employeurs ont l'obligation de tenir un registre des salariés exposés aux risques cancérigènes, et d'informer l'administration du travail de cette exposition.

3 | 1 | **Système de classification**

3 | 1 | 1 | **Les trois catégories d'agents cancérigènes**

La réglementation suédoise définit trois catégories d'agents cancérigènes A - B - C (classification différente du classement mis en place par l'Union européenne).

Des valeurs limites, dont le respect est obligatoire, sont fixées pour un certain nombre d'agents, notamment dans le **groupe C** où toutes les valeurs limites sont obligatoires (rappel : au niveau européen, cinq valeurs limites sont définies, dont quatre concernent des cancérigènes).

Groupe A : il comporte treize éléments interdits si leur concentration dépasse 0,1 %. Une exception existe pour des substances utilisées dans la recherche ou pour certaines analyses (N° CAS 53-96-3, 92-93-3).

Groupe B : il s'agit des substances pour lesquelles il peut être permis, après autorisation spéciale, de dépasser 1 % de concentration. L'employeur doit démontrer que la substitution est impossible et doit préciser son mode opératoire et les mesures de protection mises en oeuvre. Les demandes sont présentées au niveau du district ou, si plusieurs districts sont concernés, auprès de l'Office suédois de l'environnement du travail.

Groupe C : ce sont des valeurs limites contraignantes pour dix-sept substances (2005). Elles se situent en dessous des cinq valeurs seuils contraignantes fixées par l'Union européenne. Il s'agit par exemple du cadmium, des fibres de verre, des poussières de bois, du toluène, du formaldéhyde, de l'amiante, des polychlorobiphényles.

3 | 1 | 2 | **Détermination des valeurs limites contraignantes**

Le Swedish Institute for Working Life, composé d'experts de divers horizons dont des toxicologues, effectue un travail d'évaluation et de recherche.

Sur la base des données produites, l'Office suédois de l'environnement du travail propose des seuils après consultation des partenaires sociaux. En dernier ressort, les valeurs limites sont fixées par le conseil d'administration.

Les valeurs limites sont révisées tous les trois ans avec publication de l'évaluation des risques ; les révisions font suite aux questionnements des partenaires sociaux et à l'évolution des connaissances scientifiques.

« Nos valeurs sont globalement inférieures aux valeurs européennes. S'il arrive qu'elles soient supérieures, c'est lié à la chronologie de nos révisions triennales » nous a déclaré le Docteur Margareta Warholm, médecin toxicologue clinique pour les maladies professionnelles à l'Office suédois de l'environnement du travail. Depuis 1974, la liste des produits cancérigènes n'a pas été enrichie.

Les exemples suivants de valeurs applicables peuvent être cités :

- **Amiante** :
U.E. = 0,2 fibre/cm³ - Suède = 0,1 fibre/cm³,

Fines are generally invoked for legal entities and rarely for individuals.

Moreover, the inspector is able to stop a machine or an activity deemed to be dangerous. In this case, the district manager's decision is vital for this procedure to be validated.

- 3 -

THE SWEDISH POLICY FOR THE PREVENTION OF OCCUPATIONAL CANCERS

The objective sought with the Swedish policy for the prevention of occupational cancers is to rule out exposure or at least to reduce it. The inspection is confined to exposure to chemical agents and does not apply for ionising radiation which is dealt with by another department.

A 1993 law entitles employees to be protected from exposure to cigarette smoke. It does not ban smoking but provides for the creation of small areas reserved for smokers.

Employers are required to keep a register of employees exposed to carcinogenic risks and to inform the labour administration about this exposure.

3 | 1 Classification system

3 | 1 | 1 The three categories of carcinogenic agents

Swedish regulations define three categories of carcinogenic agents A - B - C (classification different from the European Union's classification).

Limit values which must be respected are set for some agents, namely group C in which limit values are mandatory (*reminder: at*

European level, five limit values are defined, four of which relate to carcinogenic agents).

Group A: this contains thirteen elements which are banned if their concentration exceeds 0.1%. An exception is made for substances used in research or for certain analyses (CASES No. 53-96-3, 92-93-3).

Group B: these are substances for which the 1% concentration mark may be exceeded subject to special authorisation. The employer must demonstrate that substitution is impossible and must state the operating procedure and the protection measures taken. Requests are presented at district level, or if several districts are concerned to the Swedish Work Environment Authority.

Group C: these are binding limit values for seventeen substances (2005). These limits are below the five threshold values set by the European Union. This concerns, for example, cadmium, glass fibres, wood dust, toluene, formaldehyde, asbestos and polychlorinated biphenyl.

3 | 1 | 2 Determination of binding limit values

The Swedish Institute for Working Life, composed of experts from different backgrounds including toxicologists, conducts assessments and research.

On the basis of the data produced, the Swedish Work Environment Authority proposes thresholds after consultation with the social partners. As a last resort, the limit values are set by the board of directors.

The limit values are revised every three years with the publication of the risk assessment; revisions are made after questions from the social partners and the development of scientific knowledge.

“Our values are less than European values on the whole. If ever they exceed them, it is for reasons linked to the chronology of our three-

- Cadmium et sels inorganiques :
0,05 mg/m³ - 0,02 mg/m³,
- Composés du chrome VI :
0,02 mg/m³ - 0,005 mg/m³,
- Fibres synthétiques inorganiques :
- fibre de verre : 0,2 fibre/cm³
- fibre céramique : 0,2 fibre/cm³,
- Toluène diisocyanate :
2 ppm (cancérogène de catégorie 3),
- Poussière de bois :
2 mg/m³.

Les jeunes de moins de 18 ans comme les femmes enceintes et allaitantes ne peuvent être affectés à des postes de travail les exposant à des produits cancérogènes, mutagènes, corrosifs, allergisants et toxiques, etc.

3 | 2 Principes généraux de prévention suédois

Ces principes sont :

- respect des valeurs limites,
- substitution,
- port des équipements de protection individuelle,
- restriction d'emploi pour les femmes enceintes et les mineurs,
- formation et information,
- tenue des registres,
- suivi médical du personnel exposé.

Si, pour un nombre limité de produits, l'employeur soupçonne un dépassement des valeurs limites, il est obligé de procéder à des mesurages. L'inspecteur de l'environnement du travail peut l'exiger. Il peut en outre prendre des mesures à effet immédiat pour un abaissement des valeurs.

La vérification des valeurs limites peut être effectuée par quiconque disposant du matériel adéquat, par exemple l'inspecteur de l'environnement du travail ou l'employeur.

3 | 3 Surveillance médicale

La prévention consiste d'abord à éviter les cas d'exposition. Si celle-ci ne peut être évitée, l'entreprise doit mettre en place des matériels de protection.

Les contrôles médicaux sont obligatoires et doivent intervenir avant toute exposition. La périodicité des contrôles est de trois ans uniquement pour les agents chimiques dangereux.

L'exposition à certaines substances ou le travail dans certains secteurs d'activité nécessite un suivi particulier :

- L'amiante : une radiologie de contrôle est passée tous les neuf ans en raison du délai entre l'exposition et les manifestations cliniques. En Suède, l'amiante est interdit depuis 1976. L'Etat a pris en charge une radiographie pour tous les travailleurs qui avaient été exposés. Le suivi post-professionnel demeure une recommandation de santé publique, mais le médecin d'entreprise n'est plus compétent. Ce suivi n'est pas obligatoire pour les travailleurs.
- Le quartz (silice),
- L'exposition au plomb,
- Le cadmium : l'exposition nécessite un contrôle de la fonction rénale. L'employeur fait procéder à des examens deux fois par an avec contrôle sanguin et urinaire. En cas de dépassement des valeurs biologiques, le travailleur ne pourra pas être à nouveau exposé jusqu'à ce que les taux soient inférieurs au seuil.
- Les fibres synthétiques inorganiques (dont certaines auraient un effet cancérogène) : un contrôle aux rayons X et une spirométrie sont effectués lors des examens médicaux.
- La thermoplastie (risque d'allergie cutanée ou respiratoire aux isocyanates).
- Les travailleurs employés à un travail physiquement dur : travailleurs sur mâts de grande hauteur, sur des engins exposant aux vibrations, bruit, travail de nuit, pompiers travaillant dans la fumée, travailleurs sous marins (surveillance de la fonction cardiaque).

Les examens médicaux peuvent être effectués par un médecin généraliste, jusqu'en 2008 ; au-delà, ils devront être réalisés par un médecin spécialiste ou un médecin d'entreprise avec une spécialisation.

Le médecin évalue l'aptitude au travail ; il dépiste, pose un diagnostic et, le cas échéant, prescrit des interdictions. L'entreprise qui passe outre l'obligation d'examen préalable ou les restrictions fixées par le médecin s'expose à des amendes.

yearly revisions” stated Dr. Margareta Warholm, clinical toxicologist for occupational illnesses at the Swedish Work Environment Authority. Since 1974, the list of carcinogenic products has not remained the same.

The following examples of applicable values can be cited:

- **Asbestos:**
E.U = 0.2 fibre/cm³
Sweden = 0.1 fibre/cm³,
- **Cadmium and inorganic salts:**
0.05 mg/m³ - 0.02 mg/m³,
- **Chromium VI compounds:**
0.02 mg/m³ - 0.005 mg/m³,
- **Inorganic synthetic fibres:**
 - glass fibre: 0.2 fibre/cm³
 - ceramic fibre: 0.2 fibre/cm³,
- **Toluene diisocyanate:**
2 ppm (category 3 carcinogen),
- **Wood dust:** 2 mg/m³.

It is forbidden for children under 18 and pregnant or breast-feeding women to be allocated to workstations which expose them to carcinogenic, mutagenic, corrosive, allergenic or toxic products, etc.

3 2 General Swedish prevention principles

These principles are:

- Compliance with limit values,
- Substitution,
- The wearing of personal protection equipment,
- Job restrictions for pregnant women and minors,
- Training and information,
- A register-based system,
- Medical check-ups for exposed personnel.

If the employer suspects that the limit values have been exceeded for a limited number of products, he must conduct measurements. The work environment inspector can demand it. Moreover, he can take measures with immediate effect to reduce the values.

Limit values can be verified by any individual with the proper equipment, for example the work environment inspector or employer.

3 3 Medical surveillance

Prevention consists firstly of avoiding cases of exposure. If it can't be avoided, the company must set up protection equipment.

Medical check-ups are compulsory and must take place before any exposure. The frequency of check-ups is only three years for dangerous chemical agents.

Exposure to certain substances or work in certain sectors of activity requires special monitoring:

- **Asbestos:** a radiology test takes place every nine years due to the delay between exposure and the clinical manifestations. In Sweden, asbestos has been banned since 1976. The government organised a radiography test for all workers who had been exposed. Post-professional follow-up remains a public health recommendation, but the work doctor is no longer competent. This follow-up is not compulsory for workers.
- Quartz (silica),
- Exposure to lead,
- Cadmium: exposure requires a kidney function test. The employer conducts tests twice a year with a blood and urine test. In the event of the biological values being exceeded, the worker can not be re-exposed until the rates fall below the threshold.
- Inorganic synthetic fibres (some of which have a carcinogenic effect): an X-ray and a spirometry are conducted during medical exams.
- Thermoplasty (risk of skin or respiratory infection caused by isocyanates),
- Workers employed to do a physically arduous job: working on high masts, machinery with exposure to vibrations, noise, night work, fire-fighters working in smoke, underwater work (heart monitoring).

Le médecin travaille avec le Comité de Sécurité, mais pas avec l'inspecteur du travail. Néanmoins pour l'amiante, l'entreprise concernée doit adresser un rapport à l'inspecteur de l'environnement du travail.

En cas d'inaptitude d'un salarié à occuper son poste de travail, l'entreprise est soumise à une obligation de reclassement ; mais si cela n'est pas possible, le travailleur peut, à terme, se trouver licencié. L'employeur n'a pas la possibilité de contester l'avis d'aptitude.

Il y a en Suède neuf cents médecins d'entreprise pour trois millions de salariés sur une population totale de 9 millions d'habitants (en moyenne un médecin pour 3 333 salariés).

Le médecin d'entreprise est salarié de l'entreprise ou d'un syndicat professionnel d'employeurs. Il n'est pas placé sous la tutelle d'un médecin inspecteur.

3

4

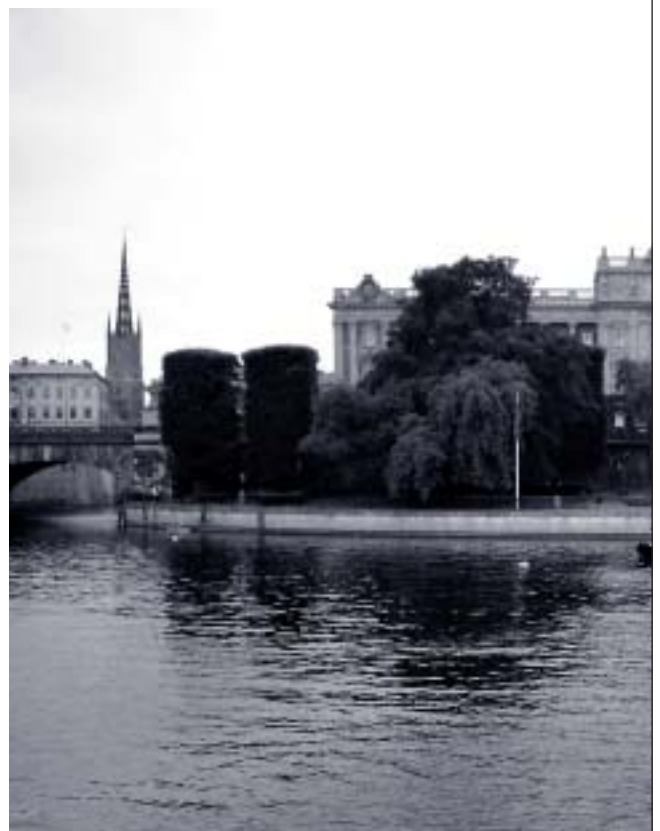
Les maladies professionnelles

La Suède recense 17 000 déclarations de maladies professionnelles par an, dont très peu sont liées à l'amiante. Quinze salariés sur 1000 sont victimes d'un accident du travail ; dix salariés sur 1000 sont victimes d'une maladie professionnelle.

Les déclarations de maladies professionnelles sont effectuées conjointement par l'employeur et le salarié. Elles concernent majoritairement les troubles musculo-squelettiques, puis les maladies psychosomatiques. En matière de cancer, de nombreux cas de mésothélium, déclarés il y a quelques années, sont encore recensés.

En synthèse, nous retiendrons que :

- le système suédois est fortement empreint d'une culture du consensus, sensible à tous les niveaux,
- l'inspection du travail suédoise est formée d'un seul corps de contrôle, qui peut s'appuyer sur un réseau d'experts à plusieurs niveaux,
- la prévention des cancers professionnels repose sur des valeurs limites contraignantes, inférieures aux valeurs européennes.



Medical exams can be conducted by a general practitioner until 2008; after this, they must be conducted by a specialist doctor or a work doctor with specialised training.

The doctor assesses aptitude for work by screening, offering a diagnosis and where relevant, prescribing restrictions. Any company which breaches the requirement of a prior exam or the restrictions set by the doctor is liable for a fine.

The doctor works with the Safety Committee but not with the labour inspectorate.

However, in the case of asbestos, the company in question must submit a report to the work environment inspector.

In the event of an employee being unfit to do his job, the company must redeploy the employee; but if this is not possible, the worker can eventually be laid off. The employer does not have the possibility to dispute the opinion as to the employee's aptitude.

In Sweden, there are nine hundred work doctors for three million employees in a total population of 9 million inhabitants (on average, one doctor for 3,333 employees).

The work doctor is employed by the company or from a professional employers' union. He does not operate under the authority of an inspector doctor.

3

4

Occupational illnesses

Sweden reports 17,000 cases of occupational illness per year, very few of which are linked to asbestos. Fifteen employees in 1,000 befall an occupational accident; ten employees in 1,000 succumb to an occupational illness.

Occupational illness reports are conducted jointly by the employers and the employee. The majority of them arise from musculo-skeletal disorders, then psychosomatic illness. In terms of cancer, many cases of mesothelioma, declared several years ago, are still reported.

In short, we can see that:

- The Swedish system is strongly grounded in a consensus culture, which is strong at all levels,
- The Swedish labour inspectorate consists of a single body of inspection, which can call on a network of experts at several levels,
- The prevention of occupational cancers is based on binding limit values, which are lower than the European values.



SYSTÈME SLOVÈNE D'INSPECTION DU TRAVAIL

Données générales sur la Slovénie

- superficie : 20 273 km²,
- 2 millions d'habitants,
- population active : 840 000 salariés,
- 176 000 entreprises,
- croissance : 4,5% par an,
- taux de chômage : 6%,
- PIB par habitant : 80% de la moyenne européenne (soit un niveau comparable à la Grèce ou au Portugal),
- entrée dans la zone Euro au 1er janvier 2007.

- 1 -

ORGANISATION GÉNÉRALE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL SLOVÈNE

L'inspection du travail slovène, créée en 1905, est plus que centenaire. Elle est généraliste et son champ de compétence s'étend également sur la fonction publique (Ecole, Police...).

(Annexe 5 : document du CHRIT sur l'inspection du travail slovène)

Trois corps d'inspection existent :

- l'inspection de la santé et sécurité au travail : 40 inspecteurs,
- l'inspection des relations du travail : 40 inspecteurs,
- l'inspection de la sécurité sociale : 3 inspecteurs.

L'inspection du travail est organisée en deux niveaux :

- Un niveau central comprend dix inspecteurs spécialisés (chimie, électricité, BTP, agro-alimentaire), parmi lesquels un médecin et des ingénieurs ; ils sont chargés premièrement de contrôler les entreprises les plus importantes, déterminées en fonction de l'effectif, de l'acti-

tivité, des risques, deuxièmement d'assister les inspecteurs du niveau régional lors de leurs contrôles en cas de besoin, troisièmement de les former. C'est à ce niveau que se décident les priorités d'actions de l'inspection du travail.

- Douze unités régionales composées d'inspecteurs du travail généralistes. Le niveau central peut décider du changement de secteur d'un inspecteur, selon les besoins.
- Les inspecteurs sont recrutés à la suite d'un examen professionnel, après cinq ans d'expérience.

Le corps législatif encadrant l'activité de l'inspection du travail se compose :

- de la convention 81 de l'OIT,
- d'une loi sur l'inspection du travail,
- d'une loi sur la santé et la sécurité au travail,
- d'une loi sur la sécurité sociale,
- d'une loi sur les relations de travail.



SLOVENIAN LABOUR INSPECTORATE SYSTEM

General information about Slovenia

- Surface area: 20,273 km²,
- 2 million inhabitants,
- Labour force: 840,000 employees,
- 176,000 companies,
- Growth: 4.5% per year,
- Unemployment rate: 6%,
- GDP per inhabitant: 80% of the European average (*which is a level comparable to Greece or Portugal*),
- Entry to the Euro zone on 1st January 2007.

- 1 -

GENERAL ORGANISATION OF THE SLOVENIAN LABOUR INSPECTORATE

The Slovenian labour inspectorate which was created in 1905, is over one hundred years old. It is general in nature and its scope of operation also covers public services (schools, police, etc.).

(Appendix 5: SLIC document on the Slovenian labour inspectorate)

There are three inspection bodies:

- **Inspection of health and safety at work:**
40 inspectors,
- **Labour relations inspection:**
40 inspectors,
- **Social security inspection:**
3 inspectors.

The labour inspectorate is organised in two levels:

- A central level with ten specialised inspectors (chemistry, electricity, construction and civil engineering, agri-food), including a doctor and engineers; they are in charge firstly of inspecting the largest companies, which are defined according to workforce levels, the activity, risks. Secondly, they assist inspectors at regional level during their inspections or in the case of need, and thirdly, they train them. This is the level at which they set the priority action of the labour inspectorate.
- Twelve regional units composed of general labour inspectors. The central level can decide to change an inspector's sector according to requirements.

Inspectors are recruited after a professional exam taken after five years of experience.



Chaque année un rapport est adressé au Parlement slovène, relatif d'une part à l'activité de l'année passée, d'autre part au programme prévisionnel d'action de l'année en cours.

Le rapport établit que :

- 8 160 inspections (contrôle et conseil) ont été menées ;
- 33 procédures pénales ont été lancées, auxquelles s'ajoutent les amendes administratives ;
- 325 enquêtes après accident du travail ont été menées : seuls les accidents les plus graves donnent lieu à enquête ; ces accidents font l'objet de deux déclarations, une adressée à l'inspection du travail pour ceux qui entraînent un arrêt de travail d'au moins trois jours (16 000 déclarations en 2005), une autre adressée aux organismes de sécurité sociale pour les accidents du travail et les accidents de trajet (26 000), dont un exemplaire est communiqué à l'inspection du travail.
- Au total 13 000 mesures ont été prises par l'inspection du travail en 2005 : suites aux contrôles, observations, mises en demeure, etc.

- 2 -

MÉTHODOLOGIE DE TRAVAIL

2 | 1 Les contrôles

Trois types de contrôle sont menés :

- Les inspections « régulières » (1521 en 2005) : il s'agit des inspections systématiques, de contrôles généraux, de vérifications de l'application de la réglementation sous tous ses aspects ; les inspecteurs utilisent des canevas de contrôle.
- Les inspections « irrégulières » (5733) : elles consistent en des actions ciblées, selon un plan annuel élaboré par le niveau central. Ces actions visent par exemple le travail de nuit des femmes, interdit dans l'industrie et le BTP mais qui peut faire l'objet de dérogations.

Ces actions sont également définies en fonction des thèmes des campagnes européennes : travail des jeunes, bruit, BTP.

- Les inspections « de contrôle » (1425) : ces inspections correspondent aux contre-visites et consistent à vérifier, après un contrôle ayant donné lieu à une demande de régularisation, que l'employeur s'est exécuté conformément à ce qui a été demandé.

2 | 2 Les suites aux contrôles

Les contrôles donnent lieu à plusieurs types de suites :

- les observations écrites,
- les mises en demeure,
- les interdictions de poursuivre une activité considérée dangereuse,
- les amendes administratives : elles représentent un total de 2,6 millions d'euros en 2005, les inspecteurs peuvent infliger des amendes jusqu'à un montant de 4000 euros par infraction,
- les procédures pénales.

Les inspecteurs du travail passent 70 % de leur temps en actions de terrain.

Les inspecteurs du niveau régional doivent produire 400 « unités » par an, constituées des contrôles et des suites qui y sont données. Les inspecteurs « centraux » sont contraints à 200 unités.

Avant l'indépendance de la Slovénie (1991), l'action de l'inspection du travail était plutôt répressive.

Depuis, elle s'oriente davantage vers une action préventive, mais avec la possibilité d'agir sous la forme de contrôles inopinés.

Il semble que les relations avec les entreprises soient consensuelles, ce qui peut s'expliquer par un fort rôle de conseil ; ainsi aucun obstacle à l'activité de l'inspection n'est connu.

The legislative framework of the labour inspectorate's activity consists of:

- Agreement 81 of the ILO,
- A law on labour inspection,
- A law on health and safety at work,
- A law on social security,
- A law on labour relations.

Every year a report is submitted to the Slovenian Parliament on both the previous year's activity and the provisional action programme for the ongoing year.

Thus, the 2005 report states that:

- **8,160 inspections** (audit and consulting) were conducted;
- **33 criminal** proceedings were taken, combined with administrative fines;
- **325 investigations** were conducted after occupational accidents: only the most serious accidents are followed up by an investigation; these accidents are the subject of two reports, one of which is submitted to the labour inspectorate for accidents resulting in lost time for a minimum of three days (16,000 reported case in 2005) and another which is sent to the social security for occupational accidents and commuting accidents (26,000), a copy of which is sent to the labour inspectorate.
- **In total 13,000 measures** were taken by the labour inspectorate in 2005: inspection follow-ups, observations, official notifications, etc.

- 2 -

WORK METHODOLOGY

2 | 1 Inspections

Three types of inspection are conducted:

- **«Routine» inspections (1,521 in 2005):** these are systematic inspections, general inspections and verifications to ensure the regulations are enforced in every aspect; inspectors use a framework of control.

- **«Non-routine» inspections (5733):** these are targeted actions developed according to an annual plan established at central level. These actions are geared towards female night work, for example, which is prohibited in the industrial and civil engineering sectors but which may be subject to exceptions. These actions are also defined according to the topics of European campaigns, such as youth work, noise and civil engineering.
- **«Check-up» inspections (1,425):** these inspections are second visits which consist of verifying, after an inspection has resulted in a compliance request, that the employer has taken action in accordance with the said request.

2 | 2 Inspection follow-up

Inspections are followed up in several ways, namely by:

- Written observations,
- Official notifications,
- Bans on continuing an activity deemed to be dangerous,
- Administrative fines: these accounted for a total of € 2.6 million in 2005 and inspectors can impose fines of up to € 4,000 per offence,
- Criminal proceedings.

Labour inspectors spend 70% of their time in the field.

Regional inspectors must produce 400 "units" per year, composed of inspections and their follow-up. "Central" inspectors are restricted to 200 units.

Before Slovenia gained independence in 1991, the labour inspectorate's work tended to be punitive.

Since then, it has been more focused on preventive action, but with the possibility of conducting impromptu inspections.

It seems that relations with companies are

2 | 3 Les organismes « agréés »

Des organismes privés pluridisciplinaires, agréés pour les analyses, prélèvements et mesures, travaillent en partenariat avec l'inspection du travail. Il en existe 300, soumis à une procédure d'habilitation par l'inspection du travail.

Ainsi le plus ancien (depuis 1906) et le plus important : ZVD participe aussi à la formation des inspecteurs du travail.

Le recours à ces organismes diffère de celui que nous connaissons en France dans la mesure où l'organisme est directement missionné par l'inspection du travail. Ces organismes peuvent avoir un caractère pluridisciplinaire, à l'instar de ce qui semble se profiler en France avec la création d'associations liées aux services de santé au travail et la présence d'IPRP (Intervenant dans la Prévention des Risques Professionnels) avec en plus un rôle dans les vérifications techniques.

- 3 -

LA PRÉVENTION DES CANCERS PROFESSIONNELS

L'évaluation des risques fait l'objet d'un document unique, dont la trame n'est pas définie. Il s'agit d'une déclaration sur la sécurité et l'évaluation des risques professionnels.

Les autorités slovènes voient plusieurs enjeux à leur action sur le champ de la santé et de la sécurité au travail :

- au niveau national un enjeu de santé publique,
- au niveau de l'entreprise la préservation d'une bonne image de marque et la réduction des coûts, dus au nombre de jours de travail perdus (1 million de jours en 2005, soit un coût de 800 millions de dollars, représentant 3,4 % du PNB).

3 | 1 La prévention des maladies professionnelles

Seulement douze cas de maladies professionnelles ont été déclarés et reconnus par les caisses d'assurance retraite.

Une absence de données sur ce sujet est à souligner, ce qui explique ce nombre très faible. En effet le diagnostic des maladies professionnelles est payant mais comme la réglementation ne précise pas à qui en incombe la charge, ces diagnostics ne sont pas effectués. En outre les médecins généralistes ne sont pas habilités à déclarer les maladies professionnelles. Enfin un centre national d'oncologie détient un registre performant sur les cancers, mais ne procède à aucune enquête sur les cursus professionnels des malades, si bien que l'origine professionnelle des cancers ne peut pas être décelée.

Aucune donnée sur l'incidence et la prévalence des cancers professionnels n'est donc disponible.

Seuls les cancers professionnels dus à l'amiante sont reconnus, en raison du caractère certain de leur origine professionnelle.

Au cours de notre voyage d'étude, nous avons visité deux grandes entreprises, choisies par l'inspection du travail slovène, l'une : GOODYEAR, filiale d'un groupe international fabriquant de pneumatiques, implanté notamment en Slovénie, et l'autre GORENJE, multinationale slovène spécialisée dans la fabrication d'électroménager, « produits blancs », qui nous a semblé plus représentative.

Au sein de la société Gorenje, le service plus particulièrement chargé de la protection partage son activité en trois domaines, dispositif introduit il y a un an :

- la protection de l'environnement,



consensual, which can be put down to the strong consulting role; in this way, there is no known obstacle to the inspection activity.

2 | 3 «Certified» bodies

Multidisciplinary private organisations, which are certified bodies for analyses, samples and measurements, work in tandem with the labour inspection. They are 300 in number and are subject to an authorisation procedure governed by the labour inspectorate. Thus the oldest (established in 1906) and the largest, ZVD also participates in the training of labour inspectors.

Recourse to these bodies differs from the process in France as the bodies are directly tasked by the labour inspectorate and can be multidisciplinary in nature, like the emerging situation in France with the creation of associations linked to work health services and the presence of the Occupational Hazard Risk Prevention Official who has a role increasingly based on technical inspections.



- 3 -

THE PREVENTION OF OCCUPATIONAL CANCERS

Risk assessment is the subject of a specific document without a set framework. This document is a report on safety and the assessment of occupational hazards.

The Slovenian authorities see several dimensions to their action in the field of health and safety at work:

- At national level, a public health dimension,
- At corporate level, the preservation of a good brand image and cost-cutting, due to the number of days of lost time (1 million days in 2005, costing \$800 million, or 3.4% of GNP).

3 | 1 The prevention of occupational illnesses

Only twelve cases of occupational illnesses have been reported and recognised by pension funds.

The lack of data on the subject is the reason for this very small number. Indeed, diagnoses of occupational illnesses is fee-based but as the regulations do not specify who is to bear the cost, these diagnoses are not made. Moreover, general practitioners are not authorised to declare occupational illnesses. Finally, a national centre of oncology keeps an efficient cancer register, but does not conduct any investigations on the professional background of ill employees, so the work-related origin of cancers cannot be identified.

There are therefore no available data on the incidence or the prevalence of occupational cancers.

Only occupational cancers caused by asbestos are recognised, due to the certainty of their work-related origin.

- la protection de la santé et de la sécurité au travail,
- un service de lutte contre les incendies.

Ce service procède à des études sur les risques chimique, physique et biologique, produit des instructions relatives à la sécurité au travail, regroupe des éléments relatifs aux accidents du travail et aux maladies, forme les salariés à la sécurité. Ce service est en outre associé au choix des équipements de travail et aux modalités de leur entretien.

Le groupe Gorenje a élaboré une politique d'évaluation des risques dont les objectifs sont les suivants :

- identifier et classer les risques,
- prévoir et mettre en œuvre des mesures efficaces pour éliminer ou réduire les risques,
- contrôler les mesures mises en œuvre,
- évaluer l'efficacité des programmes de prévention,
- fixer un délai pour le prochain audit.

Les salariés sont associés à cette évaluation des risques, par l'intermédiaire de plusieurs moyens :

- des publications internes,
- des rapports sur la protection au travail,
- un site intranet,
- des panneaux d'information,
- des réunions, enquêtes, sondages,
- des « boîtes à idées »,
- un comité des travailleurs pour la sécurité, composés d'élus sur la base de listes présentés par les salariés ou les syndicats ; l'inspecteur du travail ne participe pas aux réunions de cet équivalent des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Au sein du groupe Gorenje la prévention du risque chimique, qui ne se distingue pas du risque cancérigène, comme ailleurs dans le pays, est conduite de la façon suivante, selon les responsables de l'entreprise :

- Avant l'utilisation d'un agent chimique, le fournisseur adresse la fiche de données de sécurité, examinée par des ingénieurs chimistes et de sécurité qui peuvent refuser l'introduction de cet agent ; s'ils l'acceptent des mesures de protection doivent être définies et un guide d'utilisation est rédigé.

- Les substances dangereuses sont listées et classées et font l'objet d'une documentation (fiche de données de sécurité et instruction d'utilisation).
- Les procédés de production sont définis pour réduire l'exposition, ce qui inclut les conditions de stockage des agents chimiques ; des systèmes clos permettent de réduire l'exposition des salariés à un niveau très faible. En outre des équipements de protection individuelle sont mis à la disposition des salariés.
- Des mesures de concentration sont effectuées.
- Des fiches de sécurité au poste sont rédigées.
- Les salariés exposés font l'objet d'un suivi médical ; pour chacun une fiche définit le type d'examen et la fréquence des visites médicales.

3 2 L'obligation de déclaration des agents cancérigènes

Les entreprises qui utilisent des agents cancérigènes doivent le déclarer à l'inspection du travail.

Ainsi la société Goodyear, qui emploie 1500 salariés, déclare un agent cancérigène ; la société Gorenje (5500 salariés) en déclare cinq mais en utilise sept (dont chrome et nickel)

L'inspection du travail recense ces déclarations sur un registre des agents cancérigènes et les utilise pour procéder aux contrôles.

Chez GORENJE, pour l'ensemble des 500 produits chimiques dangereux utilisés, les fiches de données de sécurité sont examinées par le chimiste ou l'ingénieur de sécurité qui approuve ou non l'introduction de ces produits. S'il l'approuve, sont mis en œuvre des mesures de protection, un guide d'utilisation, un règlement fixant le suivi médical en fonction de la substance et sont définies des préconisations de mesures d'ambiance chimique.

La réglementation relative à la prévention du risque cancérigène est issue de la transposition des directives relatives aux risques chimique et cancérigène ; coexistent donc une réglementation relative au risque chimique et une réglementation spécifique aux agents cancérigènes et mutagènes. Lors des contrôles, les deux types de

During our study trip, we visited two large companies chosen by the Slovenian labour inspectorate, namely: GOODYEAR, the subsidiary of an international tire manufacturing group based in Slovenia, and GORENJE, a Slovenian multinational specialised in the manufacture of household appliances or “white goods”, which we deemed more representative.

Within the Gorenje company, the department which deals most extensively with protection divides its activity into three fields in a system introduced one year ago:

- Environmental protection,
- The protection of health and safety at work,
- A fire-fighting department.

This department conducts studies on chemical, physical and biological risks, produces instructions on safety at work, consolidates data on occupational accidents and illnesses, and trains employees in safety matters. This department is also involved in the selection of work equipment and the methods used to maintain it.

The Gorenje group developed a risk assessment policy with the following objectives:

- To identify and classify risks,
- To forecast and implement efficient measures to eliminate or reduce risks,
- To monitor implemented measures,
- To assess the efficiency of prevention programmes,
- To set a deadline for the next audit.

Employees are involved in this risk assessment via several methods:

- Internal publications,
- Report on work protection,
- An intranet site,
- Notice boards,
- Meetings, investigations, surveys,
- «Suggestions boxes»,
- A workers’ safety committee, composed of elected representative on the basis of lists presented by employees or unions; the labour inspector does not participate in meetings of this equivalent of the French

Committee on Occupational Health, Safety and Working Conditions (CHSCT).

Within the Gorenje group the prevention of chemical risks, which is not distinguished from carcinogenic risk, as elsewhere in the country, is conducted in the following manner, according to the company managers:

- Before using a chemical agent, the supplier sends the safety data sheet, examined by chemical engineers and safety experts who can refuse the introduction of this agent; if it is accepted, protection measures must be specified and a user’s guide is drawn up.
- Hazardous substances are listed and classified and the subject of supporting documentation (safet data sheet and user’s guide).
- Production processes are defined to reduce exposure, including storage conditions for chemical agents; closed systems to reduce employee exposure to a very low level. Moreover, employees are granted access to personal protection equipment.
- Concentration measurements are conducted.
- Workstation safety sheets are drawn up.
- Exposed employees are given a medical check-up; each employee has a file defining the type of exam and the frequency of check-ups.

3 2 **The requirement to declare carcinogenic agents**

Companies which use carcinogenic agents must declare this use to the labour inspectorate. Thus, the Goodyear group, which employs 1,500 employees, declares one carcinogenic agent; the company Gorenje (5500 employees) declares five but uses seven (including chromium and nickel)

The labour inspectorate lists these declarations on a register of carcinogenic agents and uses them to conduct inspections.

risques ne semblent pas distingués et font l'objet de la même méthodologie de contrôle.

Le risque repro-toxique n'est quant à lui, pas pris en compte.

Quant aux rayons ionisants, leur utilisation en milieu médical relève de la compétence du Ministère de la santé, en milieu industriel de celle de l'inspection du travail.

3 | 3 La médecine du travail

Les 350 médecins spécialisés en médecine du travail œuvrent soit de façon indépendante soit au sein de centres de médecine du travail. Il n'existe pas de médecine interne aux entreprises.

Chaque entreprise doit passer un contrat avec l'un d'eux pour faire passer les visites médicales, dont la périodicité, décidée par l'employeur sur conseil du médecin, varie de six à trente mois.

Les médecins du travail s'orientent vers une action de promotion de la santé, adoptant une

attitude plus préventive et éducative à destination des salariés, en application de la charte d'Ottawa.

Les employeurs ne sont pas liés par les avis d'aptitude rendus par les médecins du travail, mais s'ils n'en suivent pas les préconisations, les salariés peuvent porter plainte devant les tribunaux civils.



EN GUISE DE SYNTHÈSE, NOUS RETIENDRONS PLUS PARTICULIÈREMENT :

- Que la Slovénie prend en compte de manière exhaustive les réglementations européennes en matière de risque chimique et cancérigène, mais que le risque chimique est traité de manière globale, bien qu'il existe un repérage de la dangerosité. En effet il y a bien une obligation de déclaration, sans pour autant qu'il y ait de contexte réglementaire spécifique permettant d'avoir une connaissance réelle du nombre de cas reconnus de maladies professionnelles liés à l'utilisation de ces produits,
- Que l'inspection du travail est plutôt généraliste, dans les douze districts, mais qu'au niveau central les inspecteurs sont des spécialistes,
- Ils peuvent faire en outre appel à des organismes externes.

At Gorenje, for all of the 500 hazardous chemical products in use, safety data sheets are examined by the chemist or the safety expert who either approves or refuses the introduction of these products. If it is approved, protection measures are established as are a user's guide and a regulation on the medical follow-up according to the substance, and recommendations are set out on chemical measurement procedures.

The regulations on the prevention of carcinogenic risk stem from the transposition of directives on chemical risks and carcinogens; therefore, regulations on chemical risk co-exist with specific regulations on carcinogenic and mutagenic agents. During inspections, the two types of risk do not seem to be distinguished and are subject to the same inspection methodology.

Reprotoxic risk is not taken into account however.

The use of ionising radiation in a medical context is governed by the Ministry of Health and in an industrial context by the labour inspectorate.

3 Occupational health

The 350 doctors specialised in occupational health operate either independently or within occupational health centres. There are no in-house medical clinics.

Each company must sign a contract with one of them to organise medical check-ups, whose frequency is decided by the employer on the doctor's advice and can vary from six to thirty months.

Work doctors focus on health promotion with the emphasis on a preventive and educational approach for employees, pursuant to the Ottawa Charter.

Employers are not bound by work doctors' opinions on an employee's fitness for work, but if they fail to heed the recommendations, employees can bring a complaint before the civil courts.

IN SHORT, OUR MAIN OBSERVATIONS ARE THAT:

- Slovenia integrates European regulations exhaustively in the field of chemical and carcinogenic risks but chemical risk is dealt with in a more global manner, although there is a register for the level of danger. Indeed, a declaration is mandatory, despite the lack of specific regulatory context to provide real knowledge of the number of recognised cases of occupational illnesses linked to the use of these products,
- The labour inspectorate tends to be a general service, in the twelve districts, but that at central level the inspectors are specialists,
- They can also call on external organisations.

L'AGENCE EUROPÉENNE POUR LA SÉCURITÉ ET LA SANTÉ AU TRAVAIL

Notre visite au sein des locaux de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, le 8 novembre, visait d'une part à comprendre le fonctionnement et le rôle de l'Agence en général, d'autre part à connaître son action sur la prévention des cancers professionnels.

L'Agence a été créée en 1996 pour collecter, analyser et diffuser les informations relatives à la santé et la sécurité au travail ; sa mission est de contribuer à rendre les lieux de travail en Europe plus protecteurs de la santé et de la sécurité des travailleurs notamment en promouvant une culture de la prévention au travail.

Structure tripartite, l'Agence emploie des spécialistes de la santé et de la sécurité au travail, de la communication et de l'administration publique.

Elle offre sur son site WEB (<http://osha.eu.int>) un recueil des informations collectées, classées par secteurs d'activité, par type de risque, par sujet de recherche et d'étude, par pays.

(Annexe 6 : présentation générale de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail)

- 1 -

L'AGENCE ET SES RÉSEAUX

L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail est au centre d'un vaste réseau dont les membres contribuent à ses missions :

- Dans chaque pays membre de l'Union européenne, des « focal points » sont chargés premièrement de représenter l'Agence dans leur pays, deuxièmement de transmettre à l'Agence des informations sur les « bonnes pratiques » décelées en matière de gestion des risques au travail, troisièmement de développer des réseaux nationaux. Les « focal points » sont issus de l'inspection du travail ou rétribués par l'autorité nationale compétente en matière de risques professionnels. Ils

contribuent au transfert et au développement des connaissances et participent à l'élaboration d'une culture européenne du risque.

- Les « topics centers » forment un réseau d'experts avec lesquels l'Agence contracte pour des travaux de recherche. A ce titre, l'INRS peut être cité.
- Le groupe d'experts européens assiste également l'Agence en fournissant des informations relatives à son programme de travail.

(Annexe 7 : L'Agence et ses réseaux, présentation de Monsieur Jesper Bejer)

- 2 -

L'ACTIVITÉ DE L'AGENCE SUR LES SUBSTANCES DANGEREUSES

La situation de l'exposition aux substances dangereuses en Europe est la suivante :

- 16 % des travailleurs manipulent des produits dangereux,
- 22 % sont exposés à des fumées et vapeurs pendant plus de 25 % de leur temps de travail,



EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK

Our visit to the European Agency for Safety and Health at Work on 8th November was designed, on the one hand, to provide insight into the operations and the role of the Agency in general, and on the other, to find out about its action in the prevention of occupational cancers.

The Agency was founded in 1996 to collect, analyse and disseminate information on occupational health and safety; its goal is to help make European workplaces safer and healthier for workers, namely by promoting a prevention culture in the workplace. With its tripartite structure, the Agency employs specialists in health and safety at work, communications and public administration.

Its website features a compendium of information, classified per sector of activity, per type of risk, per research and study topic and per country (<http://osha.eu.int>).

(Appendix 6: general presentation of the European Agency for Safety and Health at Work).



- 1 -

The Agency and its networks

The European Agency for Safety and Health at Work lies at the hub of a vast network whose members assist it in its role:

- In each European Union country, “focal points” are designed firstly to represent the Agency in their country. Secondly, they transmit information on “good practices” identified in managing occupational risks to the Agency. Thirdly, they serve to forge national networks. “Focal points” are derived from the Labour Inspectorate or are funded by the competent national authority in occupational risks. They assist in skill transfer and development, and help to develop a European risk culture.
- “Topic centers” form a network of experts that the Agency contacts for research work, such as the French National Research and Safety Institute (INRS).
- The group of European experts also assists the Agency by providing information relating to its programme of activities.

(Appendix 7: the Agency and its networks, presentation by Mr. Jesper Bejer).

- 2 -

The Agency’s work on dangerous substances

The situation in Europe regarding exposure to dangerous substances is as follows:

- 16% of workers handle dangerous products
- 22% are exposed to fumes and vapours for over 25% of their working time

- 22 millions sont exposés aux produits cancérigènes du groupe 1,
- 35 000 à 45 000 décès par an sont dus à des cancers professionnels mais seulement 1 499 sont reconnus.

L'Agence oriente son activité en ce domaine autour de quatre types d'actions et manifestations :

- La semaine européenne de santé et sécurité au travail : ainsi en 2003 cette semaine était consacrée aux substances dangereuses. Cette manifestation permet de délivrer quelques messages-clés, de diffuser de l'information par le biais de fiches, d'études de cas, d'un site WEB.
- Le recueil des bonnes pratiques en santé et sécurité au travail, par secteur d'activité.

- Les campagnes d'information : l'Agence a ainsi promu la campagne relative à l'amiante initiée par le Comité des Hauts Responsables de l'Inspection du travail.
- La recherche via l'Observatoire des risques : cet Observatoire, créé en 2005, poursuit les objectifs suivants : fournir une vision globale de la santé-sécurité en Europe, identifier les tendances et changements, anticiper les risques émergents, identifier les domaines pour lesquels un besoin d'information accru est ressenti. L'Observatoire collecte des données statistiques et fait procéder à des enquêtes d'experts notamment sur les risques chimiques et biologiques émergents.

(Annexe 8 : L'activité de l'Agence sur les substances dangereuses, présentation de Madame Emmanuelle Brun).



- 22 million are exposed to Group 1 carcinogenic products
- 35,000 to 45,000 deaths per year are caused by work-related cancers but only 1,499 are recognised.

The Agency concentrates its activity in this field on four types of action and events:

- The European Week of Health and Safety at Work: in 2003, this week dealt with dangerous substances. This event was a vehicle for conveying several key messages and disseminating information through leaflets, case studies and a website.
- The collection of good practices in health and safety at work per sector of activity.

- Awareness-raising campaigns: in this way, the Agency promoted the campaign against asbestos launched by the Senior Labour Inspectors Committee (SLIC).
- Research conducted by the Risk Observatory: this Observatory, founded in 2005, has the following aims: providing a global view of health and safety in Europe, identifying trends and changes, forecasting emerging risks and pinpointing fields with a particular need for information. The Observatory collects statistics and conducts expert investigations on emerging chemical and biological hazards.

(Appendix 8: The Agency's activity on dangerous substances, presentation by Mrs. Emmanuelle Brun).



CONCLUSION

L'action conduite en 2006 dans le domaine de la santé au travail et plus particulièrement sur la thématique de la prévention des cancers professionnels est une nouvelle édition d'une démarche engagée en 2004 sur le thème de la durée du travail. Des informations qui m'ont été communiquées, l'action a été particulièrement appréciée par la plupart des personnes qui y ont participé et/ou contribué. Cela est un encouragement à poursuivre et à renouveler sur d'autres champs une telle démarche de formation de formateurs.

DÉMARCHE RICHE À PLUSIEURS POINTS DE VUE :

Au plan pédagogique :

La diversité des situations d'études, d'analyse et de méthodes de travail proposées a permis aux participants une confrontation approfondie à d'autres contextes et modes d'action publique nationaux ; des séquences d'exploitation et d'échanges sur les informations recueillies et les constats opérés ont contribué à consolider l'appropriation des connaissances ; des rencontres avec des représentants d'institutions européennes ont facilité une meilleure compréhension de leurs missions, de leurs objectifs et ont sans doute permis aussi de mieux percevoir toutes les potentialités du travail en réseau.

L'action a aussi contribué à l'enrichissement individuel des participants dans leurs pratiques de formateurs tant dans le travail de conception des modules de formation que dans l'adaptation des méthodes d'enseignement.

Au plan de l'évolution de l'action de notre administration :

Par effet de diffusion auprès des agents qui seront formés par ces formateurs cette démarche d'échanges européens est aussi à terme riche d'effets positifs sur l'action opérationnelle des services de notre administration et notamment des services de l'inspection du travail mais aussi des cellules pluridisciplinaires régionales dans l'approche de la problématique de la prévention des cancers professionnels.

Au plan européen

Enfin cette action, qui démontre s'il en était besoin, les vertus des échanges entre agents publics et fonctionnaires de différents pays de l'Union constitue peut être, en toute modestie, une brique de l'édifice en cours de construction de l'Europe sociale et pourquoi pas un vecteur de sa nécessaire dynamique.

André Cano
Directeur INTEFP

CONCLUSION

The action taken in 2006 in the field of health at work and, more specifically, relating to the prevention of occupational cancers is an updated version of the approach adopted in 2004 on working hours. According to the feedback I have received, the action was greatly appreciated by the majority of people who took part or made a contribution. This is an encouraging result for this training scheme for training officers and it should be rolled over to other fields.

IT IS A WELL-FOUNDED APPROACH ON SEVERAL LEVELS:

At a pedagogical level:

The diversity of situations for study and analysis and the proposed working methods enabled participants to make an in-depth comparison with other contexts and national public action approaches; sessions for using and discussing the information gathered and their findings helped to improve knowledge acquisition; meetings with representatives of European institutions provided greater insight into their jobs, their goals and certainly also enabled the full potential of working in a network to be appreciated.

The action also helped the participants attain self-fulfilment in their training practices, both in designing training modules and adapting teaching methods.

At the level of the development of our administration's action:

Through dissemination by officials who have been trained by these training officers, this approach based on European exchange also has many positive long-term effects on the operational action of services within our administration, namely the labour inspection services, but also regional multi-disciplinary divisions involved in tackling the issue of occupational cancer prevention.

At European level

Finally this action which demonstrates, if it were so required, the merits of exchange between public officials and civil servants from different European Union countries can, with all due modesty, be a brick in the wall of European social construction and, indeed, a vehicle for the impetus it requires.

André Cano
Director INTEFP

ANNEXES

>	ANNEXE 1	44
	Bilan du plan santé au travail 2005 - 2009	
	APPENDIX 1: Speech by Mr. Gérard, General Labour Directorate	
>	ANNEXE 2	65
	Interface santé publique/santé travail - Prévention des cancers	
	APPENDIX 2: Speech by Mrs Georges-Guiton, Ministry of Health	
>	ANNEXE 3	67
	Document du CHRIT sur l'inspection du travail suédoise	
	APPENDIX 3: SLIC document on the Swedish Labour Inspectorate	
>	ANNEXE 4	78
	Organigramme de l'Office suédois de l'environnement du travail	
	APPENDIX 4: Organisational chart of the Swedish Work Environment Authority	
>	ANNEXE 5	79
	Document du CHRIT sur l'inspection du travail slovène	
	APPENDIX 5: SLIC document on the Slovenian Labour Inspectorate	
>	ANNEXE 6	95
	Présentation générale de l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail	
	APPENDIX 6: General presentation of the European Agency for Safety and Health at Work	
>	ANNEXE 7	100
	L'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail et ses réseaux	
	APPENDIX 7: The European Agency for Safety and Health at Work and its networks	
>	ANNEXE 8	102
	Activité de l'Agence européenne sur les substances dangereuses	
	APPENDIX 8: the activity of the European Agency for Safety and Health at Work on dangerous substances.	

LA PRÉVENTION DES CANCERS PROFESSIONNELS EN EUROPE

THE PREVENTION OF OCCUPATIONAL CANCERS IN EUROPE

L'institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle est basé dans la région lyonnaise. Il est un établissement public administratif (EPA) en charge de l'organisation de la formation des agents du ministère du travail et d'autres publics extérieurs au ministère. Il contribue à promouvoir le dialogue social à travers l'organisation de séminaires, conférences, colloques etc...

The French National Institute for Labour, Employment and Vocational Training is located in the Lyon region. It is a public and administrative training centre which provides vocational training for civil servants working for the French Ministry of Labour as well as for other members of the public outside the Ministry. It also helps to promote social dialogue by organising seminars, conferences, symposiums, and the like.



Institut National du Travail, de l'Emploi
et de la Formation Professionnelle
Établissement Public Administratif (EPA)

French National Institute of Labour, Employment and Vocational Training

INTEFP