

Table des matières

Résumé exécutif.....	i
Avant-propos et remerciements	ii
Liste des tableaux	vi
Liste des figures	vii
Liste des abréviations.....	viii
Introduction.....	1
Présentation d'Alkana	1
Contexte	2
Le nouveau modèle des formations en trois niveaux	2
Les objectifs du travail	3
Méthodologie.....	4
Chapitre 1 – Etat des connaissances	5
1.1 La santé et la sécurité au travail.....	5
1.2 L'état actuel des accidents professionnels : quelques chiffres	6
1.2.1 Le Monde et l'Europe.....	6
1.2.2 Les accidents de travail en Suisse et l'importance des chutes en hauteur	9
1.2.3 Les chutes en hauteur : occurrence et symptômes	10
1.3 Aspect légal	15
1.3.1 La loi Suisse	15
1.3.2 Les règles vitales de la SUVA	17
1.3.3 Une expérience personnelle	17
1.4 En résumé	18
Chapitre 2 – Impacts pour les différentes parties prenantes.....	19
2.1 Introduction.....	19
2.2 Pour l'employé.....	20
2.2.1 Les impacts financiers	22
2.2.2 Les impacts humains	27
2.3 Pour les proches et la famille	30
2.4 Pour l'assurance accidents (exemple de la SUVA).....	31
2.5 Pour l'assurance invalidité	32
2.6 Pour l'employeur	35
2.6.1 Accident à conséquences mineures.....	35

2.6.2 Accident donnant suite à une invalidité	37
2.7 Résumé des impacts	39
2.8 Rentabilité des formations « antichute ».....	40
2.8.1 Déductions du tableau	42
2.8.2 Résumé	43
Chapitre 3 – Enquêtes et recommandations.....	44
3.1 Introduction.....	44
3.2 La vision de la SUVA	45
3.2.1 Informations relatives à l'enquête qualitative.....	45
3.2.2 Ses attentes, ses priorités et ses contraintes	47
3.3 L'Assurance invalidité	48
3.3.1 Ses attentes, ses priorités et ses contraintes	48
3.4 Les employés	49
3.4.1 Analyse des interviews.....	49
3.4.2 Vision des employés rencontrés pendant la formation	51
3.4.3 Ses attentes, ses priorités et ses contraintes	52
3.5 Les employeurs	53
3.5.1 Rencontre avec les employeurs.....	53
3.5.2 Résultats de l'enquête quantitative	55
3.5.3 Ses attentes, ses priorités et ses contraintes	56
3.6 Conclusion des rencontres	57
3.7 Recommandations	59
3.7.1 Document de synthèse employé.....	59
3.7.2 Document de synthèse employeur.....	61
3.7.3 Recommandations.....	63
3.7.4 Aspect personnel : ma vision	66
Conclusion.....	68
Déclaration	71
Références	72
Annexes.....	75
Annexe 1 : Charte d'entreprise ALKANA Sàrl.....	75
Annexe 2 : Lois sur la sécurité au travail.....	78
Annexe 3 : Détails et explications des calculs des impacts	85
Annexe 4 : interview d'un accidenté	86

Annexe 5 : Tableau sur la rentabilité des formations CAP 1.....	103
Annexe 6 : Liste des métiers du domaine de la construction.....	105
Annexe 7 : Rencontre avec le contrôleur de la SUVA	108
Annexe 8 : Rencontres avec les entreprises	111
Annexe 9 : Mandat du travail de Bachelor.....	118

Liste des tableaux

Tableau 1 : Fréquence des accidents professionnels en Europe par pays.	7
Tableau 2 : Statistiques chutes en hauteur 2015.....	11
Tableau 3 : Estimation des pertes pour un employé avant reclassement professionnel ...	24
Tableau 4 : Estimation perte du salaire annuel pour un employé.....	24
Tableau 5 : Estimation des pertes relatives au salaire pour M. Müller	25
Tableau 6 : Résumé des prestations non fournies pour l'employé	27
Tableau 7 : Impacts financiers pour la SUVA, cas de M. Müller	32
Tableau 8 : Coûts de l'intervention précoce de M. Müller	33
Tableau 9 : Coûts des mesures d'ordre professionnel de M. Müller	33
Tableau 10 : Coûts des moyens auxiliaires accordés à M. Müller.....	34
Tableau 11 : Coûts des rentes et coût total pris en charge par l'AI	34
Tableau 12 : Coûts employeur - accident à conséquences mineures	35
Tableau 13 : Coûts relatifs à un accident suivi d'une invalidité	37

Liste des figures

Figure 1 : Processus des accidents en hauteur (2011-2015).....	9
Figure 2 : Nombre d'accidents du travail mortels par domaine d'activité.	10
Figure 3 : Exemples de décès relatifs aux chutes en hauteur.....	12
Figure 4 : Probabilités de gagner au Swiss Loto.	13
Figure 5 : Statistiques accidents de la route.....	13
Figure 6 : Statistique des membres touchés par les chutes en hauteur.....	14
Figure 7 : Vitesse d'impact relative à une chute en hauteur	15
Figure 8 : Répartition des coûts selon les prestations.	19
Figure 9 : Pourcentage des coûts par processus	31
Figure 10 : Impacts financiers d'un cas d'invalidité.....	39
Figure 11 : Impacts financiers d'un accident à conséquences mineures.....	40
Figure 12 : L'importance des différents aspects pour la SUVA	48
Figure 13 : L'importance des différents aspects pour l'assurance invalidité.....	49
Figure 14 : L'importance des différents aspects pour l'employé	52
Figure 15 : Domaine d'activité des entreprises.....	55
Figure 16 : Pourcentage des entreprises ayant vécu un accident en hauteur	55
Figure 17 : L'importance des différents aspects pour l'employeur	57
Figure 18 : Efficacité des amendements au Japon.....	65

Liste des abréviations

HES-SO	Haute Ecole Spécialisée de Suisse Occidentale
EPI	Equipement de Protection Individuelle
EPIaC	Equipement de Protection Individuelle anti Chute
SaaS	Software as a Service
s.d.	Sans Date (pour les sources)
SUVA	Schweizerische UnfallversicherungsAnstalt (Caisse Nationale Suisse d'assurance en cas d'accidents)
AI	Assurance Invalidité
FSCMA	Fédération Suisse de Consultation des Moyens Auxiliaires

Introduction

Présentation d'Alkana

Alkana est une société spécialisée dans le secteur de la sécurité au travail. Le nom provient d'une fleur, appelée aussi Alkana, qui « a le pouvoir de chasser les démons. Elle assure également une protection dans la vie professionnelle. » (be.clefs.tv, s.d.) La société a été créée le 19 octobre 2017 suite à la fusion de deux entreprises : Arnicare et Pro Vertical. Arnicare s'occupait de fournir et contrôler les équipements de protection individuelle (EPI) tandis que Pro Vertical effectuait depuis plus de 15 ans des travaux en hauteur et proposait des formations appropriées. Ces deux entités, disposant chacune d'une grande expérience dans le domaine vertical, ont décidé de s'associer afin de proposer un service complet à ses clients, incluant la formation, le contrôle et la vente d'équipements appropriés ainsi que la réalisation de travaux en hauteur.

Jeune, dynamique et professionnelle, Alkana fonctionne sur la base de quatre valeurs : une attention spécifique à la **sécurité**, l'élaboration d'un travail de **qualité**, le **respect** des normes et des attentes des clients ainsi qu'une **confiance** envers les clients et les différentes parties prenantes. Depuis la fusion, elle a trois missions (Alkana, 2018) :

1. La vente et le contrôle des EPI :

Grâce à divers fournisseurs de qualité, Alkana propose aux entreprises effectuant des travaux en hauteur des équipements adaptés à tout type de terrain et à chaque situation. Nous retrouvons les marques Singing Rock, Kask, Camp, IKAR, KONG, Beal et Petzl. Ces dernières sont à la pointe de la technologie en matière d'équipement de sécurité. Cordes, casques, harnais, longues, appareils d'assurages et de rappels, elles développent tout ce qui est nécessaire à la sécurité des travailleurs. Elles ont été spécifiquement choisies par leur performance et leur sécurité. Afin de suivre l'avancée de la technologie, Alkana est constamment à la recherche d'amélioration et de nouveauté. Cette liste de fournisseurs peut donc varier dans le but de proposer le meilleur matériel aux différents clients. Tous ces équipements doivent être contrôlés chaque année. Alkana est également spécialisée dans ce domaine en partenariat avec Open Safe Pro, un logiciel SaaS pour la gestion des EPI. Il est automatiquement adapté aux nouvelles réglementations en la matière et informe les entreprises en tout temps de l'état de leur matériel.

2. L'élaboration de travaux en terrain difficile :

Que ce soit dans un domaine industriel, urbain ou naturel, Alkana dispose de personnel spécifiquement formé aux travaux en hauteur et aux situations difficiles. Au niveau industriel, nous retrouvons par exemple l'assistance au montage ainsi que la pose et l'entretien de

différents éléments (antennes, panneaux) ; au niveau urbain, le lavage de vitres, le nettoyage de chenaux et de toitures ou l'entretien des façades... et au niveau naturel, la sécurisation et la purge de falaises, les interventions suite à des intempéries ou la construction de Via Ferrata. De plus, ces spécialistes sont formés pour les activités d'élagage et d'abattage.

3. L'enseignement de diverses formations :

Pour l'instant, nous retrouvons les formations de premier secours (Generic Provider / Secouriste d'entreprise), la formation nacelle, la formation contrôleur EPI, la formation terrain difficile, les formations « forestier » (Accès et travail des arbres / Accès arbres / Tronçonneuse) ainsi que les formations liées aux travaux en hauteur (Antichute / Antichute modules spécifiques / Travaux sur corde). Ce panel de proposition va encore évoluer et sera régulièrement adapté à la demande des entreprises.

En annexe n°1, vous trouverez la charte d'entreprise d'ALKANA Sàrl qui explique plus en détail leur mission, leur savoir-faire, leurs valeurs, leurs engagements et leurs ambitions.

Contexte

Alkana est soucieuse de proposer des formations de qualité relatives à la sécurité au travail. Pour ce faire, elle a déjà entrepris différentes démarches, dont la construction d'un nouveau centre à Saxon spécialement prévu à cet effet et la mise en place d'un plus grand panel de formations. Les accidents liés aux travaux en hauteur ne sont pas les plus fréquents mais occasionnent de graves conséquences et pourraient souvent être évités. C'est pour cela qu'Alkana accorde une attention particulière à ce domaine. Dans le cadre de ses formations antichute, un nouveau système a été mis en place. Auparavant, la formation était donnée sur une seule journée. Tous les différents points y étaient enseignés : assurage, déplacements sécurisés, mise en place des protections et des mains courantes, premiers secours, planification... Lors de différents contrôles, ils se sont rendu compte que ce système n'était pas efficace. En effet, trop d'éléments étaient abordés dans un temps beaucoup trop court. Il n'était alors pas possible pour les participants d'acquérir toutes les connaissances nécessaires pour travailler en sécurité. Dès lors, Alkana a développé un système de formation à trois niveaux, chacun correspondant à un thème et des tâches spécifiques.

Le nouveau modèle des formations en trois niveaux

Ce système de formation antichute est constitué de trois paliers : CAP 1, CAP 2 et CAP 3. Chaque niveau correspond à des compétences différentes, ce qui permet aux personnes de se former en fonction des tâches relatives à leur métier. (Alkana, 2018)

« Le CAP 1 : les participants sont capables d'effectuer des travaux en hauteur dans un environnement où il est facile de se sécuriser et utiliser des EPIaC de base.

Le CAP 2 : les participants sont capables d'effectuer des travaux en hauteur dans un environnement où se sécuriser demande une réflexion approfondie et utiliser une large gamme d'EPIaC. Ce niveau est proposé, par exemple, aux chefs d'équipe avec responsabilités.

Le CAP 3 : les participants sont capables d'effectuer la planification des travaux en hauteur dans tout type d'environnement avec une maîtrise des techniques « antichute » et une bonne connaissance des EPIaC. Ce niveau est proposé, par exemple, à des chefs de projets et à des cadres d'entreprise en charge d'organisation. » (Alkana, 2018)

Chaque niveau peut être effectué à la suite, mais la réussite du niveau précédent est demandée pour pouvoir participer au niveau suivant. Toutes les formations sont conformes aux recommandations de la SUVA et sont certifiées eduQwa. Ce label Qualité répond « aux besoins des prestataires de formation continue. Il encourage la transparence et la comparabilité de la formation continue en faveur des consommatrices et consommateurs, et il contribue ainsi à garantir la qualité des offres de formation continue en Suisse. Plus de 1'000 écoles, institutions de formation et académiques sont certifiées eduQwa à travers la Suisse. » (Alice, s.d.)

Les objectifs du travail

Afin d'améliorer ce système à trois niveaux et d'évaluer son utilité et sa performance, Alkana désire dans un premier temps avoir un état de la situation quant à l'occurrence et la problématique des chutes en hauteur. De plus, elle veut disposer d'une étude précise quant aux différents impacts occasionnés par ce type d'accident pour l'ensemble des parties prenantes. Elle sera alors en mesure de mieux comprendre ce qui touche les différents acteurs et pourra adapter ses formations et son offre en conséquence. Parallèlement, elle recherche à démontrer l'utilité de suivre des formations professionnelles, à l'image de celles proposées par son entreprise (d'un point de vue sécuritaire et financier). Enfin, elle désire connaître les avis et la vision des différentes parties prenantes quant à cette problématique.

Méthodologie

Dans un premier temps, une analyse de l'ensemble des littératures existantes dans le domaine de la sécurité au travail et plus particulièrement des chutes en hauteur en milieu professionnel a été effectuée. Cela comprend les documents internet, les lois, les statistiques et les données de la SUVA. Ces ressources sont essentielles pour comprendre de manière précise l'état actuel de la sécurité au travail et des chutes en hauteur. Le travail a alors pu être délimité et les principaux enjeux pour les parties prenantes définis. L'ensemble des analyses sera principalement basé sur les chutes à graves conséquences. En effet, elles occasionnent des impacts non négligeables qui se font ressentir à long terme pour les personnes concernées.

Une fois cette première approche effectuée, des contacts ont été entrepris avec les différents acteurs en matière de sécurité au travail. Ces entretiens, principalement sous forme d'enquêtes qualitatives ou de discussions ouvertes, sont le fondement de cette étude. Ils permettent non seulement d'analyser, de chiffrer et de comprendre les conséquences possibles d'une chute en hauteur, mais également d'interpréter la vision et le ressenti des différentes parties prenantes par rapport à cette problématique. De plus, lors des différentes discussions, la réelle importance de suivre des formations de qualité a pu être démontrée. La majorité des entretiens sont basés sur les domaines d'activités les plus enclins à ce type d'accident (construction, commerce et agences de placement).

Ces rencontres comprennent le suivi d'une formation antichute et la rencontre avec les participants, une interview avec une personne accidentée, plusieurs rencontres avec des responsables d'entreprises, 10 rencontres avec des employés ayant ou n'ayant pas suivi les formations, des entretiens avec les assurances (SUVA, assurance invalidité, caisse de compensation) et diverses discussions avec des personnes du domaine.

Tout au long de ces rencontres, le travail a pu être rédigé et adapté en conséquence. Finalement, des conclusions et des propositions d'améliorations seront présentées.

Chapitre 1 – Etat des connaissances

Cette première partie a pour but de faire un état des lieux de l'état actuel de la santé et de la sécurité au travail, plus particulièrement pour les accidents liés aux chutes en hauteur. Dans un premier temps, les définitions et les enjeux relatifs à la santé et la sécurité au travail seront présentés. L'importance de la problématique liée aux accidents sera démontrée à l'aide de statistiques et des comparaisons entre les différents pays européens seront effectuées. Ensuite, la problématique des chutes en hauteur en milieu professionnel sera abordée. Après une définition, la fréquence et diverses statistiques seront présentées, analysées et comparées. Ces données permettront de délimiter et cibler la suite du travail. Pour finir, l'aspect légal lié à cette problématique pour la Suisse sera clairement défini.

1.1 La santé et la sécurité au travail

La santé est la condition préalable au bien-être de l'individu. Elle détermine de manière prépondérante sa qualité de vie et fait partie de chaque moment, chaque activité qu'il entreprend. Elle est omniprésente, y-compris dans le monde du travail où elle a une importance considérable. En effet, des conditions de travail saines et respectueuses favorisent un climat de travail positif et contribuent à la motivation, la productivité, la créativité et la loyauté des collaborateurs. (CSST Fribourg, 2015)

« Intimement liée à la santé au travail, la sécurité au travail est une démarche pluridisciplinaire qui vise à supprimer ou à réduire les risques d'accidents susceptibles de se produire lors de l'exercice d'une activité professionnelle. » (chefdentreprise.com, s.d.) Chaque activité professionnelle occasionne des risques pour la sécurité d'un employé à un degré plus ou moins élevé. La sécurité au travail peut être séparée en quatre enjeux (Unidis.fr, s.d.):

L'enjeu économique :

L'ensemble des coûts directs et indirects des accidents du travail et des maladies professionnelles est supporté par les entreprises, les employés, les assurances ou les autres parties prenantes. Une intégration de la sécurité en amont a des impacts positifs pour ces différents acteurs et pour l'entreprise. Par exemple, une diminution des coûts liés aux accidents professionnels, une amélioration du rendement et de la qualité du travail... En revanche, cette intégration a aussi un certain coût : formation des collaborateurs, matériel de sécurité, etc.

L'enjeu juridique :

Le cadre légal délimite qui est responsable de la sécurité dans le monde professionnel et qui est tenu coupable lors d'un accident. Plus il est clair, connu de tous et contrôlé, plus il sera

efficace et permettra de réduire le risque d'accident. En revanche, le modifier ou l'améliorer s'avère long et difficile. Il peut aussi être contraignant et limiter le pouvoir de certaines entités.

L'enjeu humain :

Tout collaborateur doit se sentir en sécurité sur son lieu de travail. L'ambiance sera améliorée et les relations entre l'employeur et les employés seront d'autant plus renforcées. Plus les personnes se sentent concernées et écoutées de manière individuelle, plus elles se sentent bien. Elles seront alors d'autant plus productives et loyales.

L'enjeu social :

Une entreprise garantissant la santé et la sécurité à ses employés améliorera sa performance et son image. D'ordre général, toutes les décisions et les actions en faveur de la sécurité des employés sont bien vues par la société.

Dans cette étude, ces différents enjeux seront repris et une analyse des attentes, des priorités et des contraintes des parties prenantes sera effectuée.

Les différentes démarches en matière de sécurité et de santé visent à protéger les travailleurs des dangers qui menacent leur santé, à maintenir un haut niveau de bien-être physique et à garantir un environnement de travail adapté aux besoins des travailleurs. « La notion de sécurité au travail ne cesse de donner naissance à de nouvelles réglementations, de nouvelles mesures, des innovations. Bien que les chiffres de la sécurité au travail révèlent que l'homme est en cause dans plus de deux tiers des accidents de travail, la tâche des dirigeants d'entreprises est de réduire au maximum les risques afin de protéger leurs salariés et de préserver leur intégrité physique et morale. » (chefdentreprise.com, s.d.)

1.2 L'état actuel des accidents professionnels : quelques chiffres

1.2.1 Le Monde et l'Europe

Selon l'OIT, durant une année, 2.78 millions de travailleurs sont morts dans le monde. Cela correspond à un mort toute les 15 secondes lié à un accident ou une maladie au travail. En l'an 2000, le nombre de décès était de 2 millions et en 2014, de 2.3 millions. Il augmente donc considérablement. Pour l'Europe, cela correspond à environ 200'000 morts liés à un accident ou une maladie professionnelle (l'Asie en compte 1.5 millions). Ces décès ont coûté 4 % du PIB mondial. (RFI, 2017)

Que ce soit au niveau de la qualité de vie, du taux de chômage, de l'éducation ou d'autres thématiques, nous comparons souvent la Suisse aux autres pays et les statistiques s'avèrent souvent très positives. En revanche, nous n'entendons jamais parler de statistiques

comparatives quant aux accidents professionnels. Afin d’avoir une idée, une comparaison des statistiques de la population active des pays européens (y-compris la Suisse, la Norvège et l’Islande) (Banque Mondiale, 2014) avec ceux du nombre d’accidents professionnels donnant suite à une incapacité de travail d’au moins quatre jours (Eurostat, 2016) a été effectuée. Les résultats pour la Suisse s’avèrent très décevants : **nous nous retrouvons à la 26^{ème} place sur un total de 31 pays.**

Comparatif des accidents professionnels mortels et non mortels (2014)
(en personnes)

Classement	Pays	Accidents du travail occasionnant au moins quatre jours calendriers d'absence du travail			Accidents du travail mortels	Travailleurs	% d'accidents relatifs aux travailleurs
		Total	Hommes	Femmes	Total	Total	Total
1	Roumanie	3'396	2'629	767	272	9'201'670	0.04%
2	Bulgarie	2'246	1'600	646	117	3'371'010	0.07%
3	Grèce	3'410	2'551	859	28	4'926'560	0.07%
4	Lettonie	1'725	1'154	571	41	1'007'310	0.17%
5	Lituanie	3'120	2'025	1'092	55	1'481'400	0.21%
6	Chypre	1'613	1'145	468	5	604'600	0.27%
7	Slovaquie	8'552	5'910	2'642	40	2'723'200	0.31%
8	Norvège	10'108	6'243	3'865	61	2'723'820	0.37%
9	Pologne	76'274	50'294	25'980	263	18'389'720	0.41%
10	Hongrie	19'491	12'674	6'817	81	4'525'620	0.43%
11	Croatie	11'669	7'686	3'981	26	1'890'450	0.62%
12	Suède	35'296	19'596	15'700	40	5'140'810	0.69%
13	Royaume-Uni	244'948	156'842	88'064	239	33'143'710	0.74%
14	Rép. tchèque	42'306	29'797	12'509	118	5'322'710	0.79%
15	Irlande	18'115	12'503	5'583	47	2'181'690	0.83%
16	Islande (1)	1'787	1'182	605	0	193'290	0.92%
17	Estonie	6'288	4'097	2'191	16	676'070	0.93%
18	Pays-Bas	87'964	55'567	32'397	45	8'968'810	0.98%
19	Slovénie	12'314	9'312	3'002	25	1'016'280	1.21%
20	Italie	313'312	226'263	87'049	522	25'416'840	1.23%
21	Belgique	65'587	46'812	18'771	52	4'984'380	1.32%
22	Malte	2'632	2'235	397	4	196'190	1.34%
23	Autriche	65'418	51'352	14'066	126	4'409'540	1.48%
24	Espagne	387'439	264'010	123'430	280	23'144'270	1.67%
25	Finlande (1)	47'432	32'630	14'802	22	2'685'270	1.77%
26	Suisse	86'346	68'492	17'854	74	4'743'060	1.82%
27	Danemark	54'157	31'920	22'041	38	2'907'000	1.86%
28	Allemagne	847'370	631'819	215'552	500	42'457'450	2.00%
29	France	724'662	454'997	269'664	589	30'220'420	2.40%
30	Portugal	130'153	93'003	37'150	160	5'241'880	2.48%
31	Luxembourg	7'183	5'701	1'482	10	273'800	2.62%
Total		3'322'313	2'292'041	1'029'997	3'896	254'168'830	1.31%

(1) : les données de la Finlande et de l'Islande datent de 2013

Tableau 1 : Fréquence des accidents professionnels en Europe par pays.

Sources : Eurostat, banque mondiale et auteur

Avec 1.82 % de personnes ayant eu une incapacité de travail d’au moins 4 jours en 2014, la gestion de notre sécurité au travail a une grande marge de progression dans les années à venir. Ces chiffres sont encore plus affolants car l’économie suisse comprend une grande part de services, métiers qui s’avèrent potentiellement moins dangereux. Les pays comme la

Roumanie et la Bulgarie se retrouvent en tête du classement et cela peut paraître surprenant. Le risque d'accident de travail pour ces pays est plus de 25 fois inférieur à celui pour la Suisse. Afin de comprendre ces différences, il est intéressant de comparer leur système de sécurité avec le nôtre. Le site worker-participation.eu explique très bien ce qui est entrepris dans les différents pays européens.

Pour la Suisse, le paragraphe lié à la sécurité s'avère très petit. Il est simplement stipulé que l'employeur doit prendre des mesures pour assurer la sécurité du travailleur et que l'employé a le droit de poser des questions à son employeur. Pour certains métiers, un chargé de sécurité doit être engagé, mais cela s'avère occasionnel. Les entreprises de plus de 10 employés doivent néanmoins tenir un classeur en la matière.

En Bulgarie, chaque entreprise doit élire au minimum un travailleur chargé de la santé et de la sécurité. Ces derniers disposent de droits spécifiques et peuvent si besoin faire part des mauvaises pratiques de leur employeur à l'inspection nationale. Une fois par trimestre, ces personnes se réunissent afin de discuter de la sécurité au travail. De plus, les employeurs doivent mettre en place un système de médecine du travail. Pour les entreprises de plus de 50 salariés, un comité pour la sécurité au travail doit être créé. Dans les entreprises de plus petite taille, un seul représentant peut s'occuper de cela.

Chaque comité ou chaque représentant en sécurité a différentes obligations. Cela comprend le suivi des accidents de travail et des maladies professionnelles au sein de la société, la vérification des décisions en la matière, l'examen des changements prévus dans le domaine des technologies en vue d'améliorer la sécurité, l'examen une fois par trimestre des questions liées à la santé et la sécurité des travailleurs ou encore l'établissement de mesures d'amélioration. Ces personnes suivent une formation spécifique à cette tâche chaque année, d'une durée minimale de 30 heures durant la première année. Nous voyons par ces mesures que ce pays est très sensible à cette problématique.

En Roumanie, dans toutes les entreprises de plus de 10 salariés, des représentants pour la sécurité et la santé au travail doivent être nommés. Ces derniers ont des responsabilités spécifiques, comme accompagner des personnes qui évaluent les risques au travail, sensibiliser le personnel à la sécurité et aux mesures possibles, soumettre à l'employeur des propositions d'amélioration de la sécurité, surveiller la mise en œuvre du plan de prévention des risques ou informer les autorités compétentes en cas d'infraction ou manquement légal. Ces personnes doivent se réunir au moins une fois par trimestre et sont rémunérées pour cette tâche.

Ces deux exemples nous démontrent que le classement est représentatif de la réalité actuelle. Il est également possible que le recensement dans certains pays soit moins précis qu'en Suisse, mais cela ne suffit pas à donner des écarts aussi importants.

La Suisse a une grande marge de progression dans le domaine de la sécurité au travail et doit établir des mesures spécifiques pour réduire les accidents de travail.

1.2.2 Les accidents de travail en Suisse et l'importance des chutes en hauteur

En Suisse, il y a eu plus de 250'000 accidents professionnels en 2015 (cas acceptés par les assurances accidents). Sur ce total, plus de 850 personnes sont devenues invalides des suites de l'accident et 82 personnes ont perdu la vie. Le tableau ci-dessous nous montre l'ensemble des processus qui ont occasionné des accidents. Les chutes de hauteur se retrouvent à la seconde place des accidents les plus coûteux, avec plus de CHF 300 millions de frais pour les assurances. En première place se trouvent les accidents liés aux trébuchements (déraper, glisser, dévaler en glissant...). (SUVA, 2017)

Assurance contre les accidents professionnels (AAP): processus

Extrapolation des résultats de l'échantillon

Processus	Cas acceptés					Moyenne des années 2011–2015		
	2011	2012	2013	2014	2015	Rentes d'invalidité acceptées	Cas de décès acceptés	Coûts courants en millions de CHF
Dérapier, glisser, dévaler en glissant (personnes)	68 454	68 593	70 590	67 150	70 034	350	7	556,0
Faire une chute de hauteur, tomber dans le vide (personnes)	12 476	12 738	13 993	13 201	12 653	267	23	300,5
Glisser, se renverser (objets)	33 494	31 459	31 957	32 617	29 994	181	19	246,1
Marcher sur, dans, à côté de qqch	4 123	4 002	4 622	3 782	4 282	33	2	39,9
Etre happé, entraîné, se retrouver dans, sous qqch	3 111	3 068	3 419	3 249	3 069	59	6	59,9
Etre coincé, écrasé, pris entre des éléments	17 374	15 131	16 942	15 973	15 533	66	12	114,6
Etre atteint, recevoir un contrechoc, être enseveli	68 935	68 635	66 323	64 215	65 533	122	19	227,3
Heurter qqch, se cogner, toucher ou prendre qqch en main	35 084	34 368	34 762	30 365	31 381	84	3	135,1
Etre renversé, écrasé (par un véhicule), entrer en collision avec qqch	7 028	6 674	7 360	6 293	7 155	49	24	102,4
Se piquer, se couper, s'égratigner, s'effraier	51 909	52 205	52 393	50 822	48 149	43	2	98,4
Se surmener (effort soudain ou durable)	20 444	20 404	18 538	18 424	17 938	119	2	152,7
Etre blessé par des animaux	4 980	3 200	4 640	3 180	5 141	1	0	3,3
Entrer en contact avec des substances nocives	15 965	16 572	17 190	16 513	17 300	8	4	25,2
Rompre, se casser, s'écrouler, s'effondrer	5 645	4 866	4 528	4 646	4 431	42	7	52,6
Eclater, exploser, s'enflammer, se consumer	701	645	587	585	764	5	2	10,3
Recevoir une décharge électrique	524	641	562	923	521	3	2	4,1
Se noyer	0	1	1	0	1	0	1	0,4
Total ¹	260 426	255 060	256 913	249 415	252 704	862	82	1 391,9

¹ La somme des différentes catégories s'écarte du total en cas de comptages multiples.

Figure 1 : Processus des accidents en hauteur (2011-2015). – Source : SUVA

Afin de distinguer ces deux types de chutes, il s'avère nécessaire de définir précisément les chutes en hauteur. D'après Le Larousse, la définition d'une chute est « l'action de tomber, de perdre l'équilibre, d'être entraîné vers le sol. » **Nous parlons d'une chute en hauteur dès qu'un employé tombe d'une distance verticale d'au moins deux mètres.** Au moment du déclenchement de la chute, il doit alors avoir la partie la plus basse de son corps à plus de

deux mètres de la surface d'impact. Pour les personnes travaillant sur des toits, cette distance est augmentée à 3 mètres. Toutes les autres chutes font partie des autres catégories de processus.

Les accidents de travail mortels en Suisse en fonction du domaine d'activité sont également recensés. Ces statistiques ont été effectuées sur une période de 10 ans et sont effrayantes. Les chutes de hauteur se retrouvent largement à la première place, avec 229 décès. (Charte de la sécurité et SUVA, 2017) Cela correspond à plus du double des décès liés à la maintenance (seconde place). Les impacts de ce type d'accident s'avèrent souvent critiques.

Accidents du travail mortels en fonction du domaine d'activité

Les chiffres sont effrayants. De nombreux travailleurs professionnels meurent chaque année en Suisse pendant leur travail. Les chutes sont la cause d'accident la plus fréquente. Laissez défiler le diagramme à l'aide de la souris pour connaître les autres causes fréquentes d'accidents.

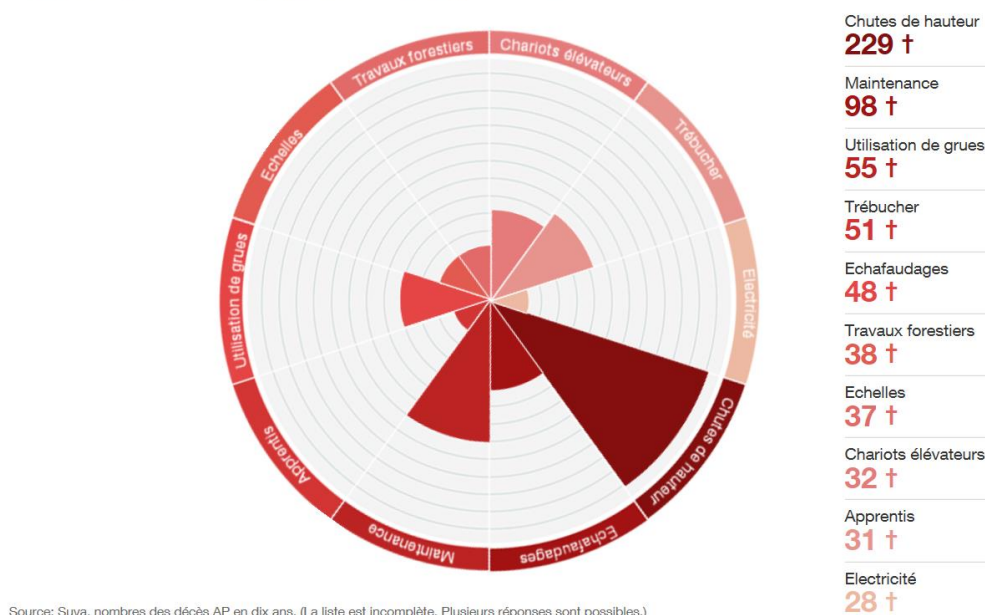


Figure 2 : Nombre d'accidents du travail mortels par domaine d'activité. – Source : SUVA

1.2.3 Les chutes en hauteur : occurrence et symptômes

Lorsque le sujet des chutes en hauteur en milieu professionnel est abordé, rare sont les personnes sensibles à cette problématique. Chacun pense que cela n'arrive qu'aux autres, que les cas sont très rares et ils n'ont souvent jamais vécu un tel d'accident. Or, d'après les statistiques, ces accidents ne sont pas si rares dans certains métiers et peuvent survenir à tout moment. De plus, ils occasionnent de graves conséquences chez les victimes. Quelques statistiques sont présentées ci-dessous, tout en faisant des liens et des comparaisons avec d'autres chiffres plus parlants.

Statistiques liées à l'occurrence des chutes en hauteur

Les chutes en hauteur en milieu professionnel peuvent arriver dans plusieurs domaines différents. Dans le but de mieux cibler les domaines les plus touchés, des statistiques ont été faites par le service de centralisation des statistiques de l'assurance-accident (LAA). Les calculs et les statistiques globales ont été effectuée sur les travailleurs à plein temps. Les secteurs les plus touchés s'avèrent la construction (30 %), le domaine du commerce (12 %) ainsi que les activités liées à l'emploi, correspondant aux agences de placement (8 %). Les activités liées au commerce s'avèrent relativement risquées. En effet, les entreprises effectuent diverses activités en hauteur, comme le stockage ou les interventions dans les zones de production. Par exemple, pour une entreprise alimentaire produisant du lait, il est nécessaire de descendre dans les tanks (cuves de lait) pour certaines manutentions. Les accidents relatifs aux agences de placement (par exemple Manpower) correspondent à tous les postes dont elles sont les mandataires. Les employés ne sont souvent pas formés ni sensibilisés aux risques.

Statistiques chutes en hauteur pour 2015 - Travailleurs à plein temps					
Statistiques globaux			Probabilité d'accident		
Nombre chute en hauteur	Moyenne rentes AI acceptées	Moyenne décès	Nbre Total employés	Probabilité de faire une chute de hauteur	Probabilité de devenir invalide
12'653	267	23	3'962'920	1 risque sur 313	1 risque sur 14842
Domaine construction (30 %)			Probabilité d'accident		
Nombre chute en hauteur	Moyenne rentes AI acceptées	Moyenne décès	Nbre Total employés	Probabilité de faire une chute de hauteur	Probabilité de devenir invalide
3'796	80	7	319'225	1 risque sur 84	1 risque sur 3990
Domaine commerce (12 %)			Probabilité d'accident		
Nombre chute en hauteur	Moyenne rentes AI acceptées	Moyenne décès	Nbre Total employés	Probabilité de faire une chute de hauteur	Probabilité de devenir invalide
1'518	32	3	540'870	1 risque sur 356	1 risque sur 16902
Activités liées à l'emploi (agences de placement) (8 %)			Probabilité d'accident		
Nombre chute en hauteur	Moyenne rentes AI acceptées	Moyenne décès	Nbre Total employés	Probabilité de faire une chute de hauteur	Probabilité de devenir invalide
1'012	21	2	89'372	1 risque sur 88	1 risque sur 4256

Tableau 2 : Statistiques chutes en hauteur 2015 – Source : SUVA - Auteur

Les statistiques (ci-dessus) nous démontrent que les chutes en hauteur en milieu professionnel arrivent relativement souvent. En 2015, il y a eu plus de 12'000 chutes en hauteur, occasionnant 267 invalidités et 23 décès. Avec pas loin de 4000 accidents, le secteur de la construction en est le plus touché. En effet, la probabilité de faire une chute est de 1 sur 84. Les activités liées à l'emploi ont également des risques similaires.

Voici quelques exemples concrets qui sont arrivés durant une période de 3 mois, entre septembre et novembre 2017. Ces quatre exemples concernent tous des décès à la suite d'une chute en hauteur en milieu professionnel.

Tödlicher Sturz vom Dach einer Gärtnerei Beim Abladen von Wasserrohren ist ein 65-jähriger Arbeiter von einem Dach gefallen. Trotz sofortigen Rettungsmassnahmen starb er noch am Unfallort. André Müller 5.9.2017, 14:21 Uhr In einer Gärtnerei in Uster hat sich am Dienstagmorgen ein tödlicher Arbeitsunfall ereignet. Ein 65-jähriger Arbeiter war dabei, auf einem Dach des Betriebs Leitungsröhre abzuladen. Wie die Zürcher Kantonspolizei mitteilt, stürzte er dabei aus noch nicht geklärten Gründen ab. Der Mann fiel mehrere Meter tief und verletzte sich dabei schwer. Notarzt und Ambulanz versuchten ihn wiederzubeleben – erfolglos: Der Arbeiter starb noch an der Unfallstelle. Weshalb der Mann abstürzte, werden die Kantonspolizei und die Staatsanwaltschaft See/Oberland gemeinsam untersuchen. MEISTGELESE Schlamm: Fragwürdig diskreditiert Jan Huber / 20.2.2 Mit Kritik abgeblitzt Date : 5 septembre 2017 Lieu : Uster Chute d'un toit	Dürnten ZH 21. September 2017 18:27 Akt: 21.09.2017 18:27 Gerüst stürzt ein – Mann fällt 7 Meter in die Tiefe Ein 22-jähriger Bauarbeiter erlitt am Donnerstag bei einem Arbeitsunfall schwere Verletzungen. Auch ein Passant wurde verletzt.  In Dürnten ist am Donnerstag kurz vor 15 Uhr ein Baugerüst eingestürzt. Polizei, Feuerwehr und Riga waren vor Ort. (Bild: Leser-Reportage) Date : 21 septembre 2017 Lieu : Dürnten Chute d'un arbre de 7 mètres
Arbeitsunfall Baggerfahrer verletzt sich bei Sturz durch Dach schwer ZÜRICH - ZH - Ein Bauarbeiter ist am Dienstagmorgen beim Sturz von einem Dach in Zürich schwer verletzt worden. Bei Sanierungsarbeiten stürzte die Decke einer Garage ein und der Mann fiel mit seinem Kleinbagger rund sieben Meter in die Tiefe.  Aktuelle Aufblick.ch Sound of Music Der 46-jährige Kunde kurz nach 10.45 Uhr mit einem Kleinbagger auf dem Dach der Garage der Zürcher Verkehrsbetriebe an der Bultengasse. Sanierungsarbeiten durch, wie die Staatspolizei Zürich am Dienstag mitteilte. Als er mit dem Bagger Blumenplanen auf einen Wagen stapelte, brach die Decke ein. Durch den Aufprall zog sich der Mann schwere Bein- und Oberkörperverletzungen zu und wurde ins Spital gebracht. Warum das Dach die Last nicht tragen konnte, wird untersucht. (GSA) Publiziert am 24.10.2017 Aktualisiert am 24.10.2017 TOP 3 1. Er eroberte das Zürcher Prime Tower Immobilienexperte Markus Graf (168) – 2. Hochrechnende Ungleichheit! Date : 24 octobre 2017 Lieu : Zürich Chute d'un toit de 7 mètres	Canton de Berne 22 novembre 2017 17:13 Akt: 22.11.2017 18:26 Un ouvrier décède après avoir chuté d'un toit Un quadragénaire a perdu la vie mercredi matin à Moutier après être tombé d'un bâtiment. Les secours n'ont rien pu faire.  (Photos Keystone/Archives/Photo d'illustration) Date : 22 novembre 2017 Lieu : Moutier Chute d'un toit de 7 mètres

Figure 3 : Exemples de décès relatifs aux chutes en hauteur. - Source : Auteur

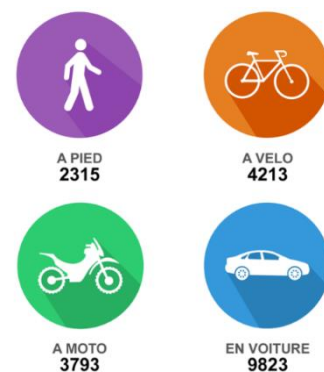
Ces exemples représentent également toutes les tranches d'âges. En effet, nous retrouvons un jeune homme de 22 ans, deux quadragénaires ainsi qu'un employé de 65 ans. Nous constatons que ce type d'accident peut survenir à tout âge et chaque employé doit faire attention lorsqu'il évolue en hauteur.

Maintenant que nous avons démontré l'occurrence de ces chutes, nous allons les comparer avec des exemples similaires dans d'autres domaines. Lorsque nous jouons au Swiss Loto, nous avons 1 chance sur un peu plus de 6 millions de gagner 1 million (cela correspond à 6 chiffres trouvés) (tirage-euromillions.net, s.d.). La probabilité d'être invalide suite à une chute en hauteur est d'environ 1 sur 15'000 pour les travailleurs à plein-temps. Les travailleurs en hauteur ont donc 400 fois plus de risques d'être invalides suite à une chute en hauteur que de gagner au Swiss Loto. Cet exemple s'avère très intéressant du fait que les travailleurs ont souvent un intérêt pour les jeux de loterie.

Probabilités de gagner au Swiss Lotto	
Rangs de gains	Probabilité de gagner
6 + 1	1 : 31 474 716
6	1 : 6 294 943
5 + 1	1 : 145 716
5	1 : 29 143
4 + 1	1 : 3 331
4	1 : 666
3 + 1	1 : 220
3	1 : 44
Tous rangs confondus	1 chance sur 44 de gagner un lot

Figure 4 : Probabilités de gagner au Swiss Loto. - Source : Euromillions

Un 2^{ème} exemple concerne les accidents de la circulation. En Suisse, en 2017, il y a eu presque 10'000 accidents de voiture ayant engendré au moins des blessures légères. Malgré un nombre bien moins conséquent de personnes travaillant en hauteur que de conducteurs, le nombre d'accidents en hauteur s'avère supérieur (plus de 12'000). Il est également largement plus élevé que les accidents à moto, à vélo ou à pieds. (Astra, 2017)



Statistique des accidents de la circulation: 2017

Figure 5 : Statistiques accidents de la route. - Source : Astra

La probabilité de perdre son emploi en Suisse est assez élevée. Selon une étude de la RTS, plus de 6500 personnes ont été licenciées en 2015. (RTS, 2016) Ces statistiques ne représentent certes pas tous les cas, mais s'avèrent représentatives. Si nous comparons cette donnée avec les chutes en hauteur, il y a presque deux fois plus de risques d'être victime d'une chute en hauteur.

Ces trois exemples nous démontrent que la fréquence des chutes en hauteur est assez élevée. Son occurrence est méconnue de la population et une communication à ce sujet s'avère nécessaire.

Dans le cas d'une statistique spéciale, des statistiques sur les régions du corps blessées par les chutes en hauteur ont également été effectuées par le service de centralisation des statistiques LAA. Elles sont basées sur un échantillon de 5 %. Voici un graphique représentatif :

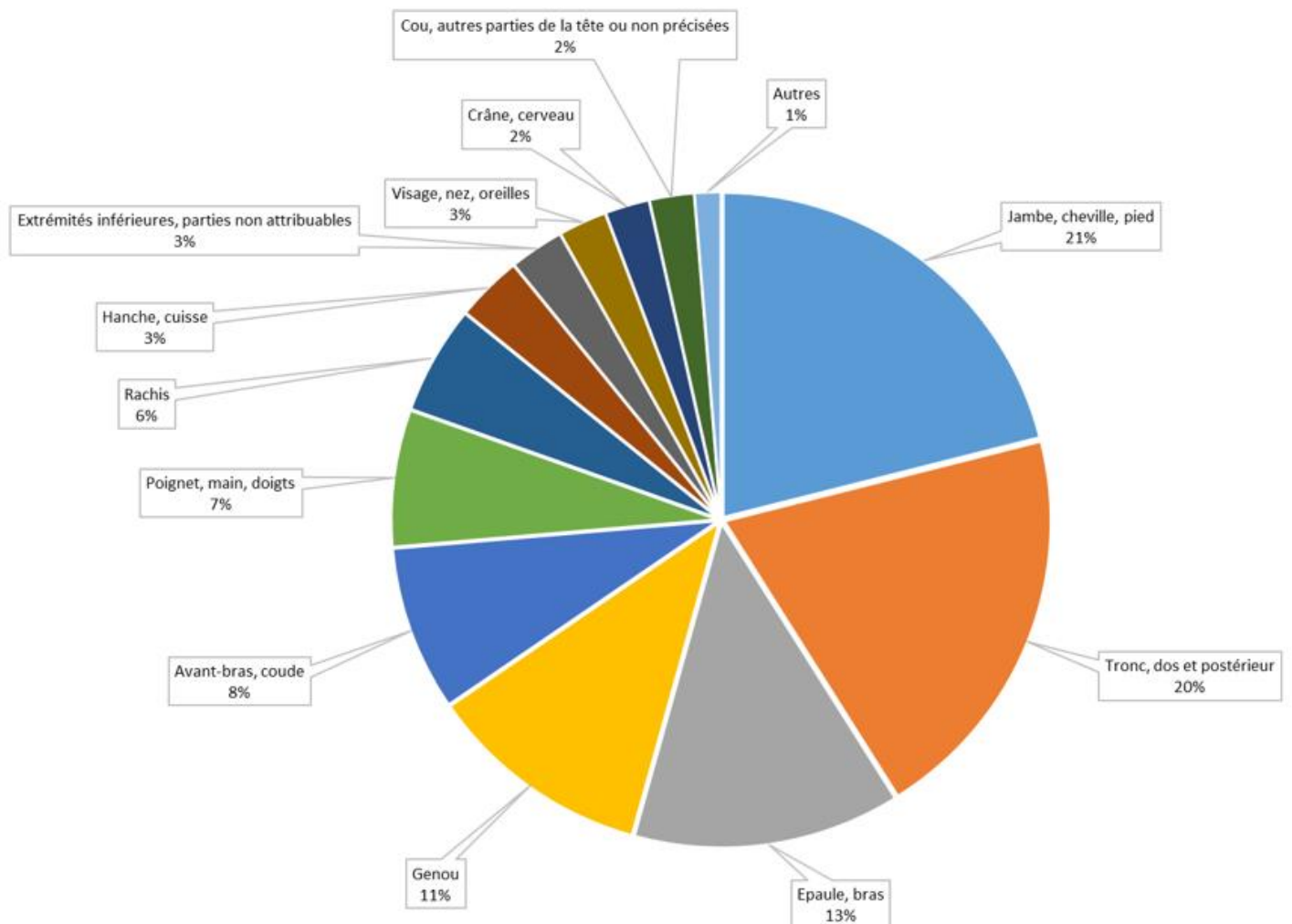


Figure 6 : Statistique des membres touchés par les chutes en hauteur – Source : SUVA

Les chutes en hauteur touchent principalement les membres inférieurs avec 21 % (jambe, cheville, pied) et le tronc, le dos et le postérieur avec 20 %. Les genoux sont également souvent touchés (11 %). Les chutes occasionnent fréquemment de graves blessures et touchent des membres utiles au quotidien des individus.

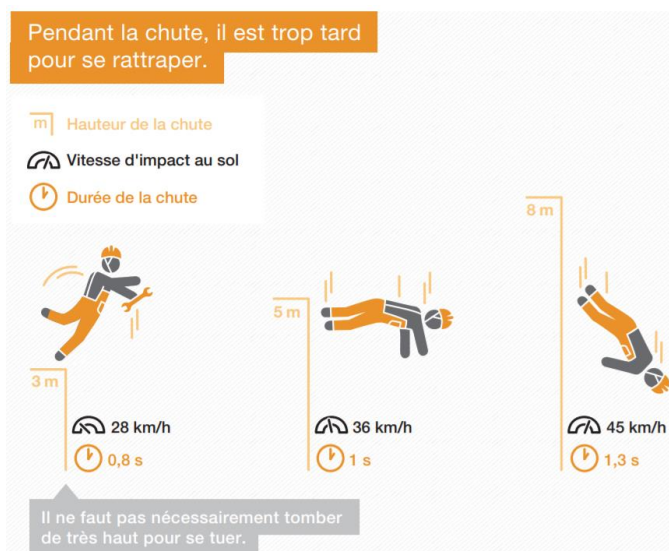


Figure 7 : Vitesse d'impact relative à une chute en hauteur

Source : SUVA

La SUVA a effectué une étude de comparaison entre la vitesse d'impact au sol et la hauteur de la chute. Une chute de 3 mètres provoque déjà un impact au sol à environ 28 km/h. Cette vitesse est relativement élevée et occasionne rapidement de graves conséquences physiques. Lors d'une chute plus haute, cette vitesse augmente progressivement. Les travailleurs ont facilement peur lorsqu'ils travaillent à des hauteurs plus élevées (voir enquêtes qualitatives). Ils font

donc attention et prennent des précautions afin d'éviter la chute. En revanche, une faible hauteur (d'environ 3 mètres) ne suffit pas à leur procurer un sentiment de peur. Ils ont alors de la peine à prendre les mesures de sécurité adéquates. Ce graphique nous démontre que même une chute de faible hauteur peut occasionner de graves conséquences, d'où l'importance de se protéger lorsque l'on travaille à de petites distances du sol.

1.3 Aspect légal

La sécurité au travail est définie par un cadre légal. Ce dernier liste les principales parties prenantes et détermine leurs obligations ainsi que leurs responsabilités. Afin d'étudier de manière précise les conséquences économiques des chutes en hauteur, il est important d'avoir un aperçu des limites en matière de sécurité au travail. Un aperçu des lois générales sera présenté et les règles dans le domaine des chutes en hauteur seront abordées plus en détail. Les différentes lois, consultées entre mars et juillet 2018, sont disponibles en annexe 2.

1.3.1 La loi Suisse

La Confédération suisse peut légiférer les lois en matière de sécurité au travail. Cela comprend des domaines tels que la protection des travailleurs, l'assurance maladie et l'assurance accidents, l'accès aux soins médicaux de base, etc. (Art. 110 et Art. 117 CST) Ces deux articles servent de base pour le fondement de la Loi sur le Travail (LTr) et de la Loi sur l'Assurance Accidents (LAA).

Pour prévenir les accidents et maladies professionnels, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience en a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions données. De plus, les travailleurs

doivent seconder l'employeur dans l'application des prescriptions sur la prévention des accidents et maladies professionnels. Ils doivent, en particulier, utiliser les équipements individuels de protection, employer correctement les dispositifs de sécurité et s'abstenir de les enlever ou de les modifier sans autorisation de l'employeur. Cette seconde partie s'avère très importante du point de vue des accidents en hauteur : les employeurs peuvent être tenus responsables d'un accident en hauteur. (Art. 82 LAA) Ces règles sont reprises sous l'article 6 LTr.

Les organes d'exécution peuvent ordonner certaines mesures visant à prévenir les accidents et maladies professionnels. L'employeur doit leur permettre d'accéder aux locaux et emplacements de travail et les autoriser à effectuer des vérifications et prélever des échantillons. Elles peuvent également exclure un travail estimé trop dangereux pour les assurés. (Art. 84 LAA)

Lorsque l'inobservation de prescriptions de sécurité met sérieusement en danger la vie et la santé des travailleurs, l'autorité cantonale interdit l'utilisation de locaux ou d'installations et, dans les cas particulièrement graves, ferme l'entreprise jusqu'à ce que le danger soit écarté ; elle peut ordonner la saisie de substances et d'objets. (Art. 86 LAA)

L'ordonnance pour la prévention des accidents (OPA) stipule que l'employeur doit informer et former ses employés pour les travaux à risques. En effet, selon l'article 6, Al.1, « l'employeur veille à ce que tous les travailleurs occupés dans son entreprise, y compris ceux provenant d'une entreprise tierce, **soient informés de manière suffisante et appropriée des risques auxquels ils sont exposés dans l'exercice de leur activité** et instruits des mesures de sécurité au travail. Cette information et cette instruction doivent être dispensées lors de l'entrée en service ainsi qu'à chaque modification importante des conditions de travail ; elles doivent être répétées si nécessaire. » De plus, « l'information et l'instruction doivent se dérouler pendant les heures de travail et ne peuvent être mises à la charge des travailleurs ». (Art. 6, Al. 4, OPA).

Selon l'article 8 de l'OPA, « l'employeur ne peut confier des travaux comportant des dangers particuliers qu'à des **travailleurs ayant été formés spécialement à cet effet**. L'employeur fera surveiller tout travailleur qui exécute seul un travail dangereux ». (Art. 8, OPA) Les travaux en hauteur font partie des travaux comportant des dangers particuliers. D'après le cadre légal, les employés doivent donc être formés et informés à cet effet. En réalité, nous constatons que beaucoup d'entre eux n'ont pas effectué des formations et un grand nombre d'employeurs ignorent qu'elles sont obligatoires.

Le cadre légal reste très flou. Une formation doit être effectuée, mais ni le cadre, ni la durée, ni la qualité de celle-ci ne sont spécifiés. De plus, toute personne peut donner cette formation. Il s'avère donc très facile de contourner la loi. Un employeur peut affirmer avoir lui-même formé ses employés, sans qu'aucun contrôle ne puisse être effectué. L'organe d'exécution (en principe la SUVA), peut effectuer des contrôles et vérifier si les employés ont été formés, mais elle ne dispose pas de justificatifs pour juger si la formation a été efficace ou non. Elle doit donc faire au cas par cas, mais peut rarement avertir une entreprise à ce sujet.

1.3.2 Les règles vitales de la SUVA

La SUVA propose des règles vitales relatives à la sécurité au travail suivant les différents métiers. Leur respect n'est pas obligatoire d'un point de vue légal mais est fortement recommandé. Elles font partie d'une des campagnes de prévention de la SUVA. Pour le secteur du bâtiment, nous retrouvons 8 règles, dont 7 concernent les travaux en hauteur (SUVA, 2012) :

- Sécuriser les zones dangereuses dès 2 mètres de hauteur de chute
- Sécuriser les ouvertures dans les dalles
- Installer un échafaudage de façade
- Contrôler les échafaudages
- Installer des accès sûrs
- Porter les équipements de protection
- Sécuriser les fouilles et les terrassements

L'ensemble de ces règles ainsi que plus de détails sont disponibles directement sur le site de la SUVA.

1.3.3 Une expérience personnelle

Souvent, l'employé n'est pas conscient des risques qu'il prend durant son travail et des moyens disponibles pour réduire le risque d'accident. Voici un exemple personnel : lors de mes études, j'ai effectué différents jobs d'étudiants dont du ponçage et de la peinture pour une entreprise de rénovation. J'ai été amené à travailler en hauteur, principalement sur des échafaudages. Lors d'un chantier, nous avons dû intervenir sur un toit afin de poncer les rives (bords du toit). Mon employeur désirait faire ces travaux en ordre avec la législation afin d'éviter les problèmes avec les assurances. En revanche, il n'était pas au courant des règles pour les travaux en hauteur. Il pensait qu'une protection improvisée était suffisante. Il m'a donc demandé d'emprunter mes cordes d'escalade afin de sécuriser les employés sur le toit. Je n'étais pas au courant non plus des règles liées aux travaux en hauteur et j'ai effectué ce qu'il

a demandé. Nous avons donc travaillé en hauteur, sans connaître les règles, sans disposer du matériel approprié et en n'étant pas formés à cet effet. Après avoir suivi une formation lors de cette étude, j'ai compris que notre « improvisation » n'était en aucun cas sécuritaire. Pourtant, mon employeur pensait être en ordre avec le cadre légal. Par cet exemple, nous voyons que la législation s'avère très floue et la plupart des employeurs et des employés ne connaissent pas les règles de sécurité pour travailler en hauteur. Ils n'ont pas conscience des risques entrepris.

1.4 En résumé

La santé et la sécurité au travail est une grande thématique pour les entreprises. Elle répond à des enjeux économiques, juridiques, sociaux et humains. Face à ce risque, la Suisse ne dispose pas d'un système efficace pour limiter les accidents professionnels. La majorité des pays européens s'avère même être bien plus performante en la matière. Nous avons plus de 1.8 % des travailleurs qui sont victimes d'accidents professionnels donnant suite à une incapacité de travail d'au moins 4 jours. Il est donc primordial d'améliorer les conditions de travail et ainsi réduire ce risque.

Parmi les différents types d'accidents, les chutes en hauteur sont souvent mises en évidence. Coûteuses et occasionnant de graves conséquences, elles ne s'avèrent pas si rares pour certains métiers. En effet, dans le secteur de la construction, une personne sur 84 est victime d'une chute de hauteur. Les métiers liés au commerce et aux agences de placement sont également fréquemment touchés. D'après divers comparatifs, il s'avère plus fréquent d'avoir une chute de hauteur que d'avoir un accident de la circulation ou de perdre son travail. Ensuite, avec plus de 200 décès durant ces dix dernières années, ce type d'accident occasionne de loin le plus de victimes.

Le cadre légal s'avère très flou en ce qui concerne les travaux en hauteur. De plus, la législation existante n'est pas connue de tous les employeurs et peut souvent être interprétée à leur bon vouloir. Afin de réduire le nombre de chutes en hauteur, il est primordial de définir un cadre légal plus précis, connu de tous et sur lequel nous pouvons nous appuyer pour les prises de décisions. Les employés et les employeurs doivent disposer de règles claires, justifiées et compréhensibles afin de travailler en sécurité. Actuellement, ils ne savent pas ce qui est permis et ce qui est interdit. Une communication des règles existantes doit être une priorité en attendant que ces dernières deviennent plus précises.

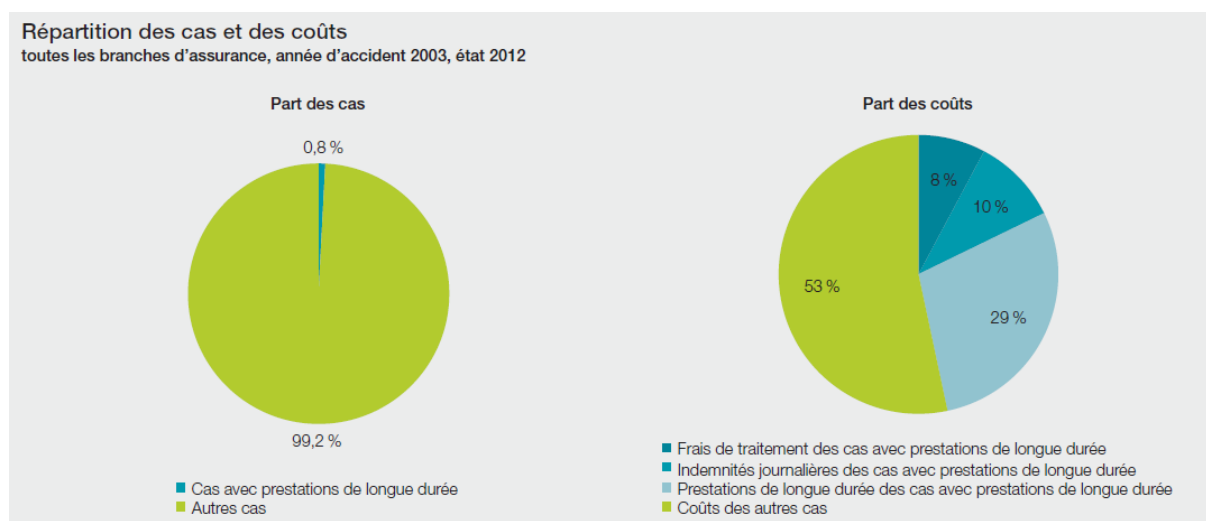
Chapitre 2 – Impacts pour les différentes parties prenantes

2.1 Introduction

Une chute en hauteur en milieu professionnel engendre des impacts plus ou moins conséquents pour les différentes parties prenantes. Ils varient fortement selon la gravité de l'accident et sont difficiles à chiffrer. Ils peuvent être classés en deux catégories :

- **Les accidents « à conséquences mineures »** : ils concernent les chutes banales, donnant suite à une fracture ou à des blessures peu importantes. Leurs impacts se font ressentir uniquement à court terme, allant de quelques jours à quelques mois.
- **Les accidents « à graves conséquences »** : représentant seulement 2 % des chutes en hauteur, ils sont rares mais occasionnent de graves impacts pour l'ensemble des parties prenantes, tant d'un point de vue financier qu'humain. Ils donnent souvent suite à une invalidité et se font ressentir durant plusieurs années.

Après diverses discussions avec les parties prenantes, il en ressort que malgré leur faible occurrence, les accidents « à graves conséquences » occasionnent la majorité des coûts et des impacts. C'est donc sur cette seconde catégorie qu'est basée une grande partie de cette analyse. De plus, le rapport de statistique de la LAA de 2008 à 2012, effectué par la SUVA, confirme cette hypothèse : sur les accidents et maladies professionnels acceptés en 2003, seulement 0.8 % ont donné suite à des prestations de longue durée. Or, ces accidents représentaient 47 % des coûts.



Graphique 3.7 Moins d'un pour cent des accidents et maladies professionnelles enregistrés en 2003 induisent des prestations de longue durée. Ces cas totalisent cependant plus de 45 pour cent des prestations d'assurance versées jusqu'à présent.

Figure 8 : Répartition des coûts selon les prestations. - Source : SUVA

Cette statistique peut être transposée pour les chutes en hauteur. Elles occasionnent 2.1 % d'invalidités (prestations de longues durées), ce qui correspond à 70 % des coûts (détail du calcul en annexe 3). Cet exemple concret démontre qu'il est plus important de se concentrer sur les impacts des accidents à graves conséquences. Ce sont également ceux qui s'avèrent les plus faciles à éviter : ils découlent souvent d'une chute importante et d'un manque de précautions. En revanche, les accidents à petites conséquences peuvent survenir même en étant attaché et bien formé. Une chute de quelques centimètres ou un faux mouvement peut déjà occasionner de petites blessures.

En France, des statistiques ont été effectuées sur les chutes en hauteur. Elles représentent 11,2 % des accidents de travail, avec pas loin de 72'000 accidents et 52 décès. Ces derniers ont occasionné un total de 6'033'760 jours d'arrêt de travail (Belcadhi, 2017). En moyenne, cela correspond à 80 jours d'incapacité de travail par accident. Cela nous donne une estimation de la durée moyenne d'une absence relative à ce type d'accident.

Il n'existe pas d'étude spécifique et précise quant aux différents impacts occasionnés par une chute en hauteur pour l'ensemble des parties concernées. De ce fait, ces analyses sont basées sur des statistiques, des enquêtes qualitatives ainsi qu'une interview avec une personne accidentée. Afin d'appuyer ces résultats avec des exemples concrets, les coûts pour un cas réel ont été calculés. Il servira de base à l'ensemble des différents calculs. L'analyse des impacts a été effectuée pour la personne accidentée (l'employé), l'employeur, les assurances (l'assurance invalidité, l'assurance accidents et la caisse de compensation) ainsi que pour l'entourage de l'employé (les proches et la famille). L'ensemble des parties prenantes a donc été pris en considération.

2.2 L'employé

Les impacts pour l'employé, tant d'un point de vue économique qu'humain, sont basés sur un témoignage d'une personne ayant vécu un accident en hauteur. Pour la partie économique, des rencontres avec l'assurance invalidité et la SUVA ont également été effectuées. Grâce à ces données, les conséquences directes et indirectes pour un cas réel et précis ont pu être établies. L'interview a été effectuée pour un cas d'invalidité, qui s'avère relativement rare (un peu plus de 2% des chutes en hauteurs occasionnent une invalidité), mais qui engendre de graves conséquences.

M. Müller (nom d'emprunt) a été victime d'un accident de chute en hauteur en juillet 2011. Contremaître forestier dans le bas valais, il est tombé en sanglant des wagons pour le transport de bois. Son récit de l'accident nous permet de mieux comprendre comment cela est arrivé. Il est retranscrit en langage familier afin de mieux ressortir les émotions de l'auteur.

« Je me trouvais sur les wagons afin d'installer les sangles pour qu'elles ne soient pas vrillées. C'était un vendredi en fin de journée et il fallait encore terminer ce travail. D'habitude, on fait cela tout seul, mais par chance, j'étais avec un collègue. Mon associé, qui était au sol, les passait dans l'étendeur et les sanglait. En me déplaçant sur les bois, je me suis aperçu qu'il y avait des rondins qui étaient mal empilés. Le chargement ne part pas dans ces conditions. J'ai dit à mon collègue de revenir avec la machine et de les réaligner. Il est donc parti la chercher pendant que je continuais à sangler les bois.

Je me suis déplacé sur les rondins comme on a l'habitude de se déplacer et je n'ai pas fait attention. Il y avait un bout qui n'avait pas d'écorce : il était en sève et donc glissant. J'ai perdu l'équilibre et je me suis retrouvé allongé par terre sur le dos à côté du wagon. Quand mon collègue est arrivé avec la machine, il pensait que je faisais « le con »... que j'étais descendu et que j'étais couché par terre. Quand il a vu que j'avais de la peine à parler, il est vite parti au dépôt chercher les collègues. J'ai eu de la chance de rester tout le temps conscient lors de mon accident. La première chose que j'ai faite a été de toucher mes jambes : je ne les sentais plus. Je me suis dit que ce n'était pas bon signe...

Mon collègue est revenu avec les autres employés avec plein de pulls, des vestes, des choses comme ça... et ils m'ont dit :

- On va te déplacer, te mettre allongé comme il faut, te mettre des habits dessous pour que tu n'aies pas mal.*
- Ecoutez, vous me laissez comme ça et vous ne me touchez pas ! Leur répondis-je. Il n'y a aucun danger, ça ne sert à rien de me déplacer. Comme ça, suivant les conséquences, ce ne sera pas de votre faute.*

Je me sentais mal et je pensais que c'était assez grave. Si j'étais amené à ne plus pouvoir marcher, je n'avais pas envie que mes collègues soient tenus responsables. Ils ont appelé les secours.

Je ne suis pas tombé de très haut : 3 ou 4 mètres. Je savais que c'était une journée tranquille et je me disais qu'il n'y aurait pas d'accident. J'étais fou ! Par rapport aux risques qu'on prend d'habitude, il y a des choses qu'on fait qui sont vraiment dangereuses et qu'on sait qu'il y a un danger. Mais ça arrive là, à un moment où tu ne t'y attends pas. Cela ne devait pas arriver. »

Suite à cet accident, M. Müller est paraplégique. Il n'a plus l'usage de ses membres et de ses organes inférieurs. Sa vie a été impactée tant du côté financier que du côté humain. La totalité de l'entretien est disponible en annexe 4.

Ce récit nous démontre bien qu'un accident peut survenir à tout moment, même quand on ne s'y attend pas. Une simple glissade, un petit moment d'inattention peut engendrer de graves conséquences. Il ne suffit pas de se protéger uniquement lors des travaux les plus risqués. La routine s'avère souvent plus dangereuse.

2.2.1 Les impacts financiers

M. Müller disposait d'une bonne assurance à la SUVA et des montants importants ont été pris en charge. En revanche, il n'était pas assuré auprès de la fondation suisse pour paraplégiques. Cette dernière propose, en contrepartie d'une cotisation de CHF 45.- par année, le versement de CHF 250'000.- en cas de paraplégie.

Grâce à l'assurance de la SUVA, M. Müller a reçu l'atteinte à l'intégrité. Cette dernière est basée sur les différentes parties du corps touchées : chaque membre est morcelé et chiffré. Dans son cas, ce montant était de CHF 110'000.-. En revanche, pour une personne pas assurée, cette atteinte n'est pas versée.

Après un accident, l'assurance se cache beaucoup derrière cette atteinte à l'intégrité. Ce montant est sensé rembourser la plupart des dépenses liées à l'accident. En réalité, cela n'est pas suffisant et seulement ce qui en découle directement est pris en charge.

2.2.1.1 La diminution du salaire

Cette conséquence est de loin la plus importante pour l'employé. En effet, elle va se répercuter durant l'ensemble de sa vie professionnelle. Plus le travailleur est jeune au moment de son accident, plus le montant perdu sera conséquent. Afin de calculer le manque à gagner réel pour l'accidenté, il est important de prendre en considération le salaire net. Au niveau des assurances, que ce soit pour le calcul des primes ou le versement des rentes, c'est le salaire brut qui fait foi (revenu déterminant). Il est donc nécessaire de faire cette conversion. Le site « www.salairesuisse.ch/fr/ » a été utilisé pour cela. Cette conversion peut fortement varier suivant l'âge de la personne, sa situation familiale et son lieu d'habitation. Par exemple, le taux de la LPP varie en fonction de l'âge de l'employé. L'exemple qui va suivre correspond à une personne type : habitant en Valais, 35 ans, mariée avec deux enfants. L'assurance maladie, qui peut également changer, n'est pas prise en compte dans ce calcul.

Dans un premier temps, un exemple représentatif sera effectué, puis l'exemple relatif à M. Müller sera détaillé. Ce dernier a eu la chance de disposer de très bonnes conditions de la part de son employeur.

Exemple d'ordre général :

Profession avant accident : ouvrier dans le secteur de la construction
Profession après reconversion professionnelle : employé de commerce
Taux d'invalidité : 20 %

Explications : Afin d'être plus représentatif de la moyenne, cet exemple est basé sur le salaire moyen d'un employé de construction, domaine qui cause le plus grand nombre de chutes en hauteur. Lors d'une réinsertion professionnelle, un employé paraplégique aura peu de choix de professions. Dans la majorité des cas, l'assurance lui proposera des formations en tant qu'horloger, dessinateur ou employé de commerce. C'est cette dernière profession, la plus courante, qui a été prise en considération pour cet exemple.

Les salaires annuels moyens ont été pris sur le site de la SCIV (Syndicats Chrétiens du Valais, 2016 et 2018). Le revenu moyen pour un ouvrier de construction avec CFC s'élève à CHF 5'553.- brut par mois. Après reconversion, nous obtenons un revenu annuel net moyen de CHF 62'150.-, 13^{ème} salaire compris. Pour un employé de commerce, le revenu brut moyen est de CHF 62'700.- par année (13^{ème} salaire compris). Nous obtenons donc un salaire annuel net de CHF 54'550.-. (Calcul du salaire d'un employé de commerce disponible en annexe 3.)

Dans un premier temps, l'employé aura une perte de salaire pendant sa rééducation. Son employeur est dans l'obligation de lui verser le 100 % de son salaire durant les jours de carence (jours précédents la prise en charge de l'assurance). Dès la fin de cette période, l'assurance (par exemple la SUVA) indemniserait un montant correspondant aux 80 % du salaire. De plus, l'employeur est tenu de lui payer la différence pour arriver aux 100 % de son revenu pendant une durée limitée. Cette dernière varie suivant la date à laquelle le salarié a commencé à travailler pour l'entreprise (SECO, 2015). Nous allons prendre 3 mois dans cet exemple, ce qui correspond à une durée de travail dans l'entreprise supérieure à 5 ans. Suivant le contrat de travail, cette période peut être prolongée. De l'accident à la fin de ce délai, l'employé n'a pas de perte relative à son salaire. En revanche, une fois ce délai dépassé, seule l'assurance lui versera les 80 % de son salaire. Il aura alors une perte de 20 %. L'exemple suivant est basé sur le minimum légal, à savoir un revenu de 80 % versé dès la fin des trois mois. La période de réadaptation est estimée à une année. Une fois sa rééducation terminée, il pourra envisager une reconversion professionnelle. Durant cette période, c'est l'assurance invalidité qui prendra en charge les 80 % de son salaire.

Tableau 3 : Estimation des pertes pour un employé avant reclassement professionnel

Pertes avant reclassement professionnel Salaire Net Construction : CHF 62'150, 13ème salaire compris	
Avant reconversion professionnelle (9 mois + 13 ^{ème} salaire)	$47'030 * 20 \% = 9'406$
Pendant reconversion professionnelle (3 ans)	$62'150 * 20 \% * 3 \text{ ans} = 37'290$
TOTAL pertes avant reclassement professionnel	CHF 46'696.-

Au total, l'employé va perdre pas loin de CHF 50'000.- durant cette période de transition. **Dès la fin du 3^{ème} mois qui a suivi son accident, il aura une perte de 20 % de son salaire initial jusqu'à la fin de son reclassement professionnel.** Ce montant est une estimation et s'avère différent pour chaque cas d'accident. Par exemple, il peut être revu à la baisse en cas de meilleures conditions octroyées par l'employeur.

Après sa reconversion professionnelle, l'employé aura une perte de salaire en fonction de son taux d'invalidité et de son nouveau revenu. Son nouvel employeur est tenu de lui verser le 80 % (correspondant à son taux de validité de 80 %) de son nouveau salaire, à savoir celui prévu pour un employé de commerce. La SUVA indemnise également le 80 % de la différence entre le salaire reçu avant l'accident et celui reçu une fois la reconversion professionnelle terminée. Pour cet exemple, la perte de salaire annuelle correspond à CHF 3'702.-, soit environ 6 %.

Tableau 4 : Estimation perte du salaire annuel pour un employé

Pertes salaire après reclassement professionnel Salaire Net Employé de Commerce : CHF 54'550, 13ème salaire compris	
Nouveau salaire versé par le patron	$54'550 * 80 \% = 43'640$
Différence avec ancien salaire	$62'150 - 43'640 = 18'510$
Montant remboursé par la SUVA	$18'510 * 80 \% = 14'808$
Perte du salaire annuel	$62'150 - 43'640 - 14'808 = \text{CHF } 3'702.-$

Pour une personne ayant un accident à l'âge de 35 ans, il débutera son nouveau travail à l'âge de 39 ans. Le montant total relatif à la perte de salaire sera d'environ CHF 45'000.- avant sa reconversion professionnelle et d'environ CHF 95'000.- dès le début de son nouveau travail jusqu'à la retraite (26 années avec CHF 3'702.- de perte de salaire). **La perte de salaire est d'environ CHF 140'000.-.** Beaucoup de différentes variables doivent être prises en considération pour effectuer ce calcul. Ce montant est donc une estimation et son résultat sera différent pour chaque cas d'accident. En revanche, il nous donne une idée réaliste de l'impact financier pour un employé.

Exemple pour M. Müller :

Profession avant accident : contremaître forestier
Profession après reconversion professionnelle : employé de commerce
Age au moment de l'accident : 26 ans
Taux d'invalidité : 20 %

Monsieur Müller a bénéficié de très bonnes conditions en cas d'accident de la part de son employeur. En effet, celui-ci a accepté de lui garantir de recevoir l'intégralité de son ancien salaire pendant sa reconversion professionnelle. Une fois celle-ci terminée, il a continué à lui verser les 80 % d'un salaire de contremaître forestier. Il n'a donc pas eu de diminution relative à son changement de profession. Notons que ce cas s'avère très rare. Les données de M. Müller ont été obtenues en salaire brut. Par conséquent, les résultats sont également en salaire brut.

Tableau 5 : Estimation des pertes relatives au salaire pour M. Müller

Pertes avant reclassement professionnel Salaire Brut M. Müller : CHF 73'125, 13 ^{ème} salaire compris	
Avant reconversion professionnelle (9 mois + 13 ^{ème} salaire)	$56'250 * 20 \% = 11'250$
Pendant reconversion professionnelle (3 ans)	CHF 0.00.-
TOTAL pertes avant reclassement professionnel	CHF 11'250.-
Pertes salaire après reclassement professionnel - Pas de différence de salaire	
Salaire payé par le patron	$73'125 * 80 \% = 58'500$
Différence avec ancien salaire	$73'125 - 58'500 = 14'625$
Montant remboursé par la SUVA	$14'625 * 80 \% = 11'700$
Perte du salaire annuel	CHF 2'925.-

Au total, M. Müller a perdu CHF 14'175 avant sa reconversion professionnelle et aura une perte d'un peu plus de CHF 100'000.- (salaire brut) dès le début de son travail jusqu'à sa retraite. Ce dernier montant correspond à la perte de CHF 2'925.- pendant les 35 années restantes.

La perte de salaire est d'environ CHF 115'000.-.

De part ces deux exemples, nous avons une estimation de la perte relative au salaire pour un employé victime d'une chute de hauteur engendrant une invalidité. Nous allons maintenant estimer les autres conséquences financières pour un travailleur.

2.2.1.2 Prestations non fournies

Différentes prestations ne sont pas fournies par les assurances. Ces montants correspondent à des conséquences indirectes des accidents. Certaines dépendent des désirs de chacun et d'autres s'avèrent presque inévitables. Voici quelques exemples relatifs au cas de M. Müller :

- Pour aller rendre visite à ses parents, le monte-escalier n'est pas pris en charge. Cet appareil coûte environ CHF 10'000.-.
- Lors de la construction d'un nouveau logement adapté au handicap, seulement l'essentiel est pris en charge par l'assurance. Le matériel reçu doit être « simple et adéquat », ce qui signifie plutôt bas de gamme. Par exemple, pour la construction prévue du nouveau logement de M. Müller, le remonte-escalier n'a pas été pris en charge par l'assurance. Les chambres des enfants se trouvent à l'étage, mais monsieur Müller étant marié, sa femme a la capacité d'aller coucher les enfants. Le prix est à nouveau de CHF 10'000.-.
- Lorsqu'un invalide évolue en chaise roulante, il arrive qu'il doive se déplacer sur des zones pentues. Pour cela, il aura besoin d'un petit moteur, qui n'est également pas pris en charge. Prix du moteur : environ CHF 10'000.-.
- Dans la plupart des cas de paraplégie, faire des enfants devient impossible. De plus, tout ce qui est des organes sexuels ne fonctionne plus. La procréation n'est pas prise en charge par l'assurance. Cette dernière part du principe que l'employé pouvait déjà être fertile avant son accident. Cette démarche coûte plus de CHF 20'000.-. En revanche, le viagra est en partie remboursé (50 pilules par année).
- Une seule chaise très basique est fournie par l'assurance. Un accidenté qui désire faire du sport aura besoin d'une chaise spécifique. Pour faire du basket, c'est environ CHF 6'000.-. De plus, toute personne a en principe besoin d'une deuxième chaise, non fournie par l'assurance. En effet, lorsqu'elle rentre et qu'il fait mauvais temps, elle a besoin d'une chaise pour l'intérieur afin de ne pas salir tout l'appartement. Cela équivaut également à CHF 6'000.-.

Tableau 6 : Résumé des prestations non fournies pour l'employé

Pertes financières pour l'employé	
Objet	Montant (CHF)
Monte escalier maison parents	10'000.00
Monte escalier maison M. Müller	10'000.00
Moteur chaise roulante	10'000.00
Chaise pour basket	6'000.00
Procréation	20'000.00
TOTAL	56'000.00

Il existe beaucoup d'autres prestations dans la vie de tous les jours qui ne sont pas indemnisées par les assurances. Nous remarquons qu'avec ces quelques exemples, nous arrivons déjà à des frais supérieurs à CHF 50'000.- Ce montant est en réalité bien plus élevé et va augmenter tout au long de la vie de la personne accidentée.

Malgré une aide significative des assurances, l'impact financier est très élevé pour un employé. Beaucoup de frais indirects peuvent paraître superflus, mais chaque personne a une vie, qu'elle ait vécu un accident ou non, et elle a le droit de faire des loisirs, de se balader ou de s'amuser.

D'après ces estimations, un employé avec des conditions normales perdra plus de CHF 200'000.- en cas d'invalidité.

L'atteinte à l'intégrité (CHF 110'000.-) ne suffit pas à couvrir ce manquement. De plus, un employé va continuer à dépenser de l'argent pour les prestations non accordées par l'assurance durant la suite de sa vie. **Ce montant va donc augmenter.** Une cotisation à l'association suisse pour paraplégiques peut s'avérer très intéressante et permettrait de pallier à cette perte financière.

2.2.2 Les impacts humains

Les impacts humains se font ressentir de manière journalière pour l'accidenté. En se basant sur le témoignage de monsieur Müller, trois situations typiques auxquelles il a été confronté sont présentées ci-dessous. Elles nous permettent de mieux comprendre la réalité et les conséquences d'une invalidité. L'ensemble de l'interview est disponible en annexe 4.

Situation 1 : les premiers jours après l'accident, lorsque j'ai compris la réelle signification du mot « paraplégie » ...

Quand tu apprends que tu es paraplégique, tu ne sais pas ce que c'est vraiment. Tu es dans ton lit et tu te dis juste que tu ne pourras plus marcher, mais tu ne te rends pas compte de tout. Toutes les choses qui fonctionnaient avant indirectement et que tu n'employais pas consciemment. Par exemple, quand tu te mets assis au bord du lit, c'est une chose qui te paraît toute bête.... Bah tu ne tiens pas assis. Tu t'effondres directement, c'est impressionnant ! La paralysie concerne, dans la plupart des cas, pas uniquement les jambes, mais aussi les organes internes. C'est cela dont les gens ne se rendent pas compte. Tout ce qui est sexuel ne marche plus. Les érections par exemple, certains en ont, d'autre non. Pour certains, ce sont des érections réflexes : juste le fait de toucher et cela arrive. Ce n'est même pas maîtrisé et il n'y a pas d'éjaculation. Après chacun est différent et il y a des exceptions, mais c'est le principe de base. Tout ce qui est vessie, ça ne fonctionne pas. Aucune sensation de quand elle est pleine et quand il faut la vider. Les selles, c'est la même chose. De plus, tu as une sonde à demeure pour les urines. Au début, ils commencent un peu à t'expliquer comment ça va aller :

- *La sonde on va vous l'enlever dans quelques semaines.*
- *Génial ! Leur répondis-je.*
- *On va t'apprendre à te sonder toi-même et à vider ta vessie. Ça ne va plus fonctionner comme avant.*
- *Ah mince... (Tu pensais que quand ils allaient t'enlever le tuyau, ça allait remarcher.)*
- *Pour les selles, il y a une boîte avec des gants pour aller les chercher.*

Quand tu es à la SUVA c'est les infirmières qui le font, mais ce n'est pas plus valorisant non plus car tu n'arrives pas à le faire. Et c'est tous les jours qu'ils t'apprennent une nouvelle chose comme ça. Chaque soir tu as ton entourage qui vient et qui te demande :

- *Qu'est-ce que tu as appris aujourd'hui ?*
- *Bah tu sais, les urines ça ne vas pas revenir.*
- *Ah mince...*

Le lendemain :

- *Bah tu sais, les selles ça ne vas pas revenir.*
- *Ah mince...*
- *Et tu sais, il faudra trouver un autre appartement car celui qu'on a il n'est pas accessible et difficilement transformable.*

Tu as ta vie qui change : tout est touché. Mais moi j'ai toujours été positif, je l'ai toujours bien pris et j'ai toujours été motivé à aller de l'avant. Je ne suis pas du genre à m'apitoyer sur mon sort. Dans ma tête j'étais sûr que j'allais remarcher. Les médecins me disaient : « non, non, tu ne vas pas remarcher ». Et je leur répondais : « non, il ne faut pas dire ça, vous ne savez pas ! » Ils avaient peur que je sois trop motivé à remarcher et que je me focalise que là-dessus en mettant de côté la rééducation. Mais dans ma tête, j'étais conscient que ça pouvait rester comme ça, mais je n'avais pas envie d'y croire, je voulais aller de l'avant.

Situation 2 : le changement de domicile

Changer de domicile, ça ne me motivait pas quoi ! Je n'avais pas envie. La première fois que je vais dans le bureau de l'ergothérapeute, qui s'occupe de tout ce qui est lié au domicile, je lui ai dit : « C'est bon, je vais remarcher. Je n'ai pas besoin de tout ça. » Puis je suis reparti de son bureau, un peu fâché sans écouter ce qu'elle m'a dit. Le lendemain, je l'ai rappelée pour avoir un rendez-vous et je lui ai dit : « Je crois que vous avez quand même raison, je dois prendre un peu les devants. ». J'ai alors commencé à chercher un logement. Ils m'ont donné une feuille A4 avec plein de critères. Ma compagne a visité une trentaine d'appartements et ça n'allait pas. Il n'existe pas des appartements qui correspondent à tous les critères en lien avec mon état de santé. Des appartements qui se transforment facilement, ça existe. Mais quand tu pars d'un endroit qui n'est pas adapté, tu recherches un endroit adapté, pas un endroit à adapter. Pour finir, ma compagne prenait contact avec les concierges et leur demandait si les poussettes rentraient dans l'ascenseur. Si ce n'était pas le cas, la chaise roulante n'allait pas passer non plus. Résultat : elle les biffait et à la fin de la semaine, quand elle en avait quelques-uns qui jouaient, on allait les visiter ensemble (je pouvais sortir le samedi).

Situation 3 : l'histoire d'un ami moins chanceux

J'ai un copain qui avait une lésion beaucoup plus haute et qui ne pouvait pas tenir toute la journée assis sur une chaise. Généralement, il y a un paraplégique sur trois qui a peu de douleurs comme moi. Les autres ont moins de chance. Mon copain ne voulait pas faire employé de commerce. Il voulait devenir animateur. Il a donc fait des stages et trouvé du travail dans un EMS pour apprendre l'informatique et faire des jeux. L'AI ne voulait pas prendre en charge la formation. Il a alors cherché un autre travail et a obtenu la même réponse de l'AI : « Non, on ne prend pas en charge. Vous devez faire employé de commerce. » Alors il a dû trouver une place d'employé de commerce. La formation, c'est deux jours par semaine à Sion. Il a tout essayé, mais à Noël, il avait trop mal à rester assis pendant les cours et il ne pouvait plus continuer. Il a essayé de trouver un compromis avec l'école afin de faire des demi-

journées mais cela n'a pas été accepté. Il avait de très bonnes notes mais pas le temps de présence suffisant... Pendant tout ce temps, il n'a pas reçu de revenu car l'AI et la SUVA se renvoyaient la balle et personne ne le payait. Maintenant il reçoit une petite rente mais il n'a aucune formation de payée. Ils n'ont pas accepté ce qu'il voulait faire et lui ne pouvait pas faire ce qu'ils lui proposaient. Eux voulaient un travail où tu es valide à un grand pourcentage pour ne pas verser une grande rente. Si ce n'est pas possible, tu es mis de côté. Tu dois leur coûter le moins cher. Ce système de rente a du bien, mais il reste vicieux.

De part ces trois situations, nous comprenons à quoi ressemble la vie d'un accidenté. Elle change considérablement et tout se passe différemment. Ces conséquences humaines ne sont pas chiffrées, mais sont de loin les plus difficiles pour un individu. M. Müller fait preuve d'une force immense pour surmonter cela et voit tous les côtés positifs. C'est un exemple à prendre pour toute personne dans sa situation.

2.3 Pour les proches et la famille

Lors d'une invalidité, les proches et la famille sont aussi affectés. La question a été posée à M. Müller et voici son ressenti :

Après une invalidité, tu vois vraiment qui sont tes vrais amis : tu côtoies plus souvent des amis qui te semblaient moins proches, alors que tu vois moins des amis que tu trouvais très proches... Pour l'entourage, c'est le plus dur. Toi, tu es hospitalisé et tu es bien encadré. Si tu as un coup de mou, ils te remontent le moral. Mais personne ne se fait du souci pour la famille, la compagne, les parents. Chaque fois que des amis les croisent, ils leurs demandent : Comment il va ? Tes amis donnent de tes nouvelles et ils répètent la même chose plusieurs fois. En revanche, on ne leur pose jamais la question à eux : Et toi, comment tu vas ? Comment tu gères la chose ? Pourtant, c'est ma compagne qui se retrouve toute seule le soir, dans mes affaires... C'est dur.

Il est également plus difficile de se rendre chez ses amis et chez sa famille. Il faut des infrastructures adéquates. Ces dernières ne sont pas financées par les assurances. Les proches et la famille ont donc aussi des impacts financiers.

2.4 Pour l'assurance accidents (exemple de la SUVA)

La SUVA prend en charge la majorité des frais découlant des accidents en hauteur. En 2017, plus de 300,5 millions ont été dépensés pour ce processus d'accident. Avec un total de 12'476 chutes, chaque accident a coûté en moyenne plus de CHF 24'000.-. Il est intéressant de transposer ces statistiques avec les estimations effectuées quant au pourcentage des coûts de prestations de longues durées. Ces dernières représentent le 70 % des coûts totaux, à savoir des 300.5 millions. Les 247 invalidités coûtent donc environ 210 millions comparé aux 12'200 accidentés restants, qui coûtent uniquement 90 millions. Un invalide coûte en moyenne CHF 850'000.- pour la SUVA alors qu'un accident à « conséquences mineures » engendre des frais d'un peu plus de CHF 7'000.-. (SUVA et auteur, 2018)

En comparaison aux autres types d'accidents professionnels, les chutes de hauteur se retrouvent à la seconde place avec environ 14 % des coûts totaux pour la SUVA. La première place appartient au processus regroupant « Déraper, glisser, dévaler en glissant (personnes) ». Ces accidents s'avèrent bien plus fréquents que les chutes de hauteur (plus de 70'000 cas) mais les coûts par accident s'avèrent bien moins élevés (environs CHF 8'000.-). Nous constatons que les conséquences financières pour la SUVA sont conséquentes. Il est donc important de se concentrer sur des campagnes de prévention liées aux chutes en hauteur.

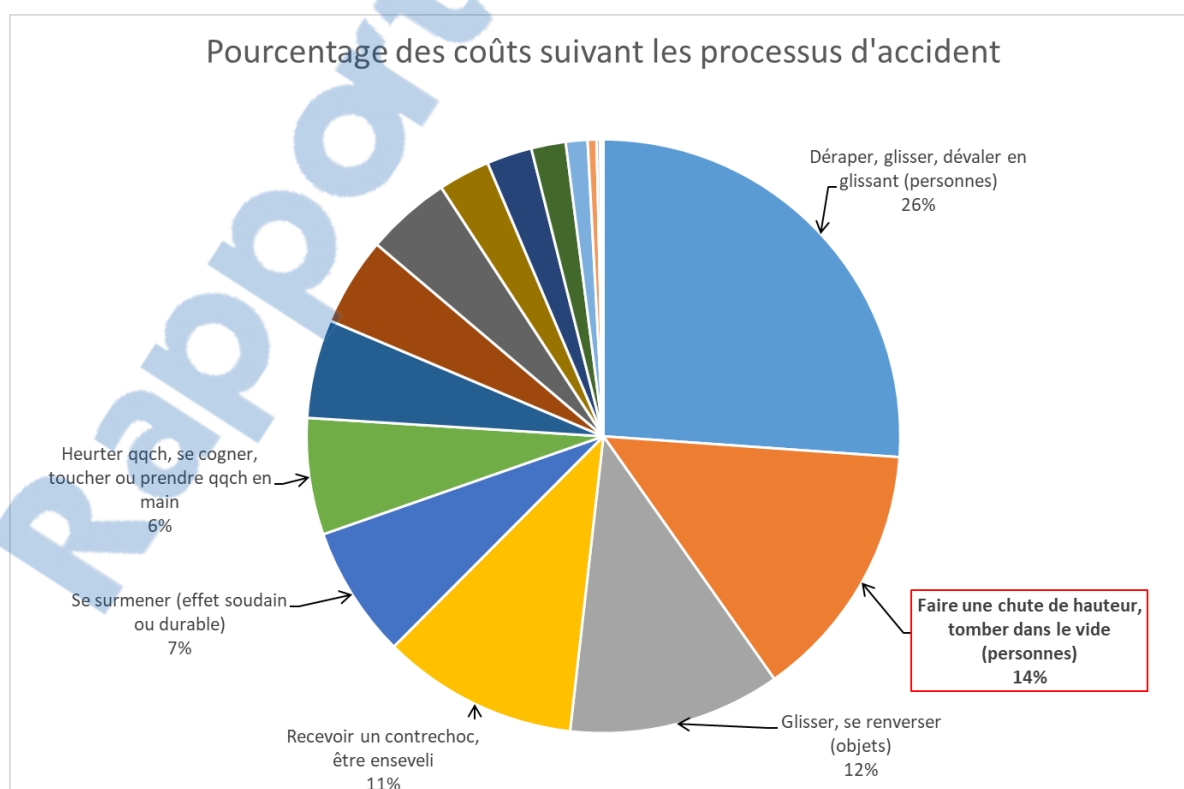


Figure 9 : Pourcentage des coûts par processus. – Source : SUVA et Auteur

Maintenant que nous avons défini les coûts globaux, nous allons les comparer avec un cas réel, à savoir celui de M. Müller. Les montants pris en charge par la SUVA de 2012 à fin 2017 ont été les suivants :

Tableau 7 : Impacts financiers pour la SUVA, cas de M. Müller

Montants octroyés par la SUVA	
Type de frais	Montant (CHF)
Indemnités pour atteinte à l'intégrité	113'400.00
Indemnités journalières	58'786.95
Frais de traitement (y.c. moyens auxiliaires)	450'318.00
Rentes LAA (CHF 1'408.80 par mois) (état fin 2017)	34'000.00
Allocations pour impotence du 01.01.2012 au 31.12.2015 (CHF 692.- par mois)	33'216.00
Allocations pour impotence à partir du 01.01.2016 (CHF 812.- par mois)	19'488.00
TOTAL	709'208.95

Entre 2012 et 2017, M. Müller a déjà coûté plus de CHF 700'000.- à la SUVA. Ce montant va encore augmenter durant les prochaines années et engendrer de gros coûts pour l'assurance. Ce cas confirme également les statistiques globales de l'assurance accidents. En effet, une invalidité coûte en moyenne CHF 850'000.- et M. Müller a déjà coûté CHF 700'000.-

2.5 Pour l'assurance invalidité

L'assurance invalidité intervient à plusieurs reprises. Afin d'obtenir un exemple concret et chiffré, une procuration de M. Müller a été nécessaire. Toutes les données financières relatives à son accident ont pu être analysées. De plus, un rendez-vous avec une employée de l'AI a été effectué pour mieux comprendre l'origine et la nature des différentes décisions. Les frais correspondants aux indemnités journalières sont payés directement par la caisse de compensation. Un contact a donc également été pris avec cette entité afin d'obtenir les différents montants.

Peu de temps après sa chute en hauteur, M. Müller a dû prendre contact avec l'assurance invalidité et lui faire part de son accident. Dès la réception de sa demande, l'AI a ouvert un dossier à son nom et a entrepris les premières mesures appelées « Intervention précoce ». Cette démarche vise à anticiper les futures dépenses et prend directement en charge certains frais. Pour Monsieur Müller, ils concernent sa préparation à sa réinsertion professionnelle. L'AI met tout en œuvre pour permettre à ses prestataires de retrouver un travail avec un taux d'occupation supérieur à 40 %. Une fois la réinsertion terminée, elle n'aura plus à payer de rentes.

Tableau 8 : Coûts de l'intervention précoce de M. Müller

Intervention précoce	
Prestation	Montant (CHF)
Cours d'allemand dispensés en vue de l'exercice d'une activité adaptée	2'670.00
Cours d'anglais dispensés en vue de l'exercice d'une activité adaptée	2'020.00
Aménagement du poste de travail (location de deux conteneurs)	12'992.80
TOTAL	17'682.80

Quelques semaines plus tard, le handicap de M. Müller a été confirmé et il a entrepris une reconversion professionnelle. Pour ce faire, l'AI a pris en charge différentes « Mesures d'ordre professionnel ». Les frais de déplacement et de viatique sont également remboursés. Ils sont basés sur le nombre de km parcourus pour se rendre à l'école et aux différents cours ainsi qu'au nombre de repas consommés sur place.

Tableau 9 : Coûts des mesures d'ordre professionnel de M. Müller

Mesures d'ordre professionnel	
Prestation	Montant (CHF)
Frais d'écolage employé de commerce (max CHF 500.- par année)	477.20
Cours WINBIZ (à raison de deux jours par semaine)	1'800.00
TOTAL	2'277.20
Frais de déplacement et de viatique (nourriture) en CHF	
26'843.95	

Parallèlement, les moyens auxiliaires sont remboursés par l'assurance invalidité. Une liste spécifique stipule quelles prestations peuvent être accordées et lesquelles sont refusées. L'AI se base strictement sur ce répertoire et ne dispose pas d'alternative. Les montants pris en charge concernent principalement des frais liés à son logement et à sa reconversion professionnelle. Certains d'entre eux, comme les prestations liées à la voiture et à la porte du garage, sont pris en charge uniquement en cas d'une reprise de la vie active. Si M. Müller n'avait pas pris des mesures en vue d'un retour sur le marché du travail, il aurait reçu beaucoup moins de prestations.

Tableau 10 : Coûts des moyens auxiliaires accordés à M. Müller

Moyens auxiliaires	
Prestation	Montant (CHF)
Frais d'aménagements du logement (salle de bain, portes)	11'553.60
Fourniture de barres d'appui	2'246.00
Modifications à apporter au véhicule	9'292.00
Contribution amortissement véhicule (CHF 3'000.- par année, 10 ans)	30'000.00
Prise en charge des frais d'auto-école	1'078.00
Lift d'escalier à plate-forme logement	24'000.00
Frais d'automatisation de la porte industrielle	8'964.00
Remonte escalier pour la place de travail	15'200.00
Abonnement de maintenance obligatoire remonte escalier (485.- par année)	1'940.00
Main d'œuvre sur véhicule	1'949.95
Frais d'automatisation de la porte de garage	1'128.15
Abonnement de maintenance	882.20
TOTAL	108'233.90

Finalement, l'AI prend en charge les rentes journalières pour autant que le taux d'invalidité est supérieur à 40 %. Nous pouvons distinguer deux types de rentes :

- Les rentes basées sur le taux d'invalidité, qui ont été données pendant un mois avant sa reconversion professionnelle ainsi que les 3 mois qui l'ont suivie.
- Les indemnités journalières, calculées en fonction du salaire déterminant et du taux d'invalidité. Ces dernières ont été versées durant sa reconversion professionnelle.

Les consultations auprès de la Fédération Suisse de Consultation en Moyens Auxiliaires (FSCMA) sont également prises en charge.

Tableau 11 : Coûts des rentes et coût total pris en charge par l'AI

Rentes	
Prestation	Montant (CHF)
Rentes versées par l'AI	8'679.00
Indemnités journalières	212'320.00
Consultations FSCMA (Centre de moyens auxiliaires)	11'067.45
TOTAL Assurance Invalidité en CHF	387'104.30

Au total, l'assurance invalidité a pris en charge **CHF 387'104.30.-** pour les traitements de M. Müller. Ce montant correspond à la période de 2012 à début 2018 et va continuer à augmenter au fil des années.

2.6 Pour l'employeur

Les coûts pour l'employeur varient fortement en fonction de plusieurs facteurs. Nous allons analyser deux cas : un accident à conséquences mineures et un accident donnant suite à une invalidité. Certains coûts ne changent pas, alors que d'autres augmentent en fonction de la gravité de l'accident.

2.6.1 Accident à conséquences mineures

Suite à une chute de faible hauteur, la victime s'est déchirée les ligaments à la cheville.
Conséquence : arrêt de travail pendant 5 semaines.

Tableau 12 : Coûts employeur - accident à conséquences mineures

Exemple pour un accident à conséquences mineures	
Type de coût	Montant (CHF)
Coût employé 2 jours de carence	516.56
Complément salaire versé au blessé en incapacité de travail (5 sem.)	1'388.25
Supplément prime SUVA	1'830.00
Tâches administratives liées à l'accident	1'400.00
Rémunération des heures supplémentaires effectuées par les collègues	640.00
Coût indirect de l'accident lié à la perte du collaborateur blessé (perte de productivité, baisse de qualité, diminution de l'image de l'entreprise)	3'000.00
TOTAL	8'774.81

Le coût de l'employé pendant les jours de carence : après un accident, l'employeur a l'obligation de verser le 100 % du salaire à son employé avant la prise en charge de l'assurance. Cette durée varie entre deux et trois jours. Pour la SUVA, elle est de deux jours. Le salaire brut a été pris en considération pour ce calcul. En effet, il est important de prendre le salaire avec les différentes charges payées par l'employeur. Pour un ouvrier, le revenu brut moyen est de CHF 5'553.- et ce montant pour deux jours s'élève à CHF 516.-. (SCIV, 2016 et 2018) D'autres coûts, comme la baisse de la productivité ou les retards dans les travaux peuvent être intégrés au coût du salaire. Ces derniers apparaissent dans d'autres catégories et ne sont donc pas repris à double.

Le complément de salaire versé au blessé en incapacité de travail : l'employeur est tenu d'assurer le 100 % du salaire à son employé pendant une durée déterminée. Cette dernière varie en fonction du nombre d'année que le salarié a déjà travaillé dans l'entreprise. Pour une période de plus de 5 ans, cette durée est de 3 mois (SECO, 2015). L'assurance accidents (La SUVA) prend en charge le 80 % du salaire de l'employé. L'employeur sera alors

tenu de verser le supplément de salaire de 20 %. Pour cet exemple, cette durée est de 5 semaines. Le montant correspondant est d'environ CHF 1400.-.

Supplément prime SUVA : suite à un accident, les primes de la SUVA augmentent pour l'entreprise. Ce montant s'avère difficile à calculer car il dépend des entreprises et des différents contrats. Le montant de l'exemple ci-dessus est issu d'une étude effectuée par Focal Point CH (2007), qui a calculé les coûts d'un accident de travail. L'augmentation de prime est estimée à CHF 1'830.-.

Tâches administratives liées à l'accident : le montant estimé est également issu de l'étude de Focal Point. Après un accident, des papiers administratifs doivent être remplis. L'établissement d'un constat d'accident, une éventuelle intervention de la SUVA ou encore les témoignages des employés font partie des frais administratifs. Ils sont estimés à CHF 1400.-.

Rémunération des heures supplémentaires effectuées par les collègues : aussi estimé par l'étude de Focal Point, ce montant représente les heures supplémentaires effectuées par les collègues dues à l'accident. En effet, ces derniers vont arrêter de travailler pendant quelques heures afin de s'occuper de leur collègue blessé. Durant ce temps, ils ne pourront pas effectuer le travail prévu. L'employeur devra alors déboursier approximativement CHF 640.-.

Coût indirect de l'accident lié à la perte du collaborateur blessé : ce montant, estimé par Focal Point, comprend tous les coûts indirects issus d'un petit accident. Nous retrouvons la perte de productivité liée à l'absence de la victime, une éventuelle baisse de qualité du travail effectué par les autres employés, une diminution de l'image de l'entreprise ou encore l'engagement éventuel d'un temporaire pour effectuer le travail du blessé. Il est estimé à CHF 3'000.-.

Le coût d'un accident mineur pour une entreprise s'élève donc à un peu moins de CHF 9'000.-.
--

Ce dernier s'avère assez représentatif mais peut varier suivant le type d'accident et la durée d'absence du collaborateur. Cet exemple a été calculé pour un arrêt de travail de 5 semaines. Un exemple avec des conséquences aussi petites a été choisi pour démontrer que même avec un petit accident, les coûts sont importants. D'après les statistiques françaises, la durée moyenne d'absence relative à une chute en hauteur est d'environ 8 semaines. Ce montant sera donc plus conséquent. En effet, rien que les coûts relatifs au supplément de salaire seront augmentés d'environ CHF 2'000.-.

Un employé a chuté d'une échelle sur son lieu de travail.
Conséquence : bras droit cassé, coccyx déchiré, invalidité.

Tableau 13 : Coûts relatifs à un accident suivi d'une invalidité**Exemple pour un accident suivi d'une invalidité**

Type de coût	Montant (CHF)
Coût employé 2 jours de carence	516.56
Complément salaire 3 mois	3'332.40
Supplément prime SUVA	6'000.00
Tâches administratives liées à l'accident	4'400.00
Recrutement et mise au courant d'un nouvel employé	13'000.00
Coût indirect de l'accident lié à la perte du collaborateur blessé (perte de productivité, baisse de qualité, diminution de l'image)	100'000.00
TOTAL	127'248.96
Eventuellement complément salaire versé au blessé en incapacité de travail	13'000.00
TOTAL si versement du salaire prévu pendant 1 année	140'248.96

Les coûts concernant les deux jours de carence restent inchangés.

Le complément de salaire de 3 mois : l'employeur a le devoir de verser la différence de salaire pendant au minimum trois mois après l'accident (correspondant aux 20 %). Ce montant est calculé sur le salaire brut de l'employé et correspond à environ CHF 3'400.- pour un ouvrier. Suivant le type de contrat, cette période du versement intégral du salaire peut être plus longue. Un calcul pour une prolongation d'une année a été effectué et le montant s'élève à plus de CHF 13'000.-.

Supplément prime SUVA : l'augmentation des primes peut varier suivant la gravité de l'accident. Cette estimation a été effectuée par la SUVA pour un cas d'invalidité et s'élève à CHF 6'000.- (SUVA).

Tâches administratives liées à l'accident : elles sont également supérieures à un petit accident et s'élèvent donc à CHF 4'400.-. Cette estimation a été effectuée par Focal Point. Suite à un grave accident, les démarches en termes d'assurance et de constat (avec la police) s'avèrent plus longues et conséquentes.

Recrutement et mise au courant d'un nouvel employé : estimé par la SUVA, le recrutement d'un nouveau collaborateur coûtera environ CHF 13'000 à l'entreprise. Ce

montant peut s'avérer être plus conséquent si l'entreprise a besoin de former l'employé. En effet, il lui faudra un certain temps pour s'habituer à son nouveau travail et être efficace.

Coût indirect de l'accident lié à la perte du collaborateur blessé : cette estimation est relativement plus élevée que pour un accident à conséquences mineures (Focal Point). En effet, un cas d'invalidité a de grandes conséquences indirectes pour une entreprise. L'image de celle-ci sera fortement détériorée et la productivité de ses collègues fortement affectée. Lorsqu'une société vit un pareil accident, elle prendra différentes mesures afin d'éviter que cela se reproduise. Il faudra une certaine période afin de remotiver ses collaborateurs qui seront touchés par l'accident de leur collègue. Ces coûts sont estimés à CHF 100'000.-.

Au total, un accident de graves conséquences engendrera des frais supérieurs à CHF 120'000.- pour une entreprise.

Que ce soit pour un accident à conséquences mineures ou à graves conséquences, la SUVA va étudier le cas en détail afin de savoir si l'employeur a commis des erreurs de responsabilité. De graves erreurs peuvent donner suite à une augmentation de primes. Ces dernières sont basées sur la masse salariale totale et l'augmentation est au minimum de 20 % pour une année. Cela peut engendrer des coûts très importants. Cet aspect sera détaillé dans la prochaine partie.

2.7 Résumé des impacts

Les impacts d'une chute en hauteur s'avèrent conséquents pour l'ensemble des parties prenantes. Ces derniers peuvent varier en fonction de divers facteurs et du type d'accident. Les conséquences pour un accident à conséquences mineures (5 semaines d'incapacité de travail) et pour une chute à graves conséquences (donnant suite à une invalidité) ont été estimées.

Avec invalidité :

Un accident donnant suite à **une invalidité coûtera environ 1.4 million toutes parties prenantes confondues**. Ce chiffre va augmenter au fil des années du fait de nouvelles dépenses relatives à la personne accidentée.

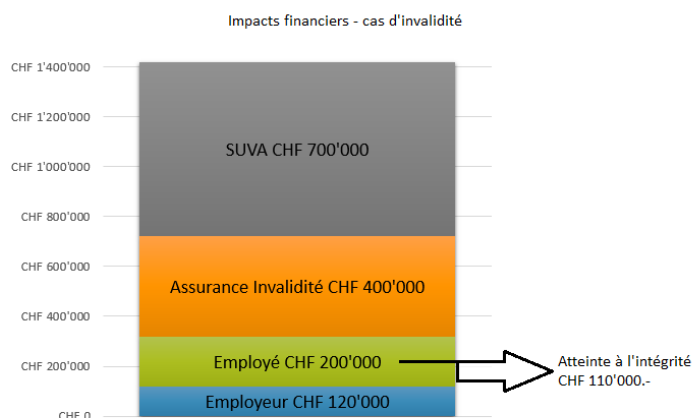


Figure 10 : Impacts financiers d'un cas d'invalidité

Les assurances sont de loin les plus touchées, avec plus de CHF 700'000.- de frais pour la SUVA et CHF 400'000.- pour l'assurance invalidité. Une réduction de ces accidents leur serait très bénéfique d'un point de vue financier.

L'employé, avec environ CHF 200'000.- de frais, est aussi bien touché. Ce montant peut diminuer grâce à l'atteinte à l'intégrité. Notons qu'une affiliation à l'association suisse pour paraplégiques lui permettrait de gagner CHF 250'000.- et ainsi payer la globalité des dépenses dues à son handicap. En plus des conséquences financières, l'employé est touché d'un point de vue humain. Sa vie change totalement et il doit faire face à de multiples défis dans la vie de tous les jours. Des tâches simples, comme se doucher ou se déplacer, s'avèrent très difficiles et demandent beaucoup plus de temps. Cela affecte également sa famille et ses amis.

L'employeur est beaucoup touché en termes d'image. Un accident de cette ampleur donne suite à une forte baisse de productivité des employés. Il devra remotiver ses travailleurs. De plus, il devra continuer à verser le salaire durant une certaine durée pour son employé accidenté. **Pour un accident à graves conséquences, ce montant est estimé à CHF 120'000.-.**

Sans invalidité :

Pour cet exemple, il n'y aura pas de conséquence financière pour l'Al ni pour l'employé. En effet, sans invalidité, l'assurance invalidité n'intervient pas et l'employé recevra le 100 % de son salaire durant les 3 premiers mois s'il travaille déjà dans la même entreprise depuis plus de 5 ans. L'employé aura quelques conséquences humaines du fait qu'il sera diminué pendant une certaine période.

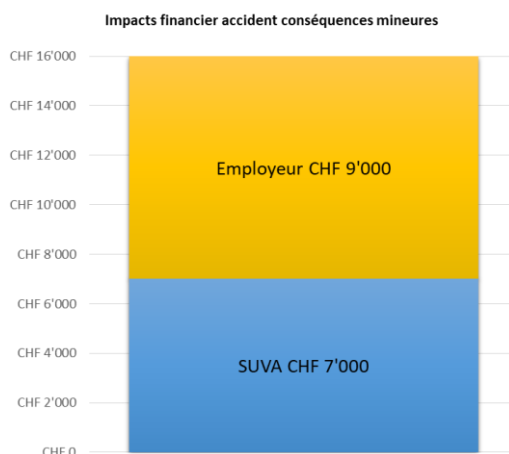


Figure 11 : Impacts financiers d'un accident à conséquences mineures

En revanche, l'employeur devra déboursier environ CHF 9'000.- pour le complément de salaire, une petite perte de productivité, l'augmentation des primes, des démarches administratives et éventuellement l'engagement d'un temporaire. La SUVA, quant à elle, devra payer une partie du salaire de l'employé et d'éventuels frais liés aux soins. Pour elle, ce montant n'est pas très significatif.

En cas de diminution des accidents en hauteur, de grandes économies pourraient être effectuées par l'ensemble des parties prenantes. Il est donc important de collaborer afin de limiter ce type d'accident et les dépenses y relatives.

2.8 Rentabilité des formations « antichute »

Afin de savoir si les formations antichute sont rentables d'un point de vue économique pour les employeurs, la comparaison entre le coût d'une formation (CAP 1), le coût d'un accident à conséquences mineures ainsi que sa probabilité ont été calculés. Le tableau ainsi que les différentes variables prises en considération sont détaillés dans la page suivante. Un tableau plus complet est disponible en annexe 5.

Le domaine d'activité pris en exemple est celui occasionnant le plus de chute en hauteur, à savoir celui de la construction. En annexe 6, vous trouverez la liste précise des métiers inclus dans cette statistique. Il y a un risque sur 84 de faire une chute en hauteur. Pour cette estimation, l'ensemble des personnes travaillant dans l'entreprise a été pris en considération. En effet, la SUVA effectue ses statistiques par domaine d'activité des entreprises, peu importe l'activité des employés. Par exemple les secrétaires travaillant pour une entreprise de construction sont inclus dans ces statistiques.

Le nombre d'années avant l'accident : ce nombre est basé sur la probabilité de faire une chute en hauteur dans le domaine de la construction (1/84) ainsi que le nombre total d'employés travaillant dans l'entreprise.

Le coût de la formation de base : il correspond au montant que devra déboursier l'employeur pour former ses employés (formation de base). Il varie en fonction du nombre d'employés travaillant en hauteur. Il comprend le coût de la formation et le salaire brut de l'employé pendant le suivi de la formation.

Coût à payer chaque année pour les rappels : il correspond au montant que devra déboursier annuellement l'employeur afin d'effectuer les rappels des formations de ses employés. Il varie en fonction du nombre d'employés travaillant en hauteur.

Le coût après la formation de base jusqu'au premier accident : C'est le montant que devra payer l'employeur pour former ses employés jusqu'à un accident. Il ne prend pas en considération le coût de la formation de base car cette dernière doit être effectuée une seule fois.

Ce montant peut être comparé au coût d'un accident afin de savoir si la formation est rentable d'un point de vue financier.

Le nombre d'employés travaillant en hauteur : cette variable sert aux calculs relatifs au coût des formations. Elle correspond au nombre de salariés effectuant des travaux en hauteur. Ce sont eux qui devront suivre les formations.

Nbre d'employés travaillant en hauteur	Nbre année avant chaque accident	Coût formation de base (valable 2 ans)	Coût à payer chaque année pour les rappels	Coût après la formation de base jusqu'au premier accident (CHF)	Coût d'une augmentation de prime (CHF)
Nbre d'employés total : 6					
2	14.0	1'170	290	4'060	4'800
3	14.0	1'755	435	6'090	4'800
4	14.0	2'340	580	8'120	4'800
5	14.0	2'925	725	10'150	4'800
6	14.0	3'510	870	12'180	4'800

Le nombre d'employés total : ce chiffre correspond au nombre d'employés travaillant dans l'entreprise, peu importe leur métier. C'est cette variable qui est utilisée pour les statistiques de probabilité.

Le coût des augmentations de primes : il correspond au montant qu'une entreprise devra payer en cas d'une décision de la SUVA d'augmenter les primes de 20 % suite à de mauvaises pratiques. Il est basé sur le nombre total d'employés du fait que les primes sont basées sur la masse salariale totale. Ce montant peut vite être conséquent. Un employé de la construction aura des primes annuelles d'environ CHF 4'000.-, une augmentation de 20 % s'élève donc à 800.- par employé.

Ce tableau nous démontre les économies que peut faire un patron en formant ses employés. Nous partons du principe qu'un employé formé ne fera pas de chute en hauteur. En effet, une fois la formation suivie, il disposera de toutes les connaissances pour éviter un accident. Il en va alors de la responsabilité de l'employeur de lui faire respecter les consignes de sécurité. Cela s'avère valable s'il a suivi une formation professionnelle et de qualité, à l'image de celle proposée par Alkana (cf. enquêtes qualitatives). En revanche, en cas du suivi d'une formation basique à l'interne, une réduction significative des accidents ne peut pas être garantie.

2.8.1 Déductions du tableau

1. Les coûts annuels à déboursier par les employeurs pour former leurs employés sont peu élevés et correspondent à quelques centaines de francs. Cette faible dépense en matière de sécurité devrait être une évidence afin d'améliorer les conditions de travail des employés.
2. Le montant qu'un employeur devra déboursier pour former ses employés avant la probabilité d'avoir un accident s'avère souvent inférieur à celui d'un accident :
 - Pour un accident à conséquences mineures suivi d'une invalidité de 5 semaines (cas rare), le montant est de CHF 9'000.-.
 - Pour un accident à conséquences mineures suivi d'une invalidité de 8 semaines (cas normal), le montant est souvent supérieur à 11'000.-.
 - Pour un accident à graves conséquences, le montant est d'environ 120'000.-.

En comparant ces différents montants, nous constatons que lorsque le coût d'un accident s'avère inférieur à celui d'une formation, la différence est minime. Par conséquent, il serait judicieux et évident d'effectuer cette dépense au bénéfice de la sécurité des employés.
3. Les coûts relatifs à la formation de base ne sont pas très élevés et s'avèrent également vite remboursés en cas d'un accident ou d'une augmentation de primes.
4. En effectuant les formations, l'employeur diminue grandement les risques d'avoir une augmentation de primes de la SUVA. Les avertissements donnés par la SUVA s'avèrent relativement fréquents (1/3 des visites) et une augmentation des primes donne lieu à des dépenses élevées. Elle est en principe valable pour une durée d'une année et peut être ordonnée à plusieurs reprises par la SUVA.
5. Peu importe la taille de l'entreprise (cf. tableau complet en annexe 5), les dépenses en matière de formation s'avèrent faibles comparées au risque d'avoir un accident. Elles doivent donc être entreprises.

6. Moins il y a d'employés qui travaillent en hauteur, moins l'employeur devra déboursier pour payer les formations. Il a donc avantage à avoir un petit groupe d'employés spécialement formés à cet effet.

2.8.2 Résumé

Cette analyse financière permet à l'employeur de n'avoir plus aucune hésitation sur la nécessité de former ses employés. Premièrement, le suivi d'une formation professionnelle permet dans la plupart des cas à l'employeur de faire des économies relatives à une diminution du nombre d'accidents et du taux d'absences des employés. Dans le cas contraire, les dépenses s'avèrent minimes et doivent être entreprises afin de garantir la sécurité de ses collaborateurs. Ensuite, d'un point de vue légal, l'employeur doit assurer de bonnes conditions de travail à ses employés et est obligé de les former pour les travaux à risques. Il est évident que le suivi d'une formation professionnelle et de qualité est la meilleure solution. Elle est à privilégier à une formation à l'interne. L'employeur se doit humainement de leur assurer un maximum de sécurité et il serait illogique et inhumain de vouloir économiser d'aussi petits montants pour un tel risque.

Chapitre 3 – Enquêtes et recommandations

3.1 Introduction

Maintenant que les impacts pour les différentes parties prenantes ont été définis et l'importance des formations antichute d'un point de vue financier démontrée, il est nécessaire d'analyser la vision des principaux acteurs en vue de proposer des solutions d'amélioration. Ce dernier chapitre est donc composé de deux parties : une partie analytique et une partie recommandations.

Pour la partie analytique, plusieurs enquêtes qualitatives ont été effectuées. Les identités des personnes rencontrées ne sont pas divulguées pour cause de confidentialité. En effet, certaines pratiques sortent du cadre légal et une divulgation pourrait engendrer de graves conséquences pour les parties concernées. Ces interviews permettent de se rendre compte de manière bien précise de la réalité actuelle des pratiques concernant les travaux en hauteur. Cette vision propre aux parties prenantes est essentielle pour entreprendre des mesures efficaces. Il faut non seulement connaître leurs différentes attentes, mais être capable de les comprendre et d'y répondre. Si l'ensemble des acteurs se sentent concernés et écoutés, ils auront une plus grande facilité à accepter, participer voire entreprendre des démarches en vue d'une amélioration. Ces enquêtes permettent non seulement d'estimer leurs connaissances en matière de sécurité, mais de comprendre jusqu'à quel point ils sont prêts à s'investir à ce sujet. Les informations importantes sont reprises dans cette partie et l'intégralité des interviews est disponible en annexe. Pour chaque partie prenante, l'importance de l'aspect économique, légal, humain et social sera schématisée. Ces derniers correspondent aux différents enjeux de la sécurité au travail. Au total, plus de 20 rencontres ont été effectuées, comprenant :

- 10 employés travaillant régulièrement en hauteur
- 2 chefs d'entreprise (domaine commerce et construction)
- Une entreprise vendant du matériel de sécurité en hauteur
- La personne en charge des contrôles de sécurité de la SUVA pour la partie romande
- Une personne ayant vécu un accident
- Le suivi d'une formation antichute (CAP 1 et 2) ainsi que la discussion avec les personnes suivant cette formation (5 employés)

Un petit questionnaire a également été envoyé à plus de 50 entreprises afin d'avoir des statistiques supplémentaires quant à la vision des employeurs. Un total de 8 réponses a pu être récolté.

Grâce à ces différents résultats, des propositions de solutions dans le but de réduire les accidents de travail et de promouvoir les formations seront proposées. Ces dernières sont basées sur ces interviews et en fonction des conclusions tirées dans les deux premiers chapitres de cette étude, à savoir l'état des connaissances actuelles et les impacts pour les différentes parties prenantes.

Dans le cadre de ces démarches, une communication efficace est nécessaire. Pour ce fait, Monsieur Yves François, spécialiste en communication, a été contacté afin d'obtenir son avis sur la question. Dans un premier temps, diverses propositions s'adressant directement à votre entreprise et à la promotion des formations antichute vous seront proposées. Pour ce faire, un document de synthèse pour les employés et pour les employeurs vous sera présenté. De plus, quelques recommandations et pistes d'améliorations vous seront proposées. Dans un second temps, ma vision pour une réduction significative des accidents vous sera donnée. Elle implique l'ensemble des différentes parties prenantes et s'avère donc plus difficile à mettre en place.

3.2 La vision de la SUVA

La SUVA joue à la fois le rôle de législateur et d'exécuteur : elle dicte ses règles et juge si elles sont bien appliquées. En revanche, elle ne dispose pas des droits nécessaires au respect des législations établies par le gouvernement. Elle ne peut donc pas donner d'amendes, mais dispose d'autres moyens de pression. En Valais, une seule personne s'occupe d'effectuer les contrôles de sécurité en entreprise. Cela lui demande beaucoup de travail et seulement une petite quantité des chantiers peut être visitée. De plus, cette personne s'occupe de toute la partie administrative relative à ses interventions. En cas de besoin, elle peut demander de l'aide à certains collègues. Les principales informations retenues lors du rendez-vous avec le contrôleur sont répertoriées ci-dessous. La retranscription intégrale de la rencontre est disponible en annexe 7.

3.2.1 Informations relatives à l'enquête qualitative

Le rôle du contrôleur : Dès qu'il y a un accident, peu importe sa gravité, la police appelle le contrôleur pour effectuer un constat. En dehors de ces visites, des contrôles spontanés sont effectués. Ces derniers sont réalisés soit de manière aléatoire, soit pour donner suite à une dénonciation. La SUVA ne dispose pas d'une liste de recensement des différents chantiers. Une région est alors choisie au hasard. Lorsque le contrôleur aperçoit des pratiques dangereuses, il s'arrête afin de voir plus en détails si les règles de sécurité sont respectées.

Le procédé en cas de faute : En cas de faute mineure, une lettre de constatation est envoyée à l'entreprise concernée. En revanche, si une faute plus grave est relevée, un avertissement est donné. **Dès le 4^{ème} avertissement, les primes sont augmentées d'au moins 20 %.** Basées sur la masse salariale totale des sociétés, elles occasionnent souvent des conséquences financières significatives. Suivant le type d'infraction, une augmentation des primes peut survenir dès le 1^{er} avertissement. Une fermeture du chantier peut aussi être envisagée. La SUVA ne peut pas donner d'amende mais les cantons peuvent le faire. Depuis quelques années, Genève a commencé à le faire et cette pratique s'avère payante. Ils ont beaucoup moins d'accidents que dans les autres cantons.

Chaque année, entre 600 et 700 visites sont effectuées. 1 chantier par semaine est fermé et 150 à 200 avertissements sont donnés. Cela correspond à plus d'un tiers des visites.

L'avis du contrôleur sur les formations : Les formations sont très utiles, surtout pour les jeunes. Elles doivent être suivies tôt. Lors des contrôles effectués par la SUVA, il est difficile d'interpréter si la formation était de qualité. La loi est très floue et peut être contournée facilement. En plus d'être données à tous les employés, ces formations s'avèrent également très importantes pour les chefs de sécurité et les responsables de chantier. En effet, ce sont eux qui établissent les directives et ils doivent être au courant des règles de sécurité.

Lors des différentes visites, le contrôleur se renseigne si les employés ont suivi une formation. Pour beaucoup d'entre eux, cela n'est pas le cas. Si ces derniers travaillent de manière correcte, ils n'auront pas de remarque. En revanche, une entreprise avec des travailleurs qui font de grandes erreurs sera identifiée et avertie. Elle devra former ses employés. Pour juger si les infractions sont graves, la SUVA se base sur une matrice de risque qui est confidentielle.

Les préventions de la SUVA : grâce aux préventions, la SUVA a nettement diminué le nombre de morts liés aux chutes en hauteur. La nouvelle génération est sensible aux risques et les employeurs forment plus régulièrement leurs employés. Les règles vitales proposées par la SUVA sont également en portugais pour toucher le public cible. Ces dernières années, l'assurance accidents a fait trop de campagnes différentes. Maintenant, elle désire simplifier et condenser cette prévention afin de la rendre simple, compréhensible et efficace.

Divers :

- Plus d'erreurs sont constatées chez les personnes plus âgées. Certaines portent le harnais mais ne sont pas attachées, même si elles ont reçu une formation. Elles ont de la peine à respecter les règles.

- La majorité des chutes se passent entre 2 et 5 mètres. Plus haut, les travailleurs ont la peur du vide et s'assurent mieux.
- En cas de faute grave de l'employeur, la SUVA peut se retourner contre sa RC.
- Il existe un réel problème dans la communication, mais cela s'améliore : avant, personne n'était formé. Il y a une évolution. De plus, nous devons mieux communiquer aux employés et mieux les sensibiliser aux risques. C'est dans cette direction que le nombre d'accidents pourra être réduit. Il faut inciter les employés à suivre des formations très utiles à leur sécurité.

3.2.2 Ses attentes, ses priorités et ses contraintes

La SUVA doit s'assurer un revenu lui permettant d'exercer son activité. Elle est autonome financièrement et ne reçoit aucune subvention. Tous les excédents sont reversés aux assurés sous forme de primes plus basses. En d'autres termes, moins il y a d'accidents, moins les assurés vont payer de primes. **Si le nombre de chutes en hauteur diminue, la SUVA pourra diminuer ses primes et sera plus attractive sur le marché.** Les coûts des accidents en hauteur sont très importants. Afin de les limiter, elle effectue beaucoup de prévention. Elle recherche donc à diminuer le nombre d'accidents.

Elle a des contraintes au niveau légal. Elle n'a pas le droit de jouer le rôle de policier concernant les textes de loi et elle dépend des décisions de l'Etat. Elle peut uniquement faire respecter ses règles contractuelles avec les entreprises. Elle est donc limitée dans cette direction.

De plus, les dépenses de la SUVA vont dépendre de la responsabilité de l'employeur. Si ce dernier est en règle, elle prendra en charge une grande partie des frais relatifs à l'accident. En revanche, si l'employeur a commis des erreurs, il pourra être amené à participer à ces dépenses ou aura une augmentation de primes. Même en cas de grande responsabilité de l'employeur, les dépenses de la SUVA resteront importantes. Elle a le devoir d'assurer des soins à l'employé. **Elle concentre donc ses démarches dans la prévention afin de limiter ce nombre d'accidents.**

Les aspects sociaux et humains sont moins importants pour la SUVA. Ses décisions affectent bien évidemment les entreprises et les employés, mais elle se doit d'appliquer ses règles et doit garder une logique et une homogénéité dans ses décisions. Ces enjeux ne l'affectent donc pas de manière directe, mais elle doit en tenir compte pour effectuer ses campagnes de prévention et améliorer la sécurité au travail.

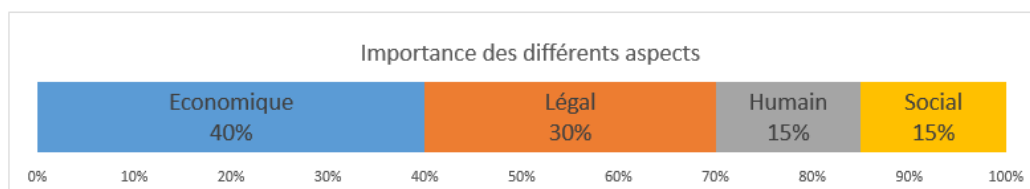


Figure 12 : L'importance des différents aspects pour la SUVA

3.3 L'Assurance invalidité

3.3.1 Ses attentes, ses priorités et ses contraintes

Pour l'assurance invalidité, l'enjeu est avant tout **financier**. Auparavant, de plus en plus de personnes ne pouvaient plus travailler pour des raisons de santé (Ory, 2005). Afin de réduire les dépenses relatives aux rentes, l'AI met tout en œuvre pour diminuer le taux d'invalidité des accidentés en dessous de 40 %. Pour ce fait, elle les encourage à entreprendre une reconversion professionnelle. Entre 2015 et 2016, les mesures de réinsertions professionnelles ont ainsi augmenté de 4 %. Cette stratégie s'est avérée payante et l'assurance invalidité a réduit considérablement son déficit. Il est ainsi passé de 1.7 à 1 milliard entre 2005 et 2010 (TDG, 2017). Les conséquences financières du cas de Monsieur Müller ne sont pas très élevées. Peu de rentes lui ont été versées du fait de sa reprise rapide sur le marché du travail avec un taux de validité supérieur à 40 %. **L'assurance invalidité n'effectue pas de prévention et une participation à une campagne relative aux chutes en hauteur ne l'intéresse pas.** La SUVA s'occupe déjà de ces différentes démarches et l'AI ne dispose pas des ressources financières pour effectuer ces campagnes. **En 2017, l'AI avait plus de 200'000 prestataires (Admin, s.d.), dont une minorité des cas sont dûs aux chutes en hauteur.** Elle ne prévoit donc pas de démarche dans cette direction et préfère entreprendre des mesures qui touchent l'ensemble des invalides, à l'image de la réinsertion professionnelle.

L'aspect légal doit également être pris en considération. L'assurance invalidité applique strictement la loi et le règlement. En cas de changement de ces derniers, elle pourrait être amenée à déboursier plus ou moins d'argent. De plus, plusieurs de ses décisions donnent suite à des recours en justice de la part des assurés. Par conséquent, elle est obligée de suivre le règlement et avoir une homogénéité et une parfaite logique dans ses décisions.

En revanche, ses priorités ne sont pas orientées vers **les enjeux sociaux et humains**. L'AI a beaucoup de cas différents et ne peut pas faire de différenciation. Si une faveur serait acceptée à un accidenté, elle devrait être acceptée pour tous les cas similaires. Cela n'est en aucun cas envisageable. Ces enjeux sont toutefois touchés indirectement par ses différentes prises de décisions qui affectent les prestataires concernés, mais cela n'est pas une priorité.

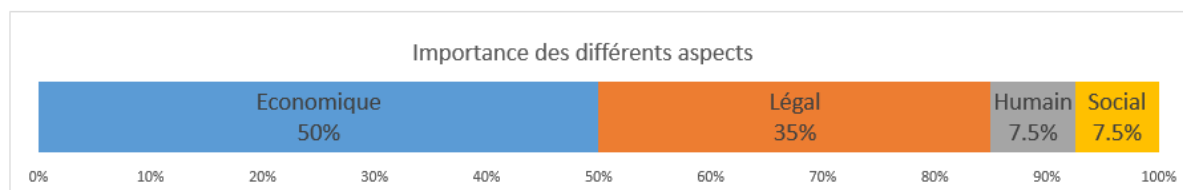


Figure 13 : L'importance des différents aspects pour l'assurance invalidité

3.4 Les employés

3.4.1 Analyse des interviews

10 employés ont été interviewés dans le but de mieux comprendre leur vision sur le monde de la sécurité en hauteur. Tous ces employés, à une exception, travaillent tous les jours ou toutes les semaines en hauteur. Nous pouvons donc les classer comme des professionnels en la matière. Durant ces rencontres, les principales thématiques abordées ont été l'importance et la qualité des formations, les conditions et les habitudes de travail ainsi que leur vision sur la sécurité en hauteur. Parmi les interviewés, nous retrouvons des ferblantiers-couvreurs, des charpentiers, des mécaniciens sur remontées mécaniques et des forestiers-bûcherons. La retranscription de l'intégralité des rencontres est disponible sur demande. Voici ce qu'il en ressort :

- Au niveau des équipements EPI, 7 employés disposent de la totalité de l'équipement et 3 employés partiellement. **De manière générale, nous pouvons constater que l'équipement de sécurité est acheté par les entreprises.** La loi est claire à ce sujet et les employeurs n'ont pas le choix de fournir ces équipements. En cas de contrôle de la SUVA, un arrêt du chantier peut être ordonné. Il y a donc très peu d'infractions.
- 4 employés ont reçu une formation spécifique alors que 6 travailleurs ont eu uniquement une petite prévention au sein de leur entreprise. Cette dernière s'avère en principe très brève et peu explicite.

- 6 personnes ne savaient pas que les formations étaient obligatoires et trouvent la loi très floue à ce sujet. 3 employés sont au courant de cette obligation et un ne désire pas s'intéresser à la loi à ce sujet. **Contrairement au port du matériel EPI, la nécessité de suivre une formation d'un point de vue légal n'est pas connue de tous.**
- **Les 4 personnes ayant suivi une formation la trouvent très intéressante et utile. Depuis, ils travaillent en sécurité et cela s'est ressenti fortement dans leurs réponses.** En effet, rares sont les moments où ils ne s'attachent pas. Toutefois, lorsque les infrastructures ne permettent pas un port des EPI, il arrive qu'ils effectuent les travaux sans être sécurisés. Au niveau des forestiers, il arrive également qu'ils se détachent un court instant afin de changer de place leurs protections et ainsi être mieux assurés pour la suite du travail. Il en ressort néanmoins un changement entre les formations et la réalité : lors des exercices, les manœuvres d'attachement paraissent simples et peu contraignantes. Sur le chantier, cela s'avère totalement différent. Les employés ont beaucoup de matériel, la sécurité impose des contraintes et s'avère souvent peu pratique.
- Sur 6 employés qui n'ont pas suivi la formation, 3 seraient intéressés à en suivre une et 3 n'en voient pas l'utilité. Une personne a spécifié qu'il serait intéressant d'avoir des formations plus spécifiques à chaque profession. **Nous remarquons également que la majorité des personnes n'ayant pas suivi de formation travaillent régulièrement sans être attachées.** Certaines portent le harnais de protection, mais ne désirent pas s'attacher. Cela leur semble une contrainte et n'est pas pratique avec tous les outils.
- Une seule personne a vécu une chute de hauteur. Elle n'avait pas suivi de formation et n'était pas attachée. Elle a eu de la chance de ne pas avoir de conséquences. Les 9 autres personnes ne sont jamais tombées. En revanche, nous constatons que la majorité des personnes connaissent un employé qui a eu un accident. Pour les personnes n'ayant pas suivi de formation, cela s'est souvent passé dans leur entreprise. Pour les personnes ayant suivi une formation, personne n'a eu d'accident directement au sein de leur entreprise. Nous remarquons également que les entreprises qui effectuent de la promotion ne connaissent pas ou très rarement des accidents. En revanche, les entreprises faisant moins attention à cette problématique ont vécu des situations dangereuses, voire des cas d'accidents.

Ces interviews nous démontrent l'utilité des formations. En effet, nous constatons que lorsque des mesures sont entreprises par les employeurs, les employés font plus attention aux mesures de sécurité. Cela est également dû à l'atmosphère qui règne au sein de l'entreprise. Un employeur engagé, qui forme ses employés, leur fournit le matériel et effectue de la prévention arrive à avoir des employés qui travaillent correctement. Un esprit de sécurité y règne et les accidents s'avèrent très rares.

De plus, ces employeurs laissent en principe leurs employés travailler de manière autonome. Ils leur font confiance et n'ont pas besoin d'effectuer des contrôles réguliers. Une entreprise effectuant un peu de promotion et formant une partie de ses employés fait face à quelques situations dangereuses, mais ces dernières s'avèrent rares et limitées. En revanche, une société qui n'effectue pas de prévention fait face à un plus grand nombre de situations dangereuses. Ses employés travaillent quotidiennement sans s'attacher et les risques sont réels.

3.4.2 Vision des employés rencontrés pendant la formation

Une formation antichute a été suivie et une rencontre avec les différents participants effectuée. Voici les principaux points qui en ressortent :

- Trois employés ont décidé d'être là et trouvent utile de suivre cette formation. En revanche, deux autres ont été inscrits par leur employeur et ne voient pas le but d'effectuer une telle formation.
- Quatre employés travaillent depuis longtemps en hauteur (plus de 10 ans). Ils effectuent donc la formation tardivement. Un employé effectue sa formation afin de pouvoir effectuer des travaux en hauteur et n'a donc pas encore été autorisé à les effectuer de manière fréquente.
- Deux d'entre eux ont déjà été confrontés à des chutes en hauteur.

De plus, il en ressort qu'ils sont souvent sous stress de la part de leurs employeurs afin de travailler plus rapidement. Il leur est donc difficile de prendre du temps pour se protéger.

Selon certains participants, il serait important de former dans un premier temps les maîtres d'ouvrage et les supérieurs. Ce sont eux qui prennent les décisions et ils doivent être informés des règles en vigueur et des pratiques actuelles. Les clients devraient aussi être sensibilisés à cette problématique. Dans leurs factures, un montant spécifiquement lié à la sécurité devrait y être intégré.

Avant un accident : L'employé fait face à des enjeux économiques. Il désire avant tout bénéficier d'un revenu décent. Pour cela, il doit fournir un bon travail afin de satisfaire son employeur et cela lui demande d'être rapide et efficace. Une utilisation des équipements de protection peut lui faire perdre du temps. Pour lui, l'aspect financier prime sur la sécurité, même s'il est conscient de son importance.

Après un accident : un accidenté fait face à des enjeux financiers et humains. Ils s'avèrent tous élevés et sont un réel défi pour une victime. D'un point de vue financier, il doit s'assurer un bon niveau de vie et disposer d'assez d'argent pour continuer à faire des loisirs. Du côté humain, il doit être capable d'être le plus autonome possible dans les tâches quotidiennes. De plus, il doit être très fort mentalement afin de rester positif. Finalement, il doit veiller à impacter du moins possible la vie de ses proches et continuer à passer de bons moments avec eux.

Durant son quotidien, un accidenté fait face à des enjeux sociaux. Son image perçue par ses amis peut être réduite ou augmentée des suites d'un accident. C'est à ce moment qu'il se rend compte qui sont ses vrais amis. D'un point de vue professionnel, il devra retrouver un poste de travail malgré son invalidité et cela peut s'avérer difficile.

L'enjeu légal a très peu d'impact pour une victime. En effet, d'après la loi, c'est l'employeur qui est pleinement responsable de l'accident. Il est donc assuré de recevoir des indemnités, que ce soit de la part de son employeur ou des assurances. En revanche, la loi stipule pour quels moyens auxiliaires des subventions peuvent être accordées. Cet enjeu s'avère peu significatif par rapport aux enjeux humains et financiers.

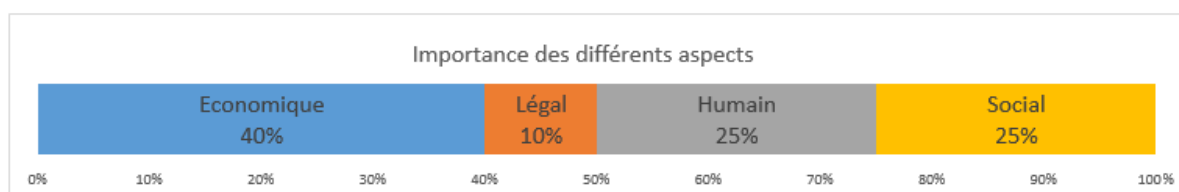


Figure 14 : L'importance des différents aspects pour l'employé

3.5 Les employeurs :

3.5.1 Rencontre avec les employeurs

Durant cette étude, plusieurs employeurs ou chefs de sécurité ont été rencontrés. Deux interviews complètes ont entre autres été effectuées. Elles sont disponibles en annexe 8. Voici ce qui en ressort :

1^{er} exemple :

Une entreprise active dans l'alimentaire a plus de 800 employés. Depuis trois années, elle accorde une grande importance à la sécurité de ses employés et alloue un budget conséquent pour cela. Cette décision a eu lieu après qu'un employé soit tombé dans un tank (cuve pour stocker le lait). Une comparaison entre les différentes pratiques avant et après l'accident a été effectuée. Voici les résultats :

Le fonctionnement de l'entreprise avant l'accident : La fréquence des accidents était relativement élevée et les employés n'avaient pas tous suivi une formation. L'entreprise fournissait tous les équipements EPI nécessaires. Un assistant de sécurité était responsable pour chaque différent site. Il faisait partie du service technique et laissait passer beaucoup d'erreurs.

Le fonctionnement de l'entreprise après l'accident : Depuis deux ans, tous les employés ont suivi une formation. La fréquence des accidents et des heures d'absence a nettement diminué. De plus, les chefs de sécurité ne font plus partie du service technique. Ce sont des personnes externes qui amènent un regard indépendant à l'équipe. Cela s'avère très positif. Lorsqu'elles voient quelque chose qui se passe mal, elles le font savoir et essaient de trouver des solutions. Chaque accident est également analysé afin d'éviter qu'il se reproduise à nouveau.

Depuis que les employés sont formés, l'entreprise est en règle avec la SUVA et ses avertissements ont fortement diminué. Elle effectue également de la prévention à l'interne. En revanche, elle remarque que les employés qui travaillent depuis longtemps dans l'entreprise ont de la peine à s'attacher, même après avoir effectué les formations. Ils ne comprennent pas pourquoi il faut changer leur système de travailler. Les jeunes, à l'opposé, s'attachent et appliquent de manière sérieuse les différentes pratiques apprises lors des formations. Il arrive souvent qu'ils aillent voir le supérieur et lui demandent comment ils peuvent mieux se sécuriser en fonction de la situation. L'entreprise a signé la charte de sécurité, qui stipule qu'un employé a le droit de refuser de faire un travail s'il ne dispose pas de l'équipement et de la formation adéquate.



Les employés ayant suivi les formations auprès d'Alkana sont très contents de ce qu'ils ont appris et les retombées s'avèrent positives.

Constat : Depuis l'instauration des formations, la sécurité au sein de l'entreprise s'est largement améliorée et les accidents ont diminué. Les retombées financières sont également positives, avec une diminution des heures d'absence, une baisse des avertissements et moins d'accidents. Les employés sont plus souvent présents et bien productifs. En revanche, les anciens employés ont de la peine à changer leurs habitudes.

Cette amélioration n'est pas uniquement due aux formations, mais à de multiples actions en faveur de la sécurité (prévention à l'interne, chefs de sécurité...). Il est donc important de mettre tout en œuvre pour la sécurité des employés.

La personne en charge de la sécurité de l'entreprise n'était pas au courant que les formations étaient obligatoires.

2^{ème} exemple :

Une petite entreprise de ferblanterie-couverture a été interviewée. Auparavant, elle comptait 30 employés. Personne n'était formé. Maintenant, elle ne dispose plus que de 3 employés, dont un vient d'effectuer sa formation. L'employeur n'était pas au courant que les formations étaient obligatoires. Le problème relatif aux formations est qu'il n'y a pas de reconnaissance type. Pour qu'elles deviennent intéressantes, les bonnes formations devraient être reconnues.

Pour l'employeur, la sécurité est importante mais il y a beaucoup d'incohérences et les formations ne sont pas forcément utiles. Par exemple, on oblige les travailleurs à s'attacher en montant sur une échelle, mais cela n'est pas le cas pour les privés qui désirent monter sur leur toit.

L'entreprise a déjà dû faire face à des accidents et a reçu des avertissements de la SUVA. De plus, avant l'arrivée de l'employeur actuel, une personne est décédée. Le matériel EPI est complètement fourni aux employés, mais l'employeur constate régulièrement qu'ils ne l'utilisent pas correctement. Ils ne sont pas sensibles à cette problématique. L'entreprise a mis plus de 5 années à faire que ses travailleurs s'attachent régulièrement. Le problème est que l'employeur est responsable, mais les employés n'ont aucune responsabilité. S'ils ne s'attachent pas, c'est l'employeur qui est averti. Une part de responsabilité devrait être impactée à l'employé.

L'intégralité de cette interview est disponible en annexe 8 et d'autres exemples très intéressants y sont expliqués.

Constat : D'après cet employeur, le problème est avant tout légal. Les formations devraient être reconnues et un vrai système de sécurité devrait exister. Sans cela, il n'est pas motivé à entreprendre diverses mesures pour limiter les accidents. Il a également de la peine à motiver ses employés à accepter les règles. Il serait intéressant de lui démontrer que les formations sont également utiles d'un point de vue économique.

3.5.2 Résultats de l'enquête quantitative

Une enquête a été effectuée à titre de complément d'informations. Pour cela, un questionnaire a été envoyé à une liste d'entreprises ayant leur siège en Valais. Elle nous aide à comprendre ce qui se passe en réalité dans les entreprises. 8 réponses ont été reçues. Leur nombre ne suffit pas à émettre des hypothèses significatives, mais il nous donne une indication. Voici les domaines d'activités des entreprises interviewées :

Domaine d'activité de l'entreprise

8 réponses

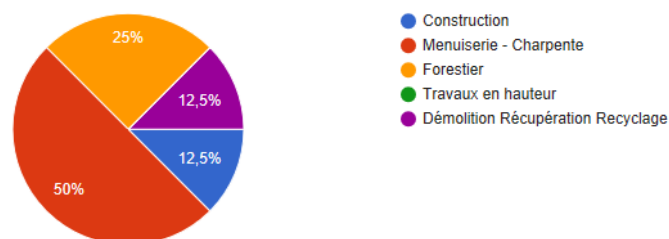


Figure 15 : Domaine d'activité des entreprises

Des entreprises de toutes tailles ont répondu. Nous retrouvons 1 entreprise de plus de 50 employés, 2 entreprises de 20 à 50 employés, 3 entreprises de 5 à 20 employés et 2 entreprises de moins de 5 employés.

La plupart de ces entreprises effectuent des travaux relativement fréquemment. En effet, les $\frac{3}{4}$ travaillent au moins une fois par semaine en hauteur. Nous remarquons également que plus d'un tiers des entreprises a déjà dû faire face à un accident en hauteur. Cela nous confirme que ces chutes arrivent relativement fréquemment et qu'il n'est pas rare pour un employeur de devoir gérer un cas d'accident.

Votre entreprise a-t-elle déjà dû faire face à un accident en hauteur ?

8 réponses

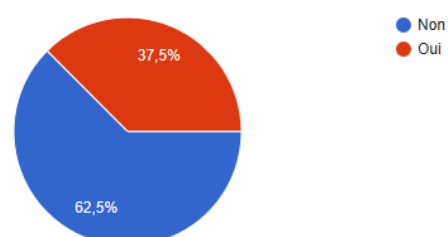


Figure 16 : Pourcentage des entreprises ayant vécu un accident en hauteur

La majorité des entreprises (une seule exception) dispose du matériel de sécurité adéquat (EPI antichute) pour effectuer leurs travaux. Cela est contrôlé par la SUVA et s'avère également très claire du point de vue légal. Les entreprises accordent donc de l'importance à cela. Au niveau des formations, plus d'un tiers des entreprises ne sont pas au courant qu'elles sont obligatoires. Cela nous confirme que la communication en termes de sécurité n'est pas efficace.

La moitié des entreprises a formé la totalité de ses employés qui travaillent en hauteur. L'autre moitié a formé seulement certains collaborateurs. Sur les employés formés, la moitié d'entre eux ont effectué les formations il y a plus de 3 ans.

Finalement, voici certaines remarques quant à leur vision des risques relatifs aux chutes en hauteur et l'importance des formations.

- Trois entreprises sont contre les formations ou voient cela d'une faible importance. Selon elles, la formation d'une personne ou une sensibilisation à l'interne s'avère suffisant. De plus, cela doit être le rôle de la SUVA.
- Cinq sociétés trouvent relativement important de former leurs employés. Ces derniers doivent être compétents. Pour elles, la formation du personnel est une évidence. Une entreprise effectue régulièrement des formations continues. Cela lui permet également de se décharger d'un point de vue juridique. Néanmoins, il ne faut pas oublier le contrôle du matériel EPI. Il doit rester homologué.

Dans l'ensemble, nous voyons que la moitié des entreprises fait attention à cette problématique, mais que l'autre partie ne suit pas les règles de sécurité et n'effectue pas les travaux en hauteur dans de bonnes conditions. L'achat du matériel est de manière générale effectué. Nous ne devons donc pas nous concentrer sur cette partie de la problématique, mais sur l'utilisation de ce matériel et la formation du personnel.

3.5.3 Ses attentes, ses priorités et ses contraintes

Tout employeur recherche avant tout une pérennité économique. Il est donc parfaitement logique qu'il ait de la peine à effectuer des dépenses, même s'il s'agit de la sécurité de ses employés. Les pertes économiques liées aux absences des collaborateurs sont souvent sous-estimées. En effet, elles sont difficilement chiffrables et restent importantes. Des accidents graves peuvent engendrer de gros coûts pour les entreprises et il s'avère nécessaire de communiquer cela aux employeurs.

De plus, l'aspect légal est très important. L'employeur est tenu responsable de ses employés. Il doit donc veiller au bon fonctionnement des règlements dans son entreprise. Il est souvent limité par ses règles qui l'empêchent d'être aussi productif qu'il le désirerait.

Les aspects humains et sociaux sont présents à chaque moment d'une journée de travail. Plus les employés auront de bonnes conditions de travail, plus ils seront heureux, performants et productifs. La rentabilité sera alors améliorée. D'autre part, une entreprise avec une bonne image sera bien vue de la part des clients. Si elle n'a pas ou très peu d'accident, elle aura une bonne notoriété.

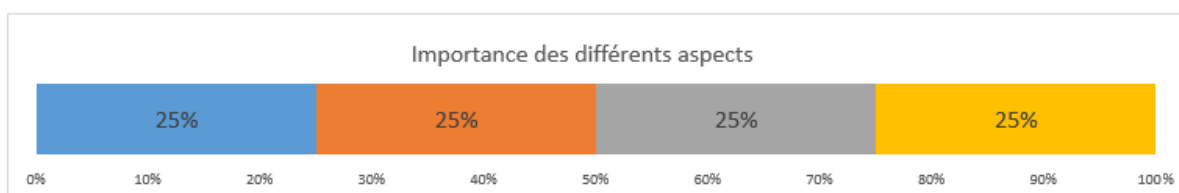


Figure 17 : L'importance des différents aspects pour l'employeur

3.6 Conclusion des rencontres

Les différentes rencontres, notamment avec les employés, les employeurs et la SUVA, font ressortir de manière significative l'utilité et l'importance de suivre des formations antichute de qualité et professionnelles. En effet, le nombre d'erreurs et d'accidents s'avère bien moins fréquent chez les personnes ayant suivi les formations et dans les entreprises qui accordent de l'importance à la sécurité au travail. Durant les rendez-vous, un sentiment de bien-être au niveau des employés et des conditions de travail s'est fortement fait ressentir. En revanche, pour les employés n'ayant pas suivi les formations ou chez les entreprises accordant moins d'importance à cette problématique, un certain stress est présent. Ils vivent plus de situations dangereuses et des accidents peuvent arriver.

Afin de continuer à sensibiliser les entreprises et les employés à cette problématique, il est important de connaître la vision des parties prenantes. Cela nous permet de voir avec qui il serait intéressant de collaborer dans le but de promouvoir les formations et diminuer les accidents de travail.

Vous trouverez à la page suivante les éléments qui en ressortent.

Il est inutile d'entreprendre des démarches avec l'assurance invalidité. En effet, elle n'effectue pas de prévention et une participation à une campagne relative aux chutes en hauteur ne l'intéresse pas. Une minorité des cas de l'AI concerne des accidents de ce type et elle ne dispose pas des ressources financières pour effectuer de la prévention dans ce domaine. Elle préfère se concentrer sur d'autres problématiques touchant l'ensemble de ses prestataires, comme la promotion à la réinsertion professionnelle.

La SUVA, quant à elle, est très touchée par la problématique des chutes en hauteur en milieu professionnel. Elle effectue déjà beaucoup de mesures de préventions par le biais de ses différentes campagnes. De plus, elle est très impactée d'un point de vue financier. Si elle arrive à diminuer ce type d'accident, elle pourra faire de grandes économies. Elle dispose également de divers moyens de pression pour tout ce qui se trouve dans ses contrats avec les différentes entreprises. **Une coopération avec la SUVA serait alors très intéressante, tant d'un point de vue légal que financier.**

Les jeunes employés sont très sensibles à cette problématique et sont intéressés à suivre des formations. De plus, ils appliquent de manière professionnelle les différents éléments appris. En revanche, les personnes plus « âgées » ont de la peine à intégrer ces nouvelles directives. Il est donc nécessaire d'orienter des démarches chez les jeunes travailleurs et les apprentis. Cette problématique les touche d'un point de vue économique, humain et social. C'est en abordant ces différents aspects qu'il faut promouvoir les formations et la sécurité.

Les employeurs, quant à eux, ne s'avèrent pas tous acquis par une intégration aussi importante des démarches de sécurité dans leurs entreprises. Ils ignorent beaucoup de choses à ce sujet, notamment en ce qui concerne la loi, et pensent souvent que le risque d'une chute en hauteur est relativement faible. **Il est nécessaire de les informer de la réalité et de leur prouver les bienfaits des formations antichute.** Ils ont des enjeux tant au niveau économique, légal, humain et social. Il est donc nécessaire d'aborder ces différents points. Bien que toujours responsable d'un point de vue légal, en cas d'accident, un employeur qui aura fait tout le nécessaire afin de l'éviter ne se culpabilisera pas.

Au vue de ces différents constats, différentes recommandations seront présentées dans le prochain point de ce travail.

3.7 Recommandations

Dans un premier temps, les deux documents à proposer aux employés et aux employeurs vous seront présentés. Pour leur élaboration, un professionnel en matière de communication a été contacté. D'après lui, il ne faut ni choquer, ni sensibiliser ni tenter de convaincre les employés et les employeurs. Il faut seulement leur donner des faits et des informations qu'ils ignorent, des informations nouvelles. Ces deux documents comportent donc uniquement des faits et des informations nouvelles ou peu connues.

3.7.1 Document de synthèse employé

Dans la première partie du document, trois nouvelles informations quant aux probabilités de faire des chutes en hauteur sont présentées. En effet, il est inutile de leur rappeler le nombre d'accidents en hauteur. Ce sont des chiffres qu'ils connaissent déjà et qu'ils voient dans l'ensemble des préventions effectuées par la SUVA. En revanche, une comparaison de ces statistiques avec des situations réelles peut les amener à une réflexion plus approfondie.

Ensuite, de nouvelles informations quant à l'aspect légal et financier sont données. Vu le grand nombre d'employés ignorant l'obligation d'effectuer des formations, il est nécessaire de les informer à ce sujet. D'un point de vue économique, les conséquences financières des suites d'une invalidité sont données. Cela représente également une nouvelle information.

Pour finir, il a été constaté que beaucoup d'employés ont de la peine à s'attacher lorsqu'ils travaillent à des hauteurs moins élevées. En revanche, ils s'attachent lorsqu'ils évoluent à des hauteurs plus conséquentes car ils ont peur d'une chute. Une information quant à la vitesse d'impact d'une chute à faible hauteur doit leur être donnée.

Finalement, une phrase normative leur démontrant que les employés font de plus en plus attention à travailler en sécurité doit être intégrée. La majorité des personnes veulent suivre la mode et faire comme la normalité, il est donc important de leur montrer dans quelle direction va l'importance de cette problématique.

Les différentes enquêtes ont démontré que les jeunes travailleurs font plus attention aux règles de sécurité et s'intéressent vivement à ce sujet. Il serait alors intéressant de donner ces informations aux jeunes employés et aux étudiants.

Les chutes en hauteur en milieu professionnel s'avèrent relativement fréquentes et pourtant simples à éviter...



Il y a 400 fois plus de risques d'être invalide suite à une chute en hauteur en milieu professionnel que de gagner 1 million au Swiss Loto, peu importe son métier.



Il y a presque 2 fois plus de risques d'être invalide suite à une chute en hauteur en milieu professionnel que d'être licencié.



Le risque d'être invalide suite à une chute en hauteur en milieu professionnel est supérieur à celui d'avoir un accident de voiture (avec blessures).



D'un point de vue légal, les formations sont obligatoires et à charge de l'employeur.

Des précautions pour éviter un accident de travail occasionnant une invalidité peuvent vous faire économiser plus de CHF 200'000.-.

Une chute de 3 mètres engendre déjà un impact au sol à 28 km/h.



La majorité des jeunes travailleurs et des entreprises font de plus en plus attention à cette problématique et à leur sécurité. Après avoir suivi une formation, le nombre d'accidents diminue relativement.

Dans un premier temps, une nouvelle information quant aux statistiques est donnée. Pour le domaine de la construction, une moyenne d'une personne sur 84 est victime d'une chute en hauteur. Cela n'a pas pour but de choquer les employeurs, mais de les faire réfléchir. Les cas pour ce type d'accident ne sont pas si rares dans certaines professions.

Deuxièmement, l'information quant à l'obligation légale de faire des formations est relevée. Un nombre important d'employeurs ignore cela et il est nécessaire de le leur rappeler.

Ensuite, l'aspect financier est abordé. C'est un des points qui intéresse le plus les employeurs. Pour eux, la formation et la prévention des accidents coûtent cher. Il est donc nécessaire de leur démontrer que des démarches dans cette direction peuvent être bénéfiques même d'un point de vue économique. Les coûts d'une chute en hauteur à conséquences mineures et à graves conséquences sont cités. Puis, une phrase de synthèse quant à l'utilité de faire ces formations d'un point de vue économique est intégrée.

Une phrase normative sur la motivation des jeunes employés est mise en évidence. Cela leur donne une idée de l'importance de cette problématique dans un avenir proche.

Finalement, une conclusion explique que les entreprises qui ont intégré cette problématique et formé leurs employés constatent une très forte diminution des accidents, une meilleure motivation et de ce fait une meilleure rentabilité. Cela nous démontre leur utilité et une tendance à intégrer cette problématique de la part de plusieurs sociétés.

Les chutes en hauteur en milieu professionnel s'avèrent relativement fréquentes et pourtant simples à éviter...

Dans le domaine de la construction, 1 employé sur 84 est victime d'une chute de hauteur.



D'un point de vue légal, les formations sont obligatoires.

Une chute de hauteur coûte plus de CHF 9'000.- à l'employeur dès une incapacité de travail de plus de 5 semaines.

En cas d'une invalidité, ce montant augmente à CHF 120'000.-

Dans la majorité des cas, il est moins cher de former un employé que de payer les frais relatifs à un accident de travail.



La majorité des jeunes employés désirent être formés.

Les entreprises qui font de la prévention et suivent des formations professionnelles et de qualité n'ont presque plus de cas d'accidents relatifs aux chutes en hauteur.

Les formations antichute proposées par votre entreprise s'avèrent très complètes. Grâce à votre nouveau système d'enseignement (CAP 1, CAP 2 et CAP 3), les participants ont le temps d'assimiler la matière. La théorie est d'abord abordée, puis la majeure partie de la journée est consacrée à la pratique. Pour des métiers manuels, cette technique s'avère très efficace. Chaque participant dispose du temps nécessaire pour poser ses différentes questions.

Lors des différents entretiens, il en ressort qu'il existe une différence entre les conditions et le lieu de travail lors des formations et lors de la réalité, par exemple sur un chantier. Voici quelques propositions d'amélioration :

Une intégration des différents outils de travail lors des formations :

Lors du suivi des formations, il est très facile d'effectuer les manœuvres pour s'attacher et se déplacer en toute sécurité. Premièrement, les infrastructures permettent la pose facile des mains courantes et des équipements de protection. De plus, les participants doivent uniquement se concentrer à faire ces manipulations, sans penser au travail qu'ils devraient effectuer en cas de situation réelle. Il serait intéressant d'intégrer l'utilisation des outils de travail lors des formations. L'importance de travailler à un endroit propre doit également être appuyé. En effet, une fois l'équipement mis et l'employé attaché, il se retrouve souvent à devoir aller chercher des outils, à devoir les déposer quelque part pendant un court moment. N'ayant pas l'habitude de faire ces manipulations en étant attaché, il décide souvent de se détacher afin de simplifier ces manutentions, au détriment de sa sécurité. Il serait alors intéressant de proposer des formations « en situation réelle », avec les outils de travail et éventuellement des conditions et un emplacement plus difficile. Des astuces pourront être montrées aux participants afin de ne pas être gêné par l'environnement de travail tout en étant sécurisé.

Des formations spécifiques à certains métiers :

Ce sont souvent les mêmes corps de métiers qui travaillent en hauteur. Toutefois, il existe de grandes différences entre un charpentier (qui travaille sur toit) et un mécanicien sur remontée mécanique (qui travaille sur des piliers). Il serait intéressant de proposer des formations plus ciblées en fonction de ces métiers. Elles représenteront alors mieux la réalité et seront concentrées sur le quotidien de l'employé.

Des formations sur le lieu de travail :

Des formations plus spécialisées pourraient être données directement sur le lieu de travail pour les grandes entreprises. Cela vous permettra dans un premier temps de mieux

comprendre comment les employés travaillent, ce qui s'avère différent suivant les politiques d'entreprises. Vous pourrez alors vous concentrer sur les erreurs des travailleurs et ainsi leur expliquer comment travailler de manière plus sécurisée. Cela vous permettra également de mieux comprendre la vision de chaque employé et ainsi leur donner un coaching très personnalisé, directement sur leur lieu de travail. Ce sera ainsi plus facile de les sensibiliser. Vous serez amenés à voir de manière pratique leurs différents problèmes.

Vous pouvez également imaginer un « package entreprise » avec un suivi des formations sur le lieu de travail. Dans ce contrat, un rappel des règles de sécurité et une formation continue seraient prévus tous les 3 ans sur le lieu de travail. De ce fait, vous pourriez suivre de manière personnelle les employés d'une entreprise et voir leur évolution au fil du temps. Cela vous permettrait également d'adapter vos formations, voir ce qui fonctionne sur le terrain et ce qu'il faut encore améliorer.

Des formations en plusieurs langues :

Il serait intéressant de proposer des formations en plusieurs langues, par exemple en portugais. En effet, beaucoup d'ouvriers sont originaires de ce pays. Ils auraient alors une meilleure compréhension des cours. Nous pourrions même imaginer que certaines formations soient données par des portugais. Les ouvriers se sentiraient alors d'autant plus concernés.

Ces quatre propositions vous démarqueront de vos concurrents. En effet, personne ne propose des formations aussi spécifiques. La problématique relative à la sécurité en hauteur est de plus en plus souvent intégrée aux entreprises. La SUVA augmente ses préventions, les contrôles deviennent plus réguliers et les conséquences plus importantes. Nous voyons également que la jeune population est très intéressée à se former et à travailler en sécurité. Cette vision arrive aussi chez les employeurs. Nous sommes donc dans une période d'évolution et il y a un réel marché.

D'autres propositions :

Une collaboration rapprochée avec la SUVA pourrait être très bénéfique. En effet, cet organe dispose de divers moyens de pressions d'un point de vue légal. Ils ne peuvent certes pas donner des amendes, mais peuvent augmenter les primes des entreprises. Au sein de leur charte, ils pourraient envisager d'obliger leurs prestataires à suivre des formations spécifiques et de qualité. Des contrôles plus efficaces pourraient alors être entrepris en vue d'une diminution du nombre d'accidents.

Table 2. Changes in the number of injury accidents from 2007–2011 (persons)

	2007	2008	2009	2010	2011
All accidents	143,529	132,609	108,081	110,441	113,097
Falls	24,383	22,529	18,721	18,315	19,145
Falls from scaffolds	1,552	1,227	828	718	871

Figure 18 : Efficacité des amendements au Japon

Au Japon, un système d'amende a été mis au point et une grande diminution des accidents a été constatée. En effet, entre 2008 et 2009, peu après l'instauration

des amendes, le nombre de chutes en hauteur est passé de 1'227 à 828. Cela est très significatif. Une augmentation de la pression envers les employeurs pourrait donc être une solution.

A l'inverse, une participation aux formations de la part de la SUVA pourrait être intéressante. Cet apport peut être soit sous forme financière, soit sous forme de bonus, par exemple en diminuant les primes des entreprises bien formées. Cela inciterait les employeurs à prendre des mesures dans cette direction.

Lors des formations, des témoignages de personnes accidentées devraient être intégrés afin de sensibiliser directement les participants d'un point de vue humain.

Une prise de contact avec des écoles en vue d'une possible intégration des formations lors de leur cursus scolaire devrait être effectuée. En effet, les jeunes sont très enclins aux formations et une intégration quant à cette problématique dès leur début professionnel semble une évidence.

Votre entreprise propose non seulement des formations, mais également la vente des équipements de protection et l'élaboration de travaux en terrain difficile. Une intégration intégrale de la chaîne de sécurité est donc faite et cela fait votre force. Il serait alors judicieux de proposer des packages ou des rabais aux entreprises afin qu'elles traitent ces trois différents aspects directement avec votre société. Cela inclurait par exemple la formation des employés et des cadres, la livraison des EPI et l'élaboration des travaux trop dangereux ou nécessitant plus de matériel. Un rabais (par exemple 10 %) pourrait être effectué aux entreprises qui collaborent avec vous dans ces trois domaines.

Afin de réduire de manière significative le nombre d'accidents relatifs aux chutes en hauteur en milieu professionnel, il est nécessaire que l'ensemble des parties prenantes prennent des mesures dans cette direction. Parallèlement, un changement de mentalité à ce sujet doit s'opérer dans les années à venir. Dans les multiples interviews, nous constatons qu'il a déjà débuté et que la population devient plus sensible à ce risque. Il faut donc continuer à les sensibiliser.

Dans un premier temps, la loi devrait être plus précise. En effet, la nature et la forme des formations devraient être clairement définies. L'Etat a donc un grand rôle à jouer dans ce domaine. Nous voyons qu'à l'image du canton de Genève, les autorités cantonales peuvent agir en la matière. Il serait alors intéressant de sensibiliser les autorités valaisannes (et des autres cantons) à ce sujet. De plus, les retombées de ce type d'intervention s'avèrent positives et les accidents sont diminués. Dans le but de faire avancer les choses, il serait intéressant de transmettre les conclusions de ce travail aux autorités compétentes.

Deuxièmement, la responsabilité des ouvriers est donnée entièrement aux employeurs. Afin de sensibiliser les employés, il est évident qu'ils devraient avoir une part de responsabilité en cas d'erreur. Jusqu'à maintenant, en cas de faute de leur part, c'est l'employeur qui paie. Une petite responsabilité des travailleurs serait une évidence et les inciterait à travailler de manière moins dangereuse. L'employé pourrait alors aussi être tenu responsable lors d'un accident, ou être averti en cas de pratiques dangereuses sur le lieu de travail.

Ensuite, la SUVA redistribue ses bénéfices sous forme de primes plus basses aux employeurs. Elle devrait également participer aux formations afin de réduire ce nombre d'accidents. Les primes ont diminué durant les précédentes années et une stabilisation de quelques années au profit d'une meilleure formation peut s'avérer très bénéfique.

Finalement, les jeunes employés sont plus enclins à suivre des formations. Ils prennent cette problématique au sérieux. Il est donc nécessaire de concentrer les différentes démarches pour cette tranche de la population. Ce sont eux qui travailleront en hauteur dans un futur proche. Si nous arrivons à leur faire comprendre qu'il est important de se sécuriser sur le lieu de travail et que les accidents sont fortement diminués, ils montreront l'exemple et la transition sera réussie.

A mon avis, l'aspect humain et sécuritaire doit primer sur l'aspect financier. Les employeurs se doivent de prendre toutes les précautions nécessaires afin de sécuriser leurs employés. Cela inclus la prévention, la formation, mais également le contrôle de la manière dont chacun

travaille sur le terrain. Cet aspect ne doit pas être effectué « à la manière de la police », mais dans une bonne entente. Pour cela, ce changement de politique d'entreprise ne doit pas être trop strict et trop brutal. Il doit récompenser les employés effectuant les bonnes pratiques. Les employeurs doivent également prendre en considération le temps nécessaire à l'observation du respect des règles. Un employé stressé risque d'être accidenté. La productivité devrait tenir compte de ce paramètre.

Nous constatons que les pays qui sont performants dans ce domaine, à l'image de la Bulgarie, ont un PIB inférieur à celui des pays moins bons en matière de sécurité. Pour eux, la sécurité prime sur l'aspect financier et cette vision mérite d'être relevée.

Conclusion

La sécurité au travail est une thématique très importante à ne pas négliger. Elle touche directement la santé des individus et est omniprésente dans notre société. Elle fait face à des enjeux économiques, juridiques, humains et sociaux.

Dans le monde, une personne meurt toutes les 15 secondes des suites d'un accident ou d'une maladie au travail. Ces décès ont coûtés 4 % du PIB mondial. (OIT, s.d.) La Suisse a une grande marge de progression dans ce domaine et se situe à la 26^{ème} place des pays européens. En comparaison aux autres pays, elle dispose d'un système peu efficace en la matière. Par exemple, en Bulgarie, chaque entreprise doit élire au minimum un travailleur chargé de la santé et de la sécurité, peu importe sa taille. Ce système porte ses fruits puisqu'il y a plus de 25 fois moins d'accidents de travail qu'en Suisse.

En Suisse, il y a eu plus de 250'000 accidents professionnels en 2015 et les chutes de hauteur se retrouvent à la seconde place des accidents les plus coûteux, avec plus de 300 millions de frais pour les assurances. De plus, c'est ce type d'accident qui occasionne le plus de décès, avec 229 morts durant les 10 dernières années. La fréquence des chutes en hauteur peut paraître peu élevée, avec 12'000 chutes et 267 invalidités en 2017. Or, pour certains domaines, comme celui de la construction, 1 personne sur 84 est victime d'un accident en hauteur chaque année. La probabilité de gagner au Swiss Loto, de faire un accident de voiture ou de perdre son travail s'avère plus faible que de faire une chute en hauteur. De part ces statistiques et ces exemples, nous constatons que la fréquence des chutes en hauteur reste assez élevée. Pourtant, son occurrence est méconnue de la population. Une communication et des précautions à ce sujet s'avèrent nécessaire.

De plus, les chutes en hauteur occasionnent souvent de graves conséquences pour les individus. Une chute de hauteur de seulement 3 mètre provoque déjà un impact au sol à environ 28 km/h.

Le cadre légal suisse est très flou à ce sujet. En effet, une formation doit être effectuée, mais ni le cadre, ni la durée, ni la qualité de celle-ci n'est spécifiée. En outre, toute personne peut donner cette formation. Il s'avère donc très facile de contourner la loi. Un employeur peut affirmer avoir lui-même formé ses employés, sans qu'aucun contrôle ne puisse être effectué. L'organe d'exécution (en principe la SUVA), peut effectuer des contrôles et vérifier si les employés ont été formés, mais elle ne dispose pas de justificatifs pour juger si la formation a été efficace ou non. Il est donc primordial de définir un cadre légal plus précis et connu de tous. Actuellement, les employeurs ne savent pas ce qui est permis et ce qui est interdit.

Un accident touche différentes parties prenantes, à savoir la victime, l'employeur, les assurances (SUVA et éventuellement l'AI) ainsi que les proches et la famille. Les impacts varient en fonction du type d'accident. Pour cela, il est important de distinguer deux types : les accidents à conséquences mineures et les accidents à graves conséquences. Ces derniers, bien que peu nombreux (2.1 %), occasionnent le 70 % des coûts relatifs aux accidents en hauteur.

Dans le cas d'un accident à conséquences mineures (occasionnant un arrêt de travail de 5 semaines), les conséquences financières toucheront uniquement l'employeur et la SUVA. L'employeur devra déboursier environ CHF 9'000.- pour le complément de salaire, une petite perte de productivité, l'augmentation des primes, les démarches administratives et éventuellement l'engagement d'un temporaire. La SUVA, quant à elle, devra payer une partie du salaire de l'employé et les frais liés aux soins. Ce montant n'est pas très significatif et est autour de CHF 7'000.-.

En cas d'un accident à graves conséquences, toutes les parties prenantes seront concernées. Les assurances sont de loin les plus touchées, avec plus de CHF 700'000.- de frais pour la SUVA et 400'000.- pour l'assurance invalidité. L'employé, avec environ 200'000.- de frais, est aussi bien impacté. Mais plus important que les conséquences financières, l'employé est touché d'un point de vue humain. Sa vie change totalement, des tâches simples s'avèrent très difficiles et demandent beaucoup plus de temps. Les conséquences financières pour l'employeur ne sont pas négligeables pour autant et s'élèvent à plus de 120'000.-. L'image de marque de l'entreprise est aussi touchée.

Les formations permettent d'éviter un grand nombre d'accidents et leur utilité a été prouvée et démontrée. De plus, il s'avère souvent plus économique de suivre une formation et éviter un accident que de devoir déboursier les montants relatifs à une chute en hauteur. Quand cela ne s'avère pas le cas, cette faible dépense doit être effectuée sans réflexion de la part de l'employeur.

Pour répondre à cette problématique, il est important pour votre entreprise de comprendre les contraintes et les avis des différentes parties prenantes. La SUVA est très touchée par cette problématique, notamment d'un point de vue financier. Elle effectue des campagnes de prévention et est active dans ce domaine. Les employés, quant à eux, peuvent être divisés en deux catégories : les jeunes, très sensibles à la sécurité, et les personnes qui sont dans le métier depuis plusieurs années, qui ne voient pas pourquoi ils devraient changer leur état d'esprit. Ils ont toujours fait d'une certaine manière et ne désirent pas changer. Les employeurs ne sont pas tous acquis par des démarches en matière de sécurité. Ils ne sont pas au courant

des réglementations en vigueur et le cadre reste très flou. De plus, ils sont mal informés des risques relatifs aux chutes en hauteur.

De par ces différentes analyses, il faut collaborer avec les travailleurs, les employeurs et la SUVA. De plus, une collaboration avec l'autorité cantonale peut s'avérer bénéfique. Voici diverses recommandations qui ont été retenues :

- Intégrer les outils de travail lors des formations
- Effectuer des formations directement sur le lieu de travail des entreprises
- Proposer des formations dans la langue maternelle des ouvriers
- Proposer des formations spécifiques à certains métiers (ferblantier...)
- Proposer des packages incluant la formation, la fourniture des EPI et l'élaboration des travaux trop dangereux
- Sensibiliser et informer les employeurs et les employés de l'état actuel de cette problématique, notamment au niveau du cadre légal
- Intégrer des témoignages lors des formations
- Prendre contact avec la SUVA en vue d'une collaboration
- Informer les autorités cantonales de cette problématique
- Contacter les écoles

« Etre ou avoir », notre société navigue entre la valeur donnée à l'humain et la production de richesse. Pour que nous puissions prendre de la hauteur, prenons le soin de nous attacher aux vraies valeurs.

Déclaration :

"Je déclare, par ce document, que j'ai effectué le travail de bachelor ci-annexé seul, sans autre aide que celles dûment signalées dans les références, et que je n'ai utilisé que les sources expressément mentionnées. Je ne donnerai aucune copie de ce rapport à un tiers sans l'autorisation conjointe du RF et du professeur chargé du suivi du travail de bachelor, y compris au partenaire de recherche appliquée avec lequel j'ai collaboré, à l'exception des personnes qui m'ont fourni les principales informations nécessaires à la rédaction de ce travail et que je cite ci-après :

M. Steve Bernard, directeur d'Alkana".

Bertrand Gaudard

Références

Image de page de titre récupérée sur :

<https://www.la-haut-pro.ch/>

Sources du travail :

20 minutes, (21.09.2017), *Gerüst stürzt ein – Mann fällt 7 Meter in die Tiefe*, récupéré sur :

<http://www.20min.ch/schweiz/zuerich/story/Geruest-stuerzt-ein--Mann-faellt-7-Meter-in-die-Tiefe-13519174>

20 minutes, (22.11.2017), *un ouvrier décède après avoir chuté d'un toit*, récupéré sur :

http://www.20min.ch/ro/news/faits_divers/story/Un-ouvrier-decede-apres-avoir-chute-d-un-toit-31322692

Admin, (s.d.), *Constitution fédérale de la Confédération suisse*, récupéré sur :

<https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19995395/index.html>

Admin, (s.d.), *Loi fédérale sur l'assurance-accident*, récupéré sur :

<https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19810038/index.html>

Admin, (s.d.), *Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce*, récupéré sur :

<https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19640049/index.html>

Admin, (s.d.), *Ordonnance sur la prévention des accidents, OPA*, récupéré sur :

<https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19830377/index.html>

Admin, office fédérale des assurances sociales, (2018), *Statistique de l'AI*, récupéré sur :

<https://www.bsv.admin.ch/bsv/fr/home/sozialversicherungen/iv/statistik.html>

Alkana, (2018), *Home*, récupéré sur :

<https://alkana.ch/>

Alkana, (2018), *Formation antichute*, récupéré sur :

<https://alkana.ch/formation/formation-travail-en-hauteur/formation-antichute/>

Alice, (s.d.), *le label qualité pour la formation continue*, récupéré sur :

<https://alice.ch/fr/services/eduqual/>

André Müller, NZZ, (05.09.2017), *Tödlicher Sturz vom Dach einer Gärtnerei*, récupéré sur :

<https://www.nzz.ch/zuerich/aktuell/arbeitsunfall-in-uster-toedlicher-sturz-vom-dach-einer-gaertnerei-ld.1314532>

Astra, (s.d.), *Données des accidents de la Suisse*, récupéré sur :

<https://www.astra.admin.ch/astra/fr/home/documentation/donnees-des-accidents-de-la-suisse.html>

Banque mondiale, (2018), *Population active, total*, récupéré sur :

https://donnees.banquemondiale.org/indicateur/SL.TLF.TOTL.IN?end=2017&name_desc=false&start=2013

be.clefs.tv, (s.d.), *les arbres, fleurs et plantes et leurs pouvoirs*, récupéré sur :

<http://be.clefs.tv/les-arbres-fleurs-et-plantes-et-leurs-pouvoirs/>

Belcadhi, (19.12.2017), *Travail en hauteur et sécurité : l'essentiel à savoir sur la manutention sécurisée*, récupéré sur :

<https://www.usinenouvelle.com/expo/guides-d-achat/travail-en-hauteur-et-securite-217>

Blick, (24.10.2017), *Baggerfahrer verletzt sich bei Sturz durch Dach schwer*, récupéré sur : <https://www.blick.ch/news/schweiz/arbeitsunfall-baggerfahrer-verletzt-sich-bei-sturz-durch-dach-schwer-id7504197.html>

Charte de la Sécurité, (s.d.), *Accidents du travail mortels en fonction du domaine d'activité*, récupéré sur : www.charte-securite.ch/

Chefdentreprise, (s.d.), *Sécurité au travail*, récupéré sur : <http://www.chefentreprise.com/Definitions-Glossaire/Securite-au-travail-245262.htm#et4ZSolHx5lxOUpY.97>

CSST Fribourg, (2015), *Manuel de la sécurité et de la protection de la santé au travail*, récupéré sur : http://www.fr.ch/spo/files/pdf81/20150602_-_Manuel_SST_Solution_de_branche_Vfinale_specifique_Fribourg_V_finale.pdf

Eurostats, (2016), *Accidents at work YB2016 II.xlsx*, récupéré sur : <http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/images/a/ac/>

Focal Point, (2007), *Début en sécurité...*, Récupéré sur : <https://www.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/15550.pdf>

Larousse, (s.d.), *chute*, récupéré sur : <http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/chute/15926?q=chute#15784>

Ory Gisèle, (30.04.2005), *Tous les enjeux de la 5^{ème} révision de l'assurance invalidité*, récupéré sur : <http://www.gisele-ory.ch/2005/04/30/tous-les-enjeux-de-la-5eme-revision-de-lassurance-invalidite/>

Radio France Internationale, (05.09.2017), *Mortalité au travail : 2.78 millions de décès par an dans le monde selon l'OIT*, récupéré sur : <http://www.rfi.fr/economie/20170905-economie-sante-emploi-mortalite-travail-oit>

RTS, (15.01.2016), *En un an, des milliers de travailleurs suisses affectés par le franc fort*, récupéré sur : <http://www.rts.ch/info/economie/7416302-en-un-an-des-milliers-de-travailleurs-suissees-affectes-par-le-franc-fort.html>

Salaire Suisse, (s.d.), *Calculateur de salaire*, récupéré sur : <https://www.salairesuisse.ch/fr/ordinateur/>

SCIV, (2018), *Employés de commerce*, récupéré sur : <https://www.sciv.ch/data/documents/Employsdecommerce.pdf>

SCIV, (2016), *Secteur principal de la construction*, récupéré sur : <https://www.sciv.ch/data/documents/Secteurprincipaldeconstruction2016.pdf>

SECO, (2015), *Empêchement de travailler*, récupéré sur : https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/Arbeitsrecht/FAQ_zum_privaten_Arbeitsrecht/verhinderung-des-arbeitnehmers-an-der-arbeitsleistung.html

SUVA, (s.d.), *Chutes de hauteur au travail*, récupéré sur : <https://www.suva.ch/fr-ch/la-suva/news-et-medias/news/2017/10/31/les-chutes-ont-souvent-de-graves-consequences>

SUVA, (s.d.), *Coûts réels d'un accident*, récupéré sur : https://www.jura.ch/Htdocs/Files/v/19232.pdf/Departements/DECC/AMT/Documents/PDF/Carrefour_Sante_Securite/Carrefour_Sante_Securite_seminaire_20150618_SUVA_Couts_reels_accident.pdf



SUVA, (15.10.2012), *Huit règles vitales pour la branche du bâtiment*, récupéré sur :
<https://www.suva.ch/materiel/regles-de-securite-et-conseils/depliant-huit-regles-vitales-pour-la-branche-du-btiment-84035.f-34982-34981>

SUVA, (2013), *Rapport Quinquennal 2008-2012*, récupéré sur :
<https://www.suva.ch/fr-ch/la-suva/autoportrait/statistique-des-accidents#uxlibrary-open=/fr-CH?atomid=0c08f8ca02184e4984996b561fe81475%26showContainer=1>

SUVA, (2018), *Statistique des accidents LAA 2017*, récupéré sur :
<https://www.suva.ch/fr-ch/la-suva/autoportrait/statistique-des-accidents#uxlibrary-open=/fr-CH?atomid=e82e2c9440ed41b0a438ab89fa3f6b0f%26showContainer=1>

Tirage-euromillions, (s.d.), *Swiss Loto*, récupéré sur :
<http://www.tirage-euromillions.net/loteries/swissloto-suisse/>

Tribune de Genève, (23.05.2017), *La stabilité de l'AI confirmée*, récupéré sur :
<https://www.tdg.ch/suisse/La-stabilite-de-l-AI-confirnee/story/13957224>

Unidis, (s.d.), *Les enjeux*, récupéré sur :
<http://www.unidis.fr/sante-securite/les-enjeux-2/>

Worker-participation.eu, (s.d.), *Pays*, récupéré sur :
<http://fr.worker-participation.eu/Systemes-nationaux/Pays>

Annexes

Annexe 1 : Charte d'entreprise ALKANA Sàrl

Introduction

Notre Charte est une déclaration d'intention de la direction d'Alkana Sàrl. Elle exprime nos valeurs et nos engagements à l'égard de nos clients, de notre personnel et de notre environnement. Elle guide la direction en permanence dans son organisation et dans son action. Tous les collaborateurs contribuent activement à l'application de la charte d'entreprise. Au moins une fois par année, cette charte fait l'objet d'une révision par la direction afin de l'adapter si besoin à son environnement économique et environnemental. Elle est affichée dans nos bureaux et remise à tous les nouveaux collaborateurs lors de leur engagement.

Notre Mission

Offrir une prise en charge globale et personnelle des problématiques liées à la sécurité au travail dans 3 secteurs d'activités

Centre de formation

Promouvoir la prévention des risques professionnels et permettre d'améliorer la sécurité au travail grâce à ses différentes formations spécialisées.

Equipement de protection

Fournir et contrôler des Equipements de Protection Individuelles (EPI) de qualité supérieure, pratiques, confortables et adaptés aux diverses tâches en hauteurs.

Solution et travaux

Offrir des solutions sûres et efficaces pour la réalisation de tous types de travaux en hauteurs, sur cordes, d'élagage et d'abattage. L'entreprise intervient dans tous types de terrains, que ce soit dans les domaines industriel, urbain ou naturel.

Notre savoir faire

Fort de plus de 15 ans d'expériences pratique dans des activités en lien étroit avec le management de la sécurité et en lien avec la formation d'adulte notre équipe est en mesure de répondre aux défis les plus exigeants du monde professionnel.

Nous combinons avec rigueur les plus hautes compétences techniques et exigences andragogique. Que ça soit pour la réalisation de travaux périlleux, pour former efficacement du personnel d'entreprise, ou pour les protéger avec le meilleur équipement possible, nos services s'étendent de l'étude des éléments base jusqu'au suivi régulier des prestations proposées en passant par tous les processus de construction ou d'apprentissage. Les entreprises et les partenaires qui recourent à nos prestations apprécient notre travail de

proximité et notre professionnalisme, la qualité des solutions proposées et la souplesse de la collaboration.

Nos valeurs

Sécurité

Viser les plus hauts niveaux de sécurité, par une attention continue et méticuleuse de chaque rouage de l'environnement avec lequel nous devons composer.

Qualité

Garantir l'excellence de nos prestations, par un travail consciencieux ainsi que par des remises en question permanentes et des améliorations constantes de nos processus.

Respect

Appliquer les lois, les ordonnances, les normes et exigences divers tout en restant à l'écoute des besoins de nos clients

Confiance

Construire avec nos clients et partenaires des relations saines et harmonieuses pour réaliser ensemble le meilleur du possible.

Nos engagements envers les clients

Ils sont le centre de nos préoccupations. Pour mieux les conseiller nous prenons connaissance de leurs besoins et attentes. Nous favorisons un dialogue ouvert et une communication directe. Nous leur offrons une grande plateforme de compétences et nous veillons à ce que nos produits et services apportent à chaque projet la solution la plus sûre et la plus efficace à long terme.

Nos engagements envers nos partenaires

Nous développons une collaboration de confiance durable avec nos partenaires en instaurant le dialogue, en les informant sur nos activités et besoins. Nous communiquons ouvertement pour trouver des solutions de gagnant à gagnant.

Nos engagements envers les collaborateurs

Nous veillons à intégrer chaque collaborateur au sein de notre équipe et de les maintenir motivés. Nous cultivons un esprit d'équipe ! Ils font progresser la société grâce aux diverses formations reçues et leurs idées qu'ils partagent. Nous donnons à chacun l'opportunité de s'exprimer et d'être entendu sans porter de jugement. Nous encourageons la responsabilisation individuelle de chaque collaborateur pour les tâches qui lui sont confiées. Ainsi nos collaborateurs se montrent loyaux envers la société.

Nos engagements envers la sécurité

Comme signataire de la charte de sécurité SUVA, chaque employé s'engage à respecter et à faire respecter les règles de sécurité, pour préserver la santé et l'intégrité de tous nos collaborateurs de nos clients et des personnes actives autour de nous. Nous mettons tout en œuvre pour respecter les règles de sécurité de nos domaines de compétences. En cas de danger, nous interrompons nos activités.

Nos engagements envers l'environnement

Nous réfléchissons toujours dans le respect de l'environnement en intégrant dès le début du projet les aspects environnementaux. Nous proposons si possible des technologies qui respectent au mieux notre espace. Nous nous informons continuellement sur les nouveaux développements pour protéger notre planète.

Nos ambitions

- Assurer la rentabilité et le développement durable de l'activité en restant autonome et indépendant.
- Devenir et rester une société de référence en matière de formation, de qualité et de sécurité au travail.
- Améliorer constamment nos performances afin d'optimiser nos coûts et notre productivité.
- Gagner en crédibilité et notoriété par une communication ciblée vers l'extérieur.
- S'informer des dernières technologies et évaluer leurs intérêts pour notre activité présente ou future.
- Investir au besoin

Alkana Sàrl

Steve Bernard, Stijn Vandendriessche, Benoît Gay-Crosier

Annexe 2 : Lois sur la sécurité au travail

Art. 110 et 117, Cst

Art. 110 Travail¹

¹ La Confédération peut légiférer :

- a. sur la protection des travailleurs ;
- b. sur les rapports entre employeurs et travailleurs, notamment la réglementation en commun des questions intéressant l'entreprise et le domaine professionnel ;
- c. sur le service de placement ;
- d. sur l'extension du champ d'application des conventions collectives de travail.

² Le champ d'application d'une convention collective de travail ne peut être étendu que si cette convention tient compte équitablement des intérêts légitimes des minorités et des particularités régionales et qu'elle respecte le principe de l'égalité devant la loi et la liberté syndicale.

³ Le 1^{er} août est le jour de la fête nationale. Il est assimilé aux dimanches du point de vue du droit du travail ; il est rémunéré.

Art. 117 Assurance-maladie et assurance-accidents

¹ La Confédération légifère sur l'assurance-maladie et sur l'assurance-accidents.

² Elle peut déclarer l'assurance-maladie et l'assurance-accidents obligatoires, de manière générale ou pour certaines catégories de personnes.

Art. 117a¹ Soins médicaux de base

¹ Dans les limites de leurs compétences respectives, la Confédération et les cantons veillent à ce que chacun ait accès à des soins médicaux de base suffisants et de qualité. Ils reconnaissent la médecine de famille comme une composante essentielle des soins médicaux de base et l'encouragent.

² La Confédération légifère :

- a. sur la formation de base et la formation spécialisée dans le domaine des professions des soins médicaux de base et sur les conditions d'exercice de ces professions ;
 - b. sur la rémunération appropriée des prestations de la médecine de famille.
-

Art. 81 à 88, LAA

Titre 6 Prévention des accidents

Chapitre 1 Prévention des accidents et maladies professionnels

Section 1 Champ d'application

Art. 81

¹ Les prescriptions sur la prévention des accidents et maladies professionnels s'appliquent à toutes les entreprises dont les travailleurs exécutent des travaux en Suisse.¹

² Le Conseil fédéral peut limiter ou exclure l'application de ces prescriptions pour certaines catégories d'entreprises ou de travailleurs.

¹ Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 25 sept. 2015 (Assurance-accidents et prévention des accidents), en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2017 (RO **2016** 4375; FF **2008** 4877, **2014** 7691).

Section 2 Obligations des employeurs et des travailleurs

Art. 82 Règles générales

¹ L'employeur est tenu de prendre, pour prévenir les accidents et maladies professionnels, toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions données.

² L'employeur doit faire collaborer les travailleurs aux mesures de prévention des accidents et maladies professionnels.

³ Les travailleurs sont tenus de seconder l'employeur dans l'application des prescriptions sur la prévention des accidents et maladies professionnels. Ils doivent en particulier utiliser les équipements individuels de protection et employer correctement les dispositifs de sécurité et s'abstenir de les enlever ou de les modifier sans autorisation de l'employeur.

Art. 82a¹ Travaux présentant des dangers particuliers

¹ Si les partenaires sociaux le demandent, le Conseil fédéral peut faire dépendre l'exécution de travaux présentant des dangers particuliers de l'obligation de disposer d'une attestation de formation.

² Le Conseil fédéral règle la formation et la reconnaissance des cours de formation après avoir consulté la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (commission de coordination).

¹ Introduit par le ch. I de la LF du 25 sept. 2015 (Assurance-accidents et prévention des accidents), en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2017 (RO **2016** 4375; FF **2008** 4877, **2014** 7691).

Art. 83 Prescriptions d'exécution

¹ Après avoir consulté les organisations d'employeurs et de travailleurs directement intéressées, le Conseil fédéral édicte les prescriptions sur les mesures techniques, médicales et d'autre nature destinées à prévenir les accidents et maladies professionnels dans les entreprises. Il détermine à qui incombent les frais de ces mesures.

² Le Conseil fédéral règle la coopération des médecins du travail et autres spécialistes de la sécurité du travail dans les entreprises.

Art. 84 Compétences des organes d'exécution

¹ Après avoir entendu l'employeur et les assurés directement concernés, les organes d'exécution peuvent ordonner certaines mesures visant à prévenir les accidents et maladies professionnels. L'employeur doit permettre à ces organes d'accéder à tous les locaux et emplacements de travail de l'entreprise et les autoriser à effectuer des vérifications et à prélever des échantillons.

² Les organes d'exécution peuvent exclure d'un travail qui les mettrait en danger, les assurés particulièrement exposés aux accidents et maladies professionnels. Le Conseil fédéral règle la question des indemnités à verser aux assurés qui, par suite de leur exclusion de l'activité qu'ils exerçaient précédemment, subissent un préjudice considérable dans leur avancement et ne peuvent pas prétendre à d'autres prestations d'assurance.¹

¹ Nouvelle teneur de la phrase selon le ch. I de la LF du 25 sept. 2015 (Assurance-accidents et prévention des accidents), en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2017 (RO **2016** 4375; FF **2008** 4877, **2014** 7691).

Section 3 Exécution

Art. 85 Compétence et coordination

¹ Les organes d'exécution de la LTr¹ et la CNA exécutent les prescriptions sur la prévention des accidents et maladies professionnels.² Le Conseil fédéral règle la compétence des organes d'exécution et leur collaboration. Il tient compte de leurs possibilités matérielles et techniques ainsi que de leurs ressources en personnel.

² Le Conseil fédéral nomme la commission de coordination qui comprend:

a. trois représentants des assureurs (un représentant de la CNA et deux représentants des assureurs désignés à l'art. 68);

b. huit représentants des organes d'exécution (trois représentants de la CNA, deux représentants des organes fédéraux d'exécution de la LTr et trois représentants des organes cantonaux d'exécution de la LTr);

c. deux représentants des employeurs;

d. deux représentants des travailleurs.³

^{2bis} Le Conseil fédéral désigne un représentant de la CNA en tant que président.⁴

³ La commission de coordination délimite les différents domaines d'exécution, dans la mesure où le Conseil fédéral n'a pas édicté de dispositions; elle veille à l'application uniforme, dans les entreprises, des prescriptions sur la prévention des accidents et maladies professionnels. Elle peut proposer au Conseil fédéral d'édicter de telles prescriptions et autoriser la CNA à conclure, avec des organisations qualifiées, des contrats concernant certaines tâches spéciales d'exécution dans le domaine de la prévention des accidents et des maladies professionnels.⁵

⁴ Les décisions de la commission de coordination lient les assureurs et les organes d'exécution de la loi sur le travail.

⁵ Le Conseil fédéral surveille l'activité de la commission de coordination (art. 76 LPG⁶).⁷

¹ RS **822.11**

² Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 25 sept. 2015 (Assurance-accidents et prévention des accidents), en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2017 (RO **2016** 4375; FF **2008** 4877, **2014** 7691).

³ Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 25 sept. 2015 (Assurance-accidents et prévention des accidents), en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2017 (RO **2016** 4375; FF **2008** 4877, **2014** 7691).

⁴ Introduit par le ch. I de la LF du 25 sept. 2015 (Assurance-accidents et prévention des accidents), en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2017 (RO **2016** 4375; FF **2008** 4877, **2014** 7691).

⁵ Nouvelle teneur de la phrase selon le ch. I de la LF du 25 sept. 2015 (Assurance-accidents et prévention des accidents), en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2017 (RO **2016** 4375; FF **2008** 4877, **2014** 7691).

⁶ RS **830.1**

⁷ Nouvelle teneur selon le ch. 12 de l'annexe à la LF du 6 oct. 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2003 (RO **2002** 3371; FF **1991** II 181 888, **1994** V 897, **1999** 4168).

Art. 86 Mesures de contrainte administrative

¹ Les cantons accordent l'entraide judiciaire pour l'exécution des décisions prises par les organes d'exécution et qui ont passé en force, ainsi que des mesures qui doivent être ordonnées immédiatement.

² Lorsque l'inobservation de prescriptions de sécurité met sérieusement en danger la vie et la santé des travailleurs, l'autorité cantonale interdit l'utilisation de locaux ou d'installations et, dans les cas particulièrement graves, ferme l'entreprise jusqu'à ce que le danger soit écarté; elle peut ordonner la saisie de substances et d'objets.

Section 4 Financement⁹

Art. 87 Supplément de prime¹

¹ Le Conseil fédéral fixe, sur proposition de la commission de coordination, le supplément de prime destiné à la prévention des accidents et maladies professionnels. Il peut, après avoir entendu la commission de coordination, libérer totalement ou partiellement certaines catégories d'entreprises du paiement de ce supplément.

² Le supplément de prime est prélevé par les assureurs et géré par la CNA, qui tient, pour ce faire, un compte séparé; ce compte est soumis à l'approbation du Conseil fédéral.

³ Le supplément de prime sert à couvrir les frais découlant de l'activité exercée par les organes chargés de prévenir les accidents et les maladies professionnelles. Le Conseil fédéral règle les questions de détail.

¹ Introduit par le ch. I de la LF du 25 sept. 2015 (Assurance-accidents et prévention des accidents), en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2017 (RO **2016** 4375; FF **2008** 4877, **2014** 7691).

Art. 87a¹Contributions des entreprises étrangères

¹ Les entreprises étrangères dont les travailleurs ne sont pas soumis à l'assurance obligatoire en vertu de la présente loi doivent payer des contributions à la prévention des accidents.

² Le montant des contributions doit être fixé de manière à équivaloir au supplément de prime prélevé en vertu de l'art. 87 pour des entreprises comparables.

³ Le Conseil fédéral règle la procédure de perception des contributions.

¹ Introduit par le ch. I de la LF du 25 sept. 2015 (Assurance-accidents et prévention des accidents), en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2017 (RO **2016** 4375; FF **2008** 4877, **2014** 7691).

Art 6 Ltr

Art. 61 *Obligations des employeurs et des travailleurs*

Obligations des employeurs et des travailleurs

¹ Pour protéger la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit en outre prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des travailleurs.²

² L'employeur doit notamment aménager ses installations et régler la marche du travail de manière à préserver autant que possible les travailleurs des dangers menaçant leur santé et du surmenage.

^{2bis} L'employeur veille également à ce que le travailleur ne soit pas obligé de consommer des boissons alcooliques ou d'autres substances psychotropes dans l'exercice de son activité professionnelle. Le Conseil fédéral règle les dérogations.³

³ L'employeur fait collaborer les travailleurs aux mesures de protection de la santé. Ceux-ci sont tenus de seconder l'employeur dans l'application des prescriptions sur la protection de la santé.

⁴ Les mesures de protection de la santé qui doivent être prises dans les entreprises sont déterminées par voie d'ordonnance.

Art 328 al.2 CO

Art. 328 C. *Obligations de l'employeur / VII. Protection de la personnalité du travailleur /*

1. En général

VII. Protection de la personnalité du travailleur

1. En général

² Il prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui.²



Art. 6, OPA, 1 *Information et instruction des travailleurs*

¹ L'employeur veille à ce que tous les travailleurs occupés dans son entreprise, y compris ceux provenant d'une entreprise tierce, soient informés de manière suffisante et appropriée des risques auxquels ils sont exposés dans l'exercice de leur activité et instruits des mesures de sécurité au travail. Cette information et cette instruction doivent être dispensées lors de l'entrée en service ainsi qu'à chaque modification importante des conditions de travail; elles doivent être répétées si nécessaire.²

² Les travailleurs doivent être renseignés sur les tâches et les fonctions des spécialistes de la sécurité au travail occupés dans l'entreprise.

³ L'employeur veille à ce que les travailleurs observent les mesures relatives à la sécurité au travail.

⁴ L'information et l'instruction doivent se dérouler pendant les heures de travail et ne peuvent être mises à la charge des travailleurs.

Art. 8 al.1 OPA *Travaux comportant des dangers particuliers*

L'employeur ne peut confier des travaux comportant des dangers particuliers qu'à des travailleurs ayant été formés spécialement à cet effet. L'employeur fera surveiller tout travailleur qui exécute seul un travail dangereux.

Annexe 3 : détails et explications des calculs des impacts

1. Détail des calculs relatifs au coût des accidents de longues durées pour les chutes en hauteur :

	A	B	C	D	E
1					
2		Détail calcul coût accidents longues durées pour les chutes en hauteur			
3					
4		Accidents et maladies toute catégorie confondue			
5			Pourcentage par rapport au nombre d'accidents	Pourcentage par rapport aux coûts engendrés	
6		Accidents longue durée	0.8	47	
7		Accidents courte durée	99.2	53	
8					
9		Accidents relatifs aux chutes en hauteur			
10			Pourcentage par rapport au nombre d'accidents	Pourcentage par rapport aux coûts engendrés	
11		Accidents longue durée	2.1	70	$100 * ((D6/C6) * C11) / (((D6/C6) * C11) + (D7/C7) * C12)$
12		Accidents courte durée	97.9	30	$100 * ((D7/C7) * C12) / (((D7/C7) * C12) + (D6/C6) * C11)$

2. Détail du calcul relatif au salaire brut moyen d'un employé de commerce :

Salaire brut moyen employé de commerce			
Âge	Nbre année	Salaire (CHF)	Total salaire sur durée de vie active (CHF)
18-20	3	54'040	3'399'020
21-23	3	56'770	
24-26	3	61'170	
27-29	3	65'360	72319.60
30-34	5	69'640	
35-39	5	74'050	
40-44	5	75'950	13.3
45-49	5	76'800	
50-54	5	77'660	
55-59	5	80'400	62701.10
60-64	5	82'900	
	47		
			Estimation : CHF 62'700.- par année
Source : https://www.sciv.ch/data/documents/Employsdecommerce.pdf			

Annexe 4 : interview d'un accidenté

Interview d'une personne ayant vécu un accident de travail : M. Müller (Nom d'emprunt)

Rencontre effectuée le 03 avril 2018

Méthodologie :

La méthodologie durant cette rencontre a été de laisser parler la personne concernée afin de lui permettre de ressortir ses émotions, ce qui l'a marqué et ce qui l'a impacté des suites de son accident de travail. Les réponses aux questions sont vastes mais englobent de manière précise le point de vue de l'interviewé. Les questions sont donc très ouvertes et seuls les différents points à aborder ont été notés avant la rencontre.

Afin de faire ressortir au mieux les émotions vécues par M. Müller, cet entretien qualitatif est retranscrit en langage relativement familier. Certaines tournures de phrases sont gardées volontairement et nous permettent de comprendre d'une manière plus précise et plus profonde le ressenti de l'auteur. La rencontre a duré 2h30. La majeure partie du témoignage a été retranscrite dans le but de bien comprendre tous les impacts liés à un tel accident, tant d'un point de vue humain que financier.

Interview

Ça fait combien de temps que vous avez eu l'accident ?

« J'ai eu l'accident en juillet 2011. Cela fait bientôt sept ans. »

Arrivez-vous à m'expliquer comment cela s'est passé ?

La situation : « J'étais contremaître forestier dans une entreprise forestière dans le bas Valais et je sanglais un wagon CFF pour le transport de bois. C'était un vendredi en fin de journée et il fallait encore terminer ce travail. D'habitude on fait cela tout seul, mais par chance j'étais avec un collègue de travail. Je me trouvais sur les wagons afin d'installer les sangles pour qu'elles ne soient pas vrillées. Mon collègue, qui était au sol, les passait dans l'étendeur et les sanglait. En me déplaçant sur les bois je me suis aperçu qu'il y avait des rondins qui étaient mal empilés, et le chargement ne partait pas avec des bois empilés de cette manière. J'ai dit à mon collègue de revenir avec la machine et de les réaligner. Il est donc parti la chercher pendant que je continuais à sangler les bois. »

L'accident : « Je me suis déplacé sur les bois comme on a l'habitude de se déplacer et je n'ai pas fait attention. Il y avait un bout qui n'avait pas d'écorce, il était en sève et donc

glissant. J'ai perdu l'équilibre et je me suis retrouvé allongé par terre sur le dos à côté du wagon. Quand mon collègue est arrivé avec la machine, il pensait que je faisais « le con », que j'étais descendu et que j'étais couché par terre. Je lui ai dit que j'étais tombé et quand il a vu que j'avais de la peine à parler, il est vite parti au dépôt chercher les collègues. J'ai eu la chance de rester tout le temps conscient dans mon accident. La première chose que j'ai faite a été de toucher mes jambes : je ne les sentais plus. Je me suis dit que ce n'était pas bon signe... Mon collègue est revenu avec les autres, avec plein de pulls, des vestes, des choses comme ça... et ils m'ont dit :

- On va te déplacer, on va te mettre allongé comme il faut, te mettre des habits dessous pour que tu n'aies pas mal. (Je suis tombé sur des ballasts, les gravillons que tu as autour des bois.)
- Ecoutez, vous me laissez comme ça, vous ne me touchez pas. Il n'y a aucun danger, ça ne sert à rien de me déplacer et comme ça suivant ce qu'il y a, ce ne sera pas votre faute, leur répondis-je.

Je le sentais mal et je pensais que c'était assez grave. Si j'étais amené à ne plus pouvoir marcher, je n'avais pas envie que mes collègues soient tenus pour responsable. Ils ont appelé les secours. »

La prise en charge des secours : « L'ambulance est arrivée et ils ont appelé directement l'hélicoptère. Le médecin de la REGA m'a pris en charge et ils m'ont transféré au CHUV. Dans l'hélicoptère les douleurs sont devenues violentes. Même avec les antidouleurs... rien n'y faisait. Après j'ai fait toute une série de tests, mais ils ne m'informaient pas des résultats. Ils me donnaient beaucoup de médicaments. Quand j'allais partir pour me faire opérer, ma compagne est arrivée avec mes parents, mais eux non plus ne savaient pas ce que j'avais. Moi je leur ai directement dit : je ne remarquerai plus ! Je ressentais ça, même si les médecins ne me l'ont pas encore dit. Ma compagne est partie en larmes, les deux infirmières aussi. Je leur ai dit qu'il fallait partir au bloc car je ne tenais plus. L'opération a duré 5 heures. Le lendemain matin, le médecin m'explique un peu, mais avec des pincettes : il ne me disait pas grand-chose. Dans la journée, le médecin de l'opération est revenu et m'a dit :

- On t'a opéré comme on a pu, mais on n'est pas satisfait de la position des vertèbres. On va te reprendre au bloc ce soir et on va faire quelque chose d'un peu mieux. On va retenter notre chance pour que la moelle épinière soit vraiment bien libre. C'est une petite opération qui ne va pas durer trop longtemps.

Pour finir, elle a duré 8 heures. Ils ont enlevé la vertèbre qui était cassée et ils ont mis une pièce à la place. Ils appellent ça un piston. En mettant le piston ils te bloquent deux vertèbres en dessus et deux en dessous. J'ai donc cinq vertèbres solidaires entre elles. »

La paralysie : « La lésion est au niveau de D12. Plus la lésion est basse, plus t'as des chances de récupérer. C'est souvent cette vertèbre qui est touchée à cause de la forme de la colonne vertébrale, car tu tapes sur la bosse. A D12, tu arrives à la fin de la moelle épinière et après c'est une terminaison nerveuse. Ils appellent ça la queue de cheval et les conséquences sont déjà moins graves : ça se passe différemment au niveau de l'écrasement.

La paralysie concerne, dans la plupart des cas, pas uniquement les jambes, mais aussi les organes internes. C'est cela dont les gens ne se rendent pas compte. Tout ce qui est vessie, ça ne fonctionne pas. Aucune sensation de quand elle est pleine et quand il faut la vider. Les selles, la même chose. Le système digestif fonctionne encore, mais je ne sais pas quand je dois aller à selle ou autre. Tout ce qui est sexuel ne marche plus non plus. Les érections par exemple, certains en ont, d'autres non. Pour certains ce sont des érections réflexes : juste le fait de toucher et cela arrive. Ce n'est pas maîtrisé et il n'y a pas d'éjaculation, donc c'est souvent mort quoi... Après chacun est différent, mais c'est le principe de base. Certaines choses peuvent revenir, c'est pour cela que les médecins ne se prononcent pas trop. »

Les premiers jours après le diagnostic : « Au CHUV, une fois que tu as eu l'accident, tu as des soins continus et tu peux retourner en chambre. Mais ils ne t'expliquent toujours pas tellement ce que tu as. Ils te disent juste que tu es paraplégique, mais tu ne sais pas ce que c'est que la paraplégie... Tu es dans ton lit et tu te dis juste que tu ne pourras plus marcher, mais tu ne te rends pas compte de tout. Toutes les choses qui fonctionnaient avant indirectement et que tu n'employais pas consciemment. Par exemple quand tu te mets assis au bord du lit, c'est une chose qui te paraît tout bête... bah tu ne tiens pas assis. Tu t'effondres direct, c'est impressionnant ! C'est vraiment là que tu te rends compte que tu n'es pas en forme. Après j'ai su que la rééducation sera assez longue et qu'ils allaient en principe me transférer à Sion, ou alors à Nottwil. Cela dépend des places. S'il n'y a plus de place à Sion, le CHUV est d'accord de nous garder environ un mois mais après il faut partir. Etant Valaisan, je me suis dit que c'était quand même mieux Sion... J'ai eu de la chance de pouvoir être transféré rapidement à cette clinique : j'ai fait seulement deux semaines à Lausanne. Au CHUV, assez rapidement ils te mettent sur un fauteuil et tu peux te balader et faire deux ou trois choses. Tu n'es pas cloué au lit. »

La prise en charge à Sion : « T'arrives à Sion et ils ont des protocoles assez stricts : des temps de chaise et des choses comme ça. AU CHUV c'était beaucoup plus laxiste. Mais

ces temps de chaise sont importants. Cela aide à éviter les problèmes de peau que tu peux avoir. En effet, tu es tout le temps assis, tu as toujours la même pression au même endroit, mais tu ne le sens pas. Toi, quand tu es assis, inconsciemment, tu vas bouger une jambe, tu te décales un peu et tu n'as pas toujours le même point de pression. Le fait d'avoir tout le temps ce même point te fait des escarres : la peau commence à se nécroser et elle pourrit. Ça te fait des trous, tu ne le sens pas mais c'est gênant pour la vie de tous les jours. Comme la circulation du sang se fait très mal, ça cicatrise mal aussi.

C'est pour éviter ces problèmes qu'à ton arrivée à Sion, ils te disent : aujourd'hui, vous aurez le droit à deux fois 30 minutes de chaise. Avant tu restais peut-être cinq heures à la suite... Donc tu repars en arrière, ça fait drôle. En plus, tu as une sonde à demeure pour les urines. Ils commencent un peu à t'expliquer comment ça va aller :

- La sonde on va vous l'enlever dans quelques semaines.
- Génial ! Leur répondis-je.
- On va t'apprendre à te sonder toi-même et à vider ta vessie. Ça ne va plus fonctionner comme avant.
- Ah mince... (*Tu pensais que quand ils allaient t'enlever le tuyau, ça allait remarcher.*)
- Pour les selles, il y a une boîte avec des gants pour aller les chercher.

Quand tu es à la SUVA c'est les infirmières qui le font, mais ce n'est pas plus valorisant non plus car tu n'arrives pas à le faire. Et c'est tous les jours qu'ils t'apprennent une nouvelle chose comme ça. Chaque soir tu as ton entourage qui vient et qui te demande :

- Qu'est-ce que tu as appris aujourd'hui ?
- Bah tu sais, les urines ça ne vas pas revenir.
- Ah mince...

Le lendemain :

- Bah tu sais, les selles ça ne vas pas revenir.
- Ah mince...
- Et tu sais, il faudra trouver un autre appartement car celui qu'on a il n'est pas accessible et difficilement transformable.

Tu as ta vie qui change : tout est touché. Mais moi j'ai toujours été positif, je l'ai toujours bien pris et j'ai toujours été motivé à aller de l'avant. Je ne suis pas du genre à m'apitoyer sur mon sort. Dans ma tête j'étais sûr que j'allais remarcher. Les médecins me disaient : « non, non, tu ne vas pas remarcher ». Et je leur répondais : « non, il ne faut pas dire ça, vous ne savez pas ! » Les médecins avaient peur que je sois trop motivé à remarcher et que je me

focalise que là-dessus en mettant de côté la rééducation. Mais dans ma tête, j'étais conscient que ça pouvait rester comme ça, mais je n'avais pas envie d'y croire, je voulais aller de l'avant. Et changer de domicile, ça ne me motivait pas quoi ! Je n'avais pas envie. »

Vous habitez où maintenant ? Comment ça se passe ?

« J'habite à Vérossaz et avant j'habitais aux Cases, juste en dessus de Saint-Maurice. C'est l'ergothérapeute qui s'occupe de tout ce qui est lié au domicile. La première fois que je vais dans son bureau je lui ai dit : « C'est bon, je vais remarcher, je n'ai pas besoin de tout ça. » Je suis reparti de là un peu fâché et je n'ai pas écouté ce qu'elle m'a dit. Le lendemain j'ai redemandé pour avoir un rendez-vous avec et je lui ai dit : « Je crois que vous avez quand même raison, je dois quand même prendre un peu les devants ». Elle me répond : « Mais oui, et si tout d'un coup tu remarques ce sera facile pour toi de réaménager. Il faudra sortir de cette clinique, les démarches sont longues. Tu dois chercher quelque chose qui soit adapté pour toi, pour que tu puisses sortir de la clinique. » Je trouve son résonnement juste et nous avons commencé à chercher un logement. »

Les défis pour trouver un nouveau logement : « Ils m'ont donné une feuille A4 avec plein de critères. Ma compagne a visité une trentaine d'appartements et ça n'allait pas. Il n'existe pas des appartements qui correspondent à tous les critères en lien avec mon état de santé. Des appartements qui se transforment facilement, ça existe. Mais quand tu pars d'un endroit qui n'est pas adapté, tu recherches un endroit adapté, pas un endroit à adapter. Pour finir, ma compagne prenait contact avec les concierges et elle leur demandait si les poussettes rentraient dans l'ascenseur. Si ce n'était pas le cas, la chaise roulante n'allait pas passer non plus. A la fin de la semaine, on visitait les rares appartements qui répondaient à mes critères.

A la SUVA, ils me donnaient des chaises inadaptées : assez sportives avec beaucoup de carrossage. C'était trop large et tu n'arrives pas à rentrer dans les portes. Dans beaucoup d'appartements ça ne jouait pas. Pour finir, on avait vu un logement sur Vérossaz. Au début on se disait que ça n'allait pas trop : c'est en montagne et si on veut aller se balader un peu avec la chaise, ça devient vite très physique. Pour finir, on a quand même été à Vérossaz. L'appartement était en fin de construction et l'ascenseur n'était pas encore opérationnel. Le propriétaire m'a dit : « dans l'immeuble qui est à côté c'est le même. Tu peux aller chez des locataires voire un appartement, ce sera exactement pareil et tu me dis si ça t'intéresse. » J'ai trouvé la salle de bain moins adaptée : ils ont prévu une baignoire, mais pour moi il me faudrait une douche de plain-pied. Dans l'appartement qui est encore en travaux, ils viennent de poser la baignoire et ils n'ont pas encore fait le carrelage. Ils m'ont donc laissé réfléchir jusqu'à la fin de la semaine et si ça m'intéressait, ils enlevaient la baignoire et commençaient les travaux.

Je trouvais cela très sympas mais les démarches avec l'AI s'avèrent longues. Le propriétaire me répondit : « ça m'est égale de l'AI, on fait les travaux et un dossier pour l'assurance. Si à la fin ils prennent en charge tant mieux, sinon tempi. »

J'ai discuté avec ma compagne et je lui ai dit qu'on ne pouvait pas refuser. On a donc donné réponse et ça s'est fait comme ça. C'est aussi là que tu apprends que les démarches avec l'AI sont très compliquées et très longues.

Si nous avons suivi les directives de l'AI, il aurait fallu finir la salle de bain comme elle était prévue, en faire des photos une fois cette dernière terminée, demander des devis quant au démontage à deux entreprises différentes pour chaque corps de métier, puis refaire la salle de bain de manière adaptée. C'est compliqué. Au moment où j'ai reçu la décision qu'ils allaient prendre contact avec un expert pour se positionner, j'allais déjà emménager. J'aurais dû encore rester ici si j'attendais sur l'AI. J'ai fait 6 mois, j'aurais dû rester encore facilement deux ou trois mois. Pour finir ils ont tout pris en charge. »

Vous étiez bien assuré ?

« C'était un accident et mon entreprise était assurée à la SUVA. J'avais donc une bonne assurance. Je n'ai pas eu de souci au niveau de la prise en charge. On ne se rend pas compte tant qu'on n'a rien, mais c'est très important. »

Vous n'avez rien eu à déboursé ?

« Non, tout ce qui est médicament et perte de salaire a été pris en charge. Quand j'ai eu mon accident, on était une chouette équipe ici à la SUVA : il y a eu beaucoup d'accidents en même temps. On était peut-être cinq ou six, tous dans la même tranche d'âge et le même type d'accident. Il y avait une bonne entente, on était solidaire et on progressait tous en même temps. On se motivait et c'était cool. Tu fais la connaissance de plein de gens. Il y avait un gaillard qui a aussi eu un accident, mais de parapente. Il avait pris une année sabbatique et il avait une assurance vraiment basique. Ils lui ont pris le minimum en charge. Dans ce cas, c'est à vie que tu es assuré au minimum. Déjà qu'en étant assuré, tu dois te battre pour tout, pour le matériel que tu as le droit... Mais si tu n'es pas bien assuré, c'est encore pire, tu as vraiment le minimum. C'est là que je me suis rendu compte que l'assurance était vraiment importante. »

La fondation Suisse pour paraplégiques : « En Suisse, on a la fondation Suisse pour les paraplégiques. Elle fait partie du centre de Nottwil et fonctionne grâce aux dons. Tout le monde peut s'assurer là-bas avec une cotisation qui est de CHF 45.- par année. En cas de paraplégie, comme j'ai eu moi, tu reçois une enveloppe de CHF 250'000.-. Si tu t'inscris après

l'accident, ça n'est pas rétroactif. Après, tu deviens de toute façon membre. Donc si j'avais fait cela avant, j'aurais gagné CHF 250'000.-.

En étant assuré à la SUVA, tu as une atteinte à l'intégrité. Tout ton corps est morcelé et chaque partie est chiffrée : cela vaut tant, et la paraplégie avec telles lésions vaut tant. Tu touches un montant. Dans mon cas, c'était dans les CHF 110'000.-. Pour mon copain qui était mal assuré, une partie des soins et du matériel n'a pas été pris en charge et il n'a pas touché l'atteinte à l'intégrité. »

Au niveau de la vie privée, vous avez quand même dû déboursier de l'argent ?

« Ils se cachent pas mal derrière le montant de l'atteinte à l'intégrité. Ils disent que l'assurance paie tout ce qui découle de l'accident, mais il y a beaucoup d'autres choses. Typiquement, tout ce qui est du domaine sexuel, si tu veux procréer et que tu dois faire des prélèvements, ils ne prennent rien en charge. Bien que ta fertilité provienne probablement de l'accident, il n'y a pas de preuve. Ils se déchargent de pas mal de choses. Par exemple, tu veux aller chez tes parents, ce n'est pas accessible et tu dois installer un monte escaliers ou faire quelques travaux. Personne ne va prendre en charge cela. Tous les amis chez qui tu ne peux plus aller, c'est la même chose. De plus, ces CHF 110'000.-, que tu aies 20 ans ou 50 ans, c'est la même enveloppe que tu touches. Pourtant, à 50 ans, une bonne partie de ta vie a déjà été faite. Les gens avec qui tu discutes pensent que c'est un grand cadeau, mais pas tant que ça. Ce montant leur permet aussi de « se cacher » en vous disant : vous avez reçu cette enveloppe, on ne doit pas tout vous payer. »

Les soins : Tu fais environ 5 sondages par jour, ils t'apprennent à boire à heure fixe telle quantité et tu sais qu'après 4 heures de temps, il faudra aller te sonder. Si tu bois du café ou du thé, c'est plus diurétique et tu dois aller plus souvent. La bière ce n'est pas ce qu'il y a de meilleur non plus. Tu apprends et parfois ça fonctionne bien alors que d'autres fois ça ne fonctionne pas. « Tu pisses parmi et ce sont des moments qui sont humiliants. » Tu essaies de faire attention. Tout ce matériel a un coût et c'est pris en charge. Une sonde, que tu emploies une fois, c'est environ CHF 5.-.

Pour votre ami qui n'était pas assuré, l'assurance prend-elle aussi cela en charge ?

Il est plus limité, il peut prendre telle sorte de sonde mais pas les autres. Pour le viagra par exemple, je le reçois en quantité limitée (50 pilules par année). Mon copain il ne peut pas en avoir. J'ai beaucoup plus de choses qui sont pris en charge que lui. Un autre exemple est la chaise roulante : il existe plusieurs modèles, c'est comme les voitures. Tu as la voiture de base et tu as les autres. En étant assuré à la SUVA, tu peux déjà avoir une meilleure chaise

que si tu n'étais pas assuré. Si tu travailles, ils sont aussi plus sympas avec toi. Mais il faut te battre pour tout.

La chaise : La chaise a des options et des couleurs... Cela ne change pas grand-chose, elle n'est pas tellement mieux, mais tu es tout le temps dedans. C'est comme tes chaussures. Tu n'as pas qu'une paire. Et ils te paient qu'une chaise, pas une deuxième. Quand tu sors de la clinique, tu as qu'une chaise et tu aimerais bien en avoir une deuxième. Ils te demandent pourquoi et tu leurs réponds :

- Toi, quand tu arrives à la maison, tu enlèves les souliers et tu mets des pantoufles pour aller te balader dans la maison. Tu ne vas pas dans toutes les pièces avec les chaussures sales, ni sous la douche.
- Ce n'est pas comparable.
- Bah moi je fais ça avec ma chaise : l'hiver quand tu as la neige, tu es assis à table et tu as une gouille qui se forme dessous. Toute la neige fond et tu traînes du sel dans toute la maison.

Si ma chaise rencontre un problème ou s'avère cassée, je suis « emmerdé » en attendant que je revienne à la clinique en chercher une nouvelle. Maintenant je suis content car après 5 – 6 ans, ils ont accepté de négocier et j'ai obtenu une nouvelle chaise tout en pouvant garder la vieille. Les chaises comme la mienne sont entre CHF 5'000.- et CHF 7'000.-. Tu ne vas pas, ou ne peux pas t'en acheter une.

« Nous croisons Daniel »

Les activités organisées par la clinique : Il travaille ici. C'est lui qui s'occupe d'un stand de bricolage pour tout le monde et il coach les paraplégiques. La clinique organise des sorties thérapeutiques une semaine sur deux le jeudi après-midi. Les organisateurs sortent les patients qui sont en chaise pour les confronter à la vie de tous les jours. Tu as des sorties en forêt pour le maniement de la chaise, des autres en ville pour le regard des gens ou une sortie dans les magasins pour apprendre à prendre un escalier roulant. Ce sont des choses auxquelles tu es confronté dans la vie de tous les jours. C'est très important ! Quand j'ai fait mon séjour ici, on a même été skier. Maintenant ils ne le font plus, c'est trop dangereux et ils ne prennent plus le risque. Ils ont trop peur d'un accident.

Vous avez chuté de combien de mètre de hauteur ?

Pas haut, entre 3 et 4 mètres. Cette journée là c'était un vendredi. Je savais que j'étais au dépôt, je faisais des bricoles, j'ai été voir deux ou trois chantiers pour faire des soumissions. Je savais que c'était une journée tranquille et je me disais qu'il n'y aurait pas d'accident. J'étais

fou. Par rapport aux risques qu'on prend d'habitude. Il y a des choses qu'on fait qui sont vraiment dangereuses et qu'on sait qu'il y a un danger. Mais ça arrive là, à un moment où tu ne t'y attends pas. Cela ne devait pas arriver. Mais je suis content que je fusse seul au moment des faits. Droit derrière l'accident, tu as la police qui arrive en même temps que l'ambulance et ils t'embêtent avec des questions. Après ils reviennent à la clinique avec les mêmes questions : vous êtes sûr qu'on ne vous a pas poussé... Ils ont presque accusé mon collègue de meurtrier. Je suis content que ça soit arrivé comme ça et que je me souvienne de tout.

Vous avez suivi une formation antichute avant votre accident ?

Non, je n'ai pas suivi de formation antichute. Il n'y a rien qui soit défini pour le chargement pour les CFF. Et à ce jour, ça n'a pas changé. Les CFF se déchargent de cela. Ils t'amènent le wagon, tu t'occupes de le charger et ils exigent qu'il soit sangle d'une certaine manière. Une fois qu'il est prêt à partir, ils viennent. C'est un gaillard qui contrôle le wagon et qui dit : oui il part, ou non il ne part pas. Ils sont uniquement responsables de transporter le wagon sans dommage. Toi, tu n'es pas leur problème. Moi je bossais pour l'entreprise forestière.

Et dans l'entreprise forestière, il y avait des directives ?

Mon patron n'a entrepris aucune démarche. Il m'a dit qu'il allait le faire, mais il n'a rien fait du tout. C'était le 3^{ème} accident qu'il y a eu la même année, mais le premier aussi grave. Il y a eu beaucoup d'accident de ce type d'après la SUVA. En principe, les employés glissent du wagon mais arrivent à se rattraper. Ce sont des blessures moins importantes, comme des épaules qui se déboîtent. Par exemple, une personne est tombée entre deux wagons et a eu la mâchoire brisée... Mais ce n'est pas le problème des CFF.

Lors de mon accident, notre société était engagée par une entreprise de transport de bois pour charger le wagon. Cette dernière a été très attentive et très touchée par mon accident. Nous devons monter sur les wagons car une barre nous empêche de passer la sangle de l'autre côté. Les CFF ne veulent pas en entendre parler. En revanche, l'entreprise de transport a engagé des discussions avec les CFF. J'ai aussi eu une discussion avec cette entreprise, la SUVA et les CFF pour trouver une solution, et cela n'est arrivé que 3 ans après. Maintenant, l'entreprise qui gérait le transport de bois a créé un nouveau système de wagon où tu n'as plus besoin de grimper dessus pour passer les sangles. Par rapport aux directives, je n'ai rien fait de faux. Ils ne pouvaient rien me reprocher car il n'existe pas de lois ni de règles. La seule chose qu'ils auraient pu me reprocher c'est que je n'avais pas de casque. Mais ça n'aurait rien changé. Ils ont contrôlé les souliers et j'avais de bonnes semelles. Ils te font des prises de sang pour vérifier mon taux d'alcoolémie mais tout était en règle.

Avec du recul, ce que tu peux faire de mieux, c'est d'être toujours deux employés pour cette tâche, prendre une échelle et ne plus aller sur le wagon. Avant mon accident, on n'avait jamais réfléchi à cela.

Ça vous aurait intéressé d'avoir suivi une formation ?

Bien sûr, pour prendre conscience et pour être sensibilisé à ce type d'accident. J'ai beaucoup de copains qui bossent à la CIBA à Monthey, et ils te disent qu'aussitôt que tu grimpes à plus de deux mètres avec une échelle, tu dois être encordé, avoir d'autres points d'assurage... C'est embêtant pour travailler, ça prend du temps, et pour des petites choses tu n'as pas envie de le faire. Pourtant en 5 secondes, tu peux te retrouver par terre... Quand tu te retrouves dans une situation comme ça, tu te dis : bah « merde »... cinq secondes que tu aurais mieux fait de prendre. Surtout qu'en tant qu'employé, ce n'est pas toi qui perds les cinq secondes, c'est ton patron. Et c'est toi qui te retrouves en chaise, ce n'est pas ton patron. Lui ça lui coûte un peu financièrement au niveau des primes, mais c'est minime.

Serait-il possible d'avoir un contact avec ton entreprise pour savoir les conséquences liées à votre chute pour eux ?

Comme je bosse à la partie administrative je suis bien placé pour répondre à cela. Tu as des primes qui augmentent et qui descendent. Je vais regarder cela plus en détail et te redire.

Maintenant, si j'ai bien compris, vous bossez encore pour eux, mais à l'administration. Est-ce que cela leur a coûté au niveau des infrastructures, etc... ?

Une bonne partie a été prise en charge par l'assurance. Notre entrepôt était situé à Collombey, avec tous les locaux pour les employés du terrain. Le bureau était rapatrié à la maison de l'employeur pour des raisons de simplicité car sa compagne s'occupait de la partie administrative. Mes assurances ont rapidement discuté du travail : qu'est-ce que tu vas faire, est-ce que tu vas reprendre ? Ils aiment bien impliquer directement l'employeur car il y a le côté émotionnel, et il faut le faire rapidement. Après 6 mois, le patron s'intéresse moins à l'employé. Sous le coup émotionnel, il y a souvent la possibilité que si la structure le permet, l'employé soit réintégré. Mon patron m'a donc assez rapidement dit qu'il me gardait et qu'on trouverait une solution. Avant mon accident, on voulait refaire les locaux de l'entreprise, mais ce n'était pas une priorité. En effet, pour une entreprise forestière, c'est plutôt le capital machine que les locaux qui priment. Quand je suis sorti de la clinique (ils appellent ça une reprise thérapeutique), j'ai été pris en charge par la SUVA et j'ai dû travailler. Ils m'ont testé. Au début, je ne pouvais pas accéder chez mon employeur car il y avait des escaliers. Il a donc

vissé des planches dans les escaliers et il me poussait en haut le matin, puis me redescendait le soir. J'allais travailler deux fois par semaine et tout se passait bien. On pouvait donc entreprendre une reconversion professionnelle, mais il fallait trouver une solution pour les locaux. L'assurance est venue avec des experts pour voir ce qui était faisable. On est parti sur l'idée d'installer des portes à cabine aux locaux le temps que mon patron refasse les travaux. Ces travaux comprennent une plateforme élévatrice qui a été prise en charge par l'AI. Pour le travail ils n'embêtent pas. La porte à modifier a aussi été prise en charge. Dès que tu pars dans une reconversion professionnelle, tu changes de statut et tu n'es plus à la SUVA mais à l'AI. C'est donc l'AI qui prend en charge. Là tu es aussi bien pris en charge. Avant la reconversion, j'ai dû faire des cours d'appui pour les langues, en allemand et en anglais, et ça a aussi été payé par l'AI. Une fois que j'ai fini ma reconversion, ils m'ont demandé si je voulais faire un stage en fiduciaire pour voir un peu plus la partie comptabilité. Nous on ne le faisait pas beaucoup dans l'entreprise : on rentrait les factures mais c'était la fiduciaire qui s'occupait du reste. Ma collègue qui était formatrice n'avait pas de grandes connaissances là-dedans non plus. J'ai donc fait un stage de 6 mois à mi-temps dans la fiduciaire. Le but étant de reprendre la partie comptabilité pour mon entreprise et de se passer de la fiduciaire sauf pour les boucllements finaux. C'est ce qui s'est passé. Après ces 6 mois de stage pris en charge par l'AI, j'ai pu réintégrer le poste à 80 % et on gère toute la comptabilité dans l'entreprise. Ma collègue qui était ma formatrice a aussi quitté l'entreprise pour me laisser du travail. Ce n'était pas justifié d'avoir deux personnes, elle à 50 % et moi à 80 %. J'ai eu de la chance qu'elle ait accepté de partir. Elle ne l'aurait peut-être pas fait si mon accident n'était pas arrivé.

Dès que tu recommences à travailler, tu retournes à la SUVA et ils vont définir à quel pourcentage tu vas travailler et quelle rente tu vas toucher. Tu rentres vraiment dans le vif du sujet. Quand tu es à la SUVA, ils te disent que tu ne vas rien perdre au niveau salarial. Mais ce n'est pas le cas... Ils ne te donnent pas le même salaire.

Ils ont dû me former, mais je ne coûtai pas plus cher qu'un apprenti.

Tu arrives à me donner un pourcentage de ce que tu reçois ?

J'ai fait ma reconversion professionnelle à 80 %. Tu es obligé de faire avec ce pourcentage au minimum. Mais en réalité, tu fais plus que du 80 % car tu dois étudier les cours en dehors de ton travail. Je n'avais même plus le temps pour faire de la physio... j'arrivais plus qu'à la faire une fois toutes les 3 semaines. J'ai toujours été aux cours même si j'étais malade, et à la fin ils me disent que je peux bosser à 90 % vu que je n'ai plus la formation et donc théoriquement plus de temps. Mais ce n'est pas possible, je n'ai pas le temps. Pour aller au boulot à 7h30 le matin, je me lève à 5h. Pendant ce temps-là, je ne suis pas en train de boire

le café et de regarder la télévision. « Je suis sur les chiottes à poser ma calle et je m'habille. » La personne avec qui tu discutes n'a aucune idée de ce que c'est la paraplégie et ne veut pas le savoir. Ils ne sont pas sensibles à ce genre de chose. Alors tu commences à leurs expliquer ce que tu vis, que tu dois mettre un doigt pour faire venir tes selles... ça peut aussi m'arriver que ça sorte ici et que ça commence à sentir mauvais...ça me rend mal à l'aise. Mais cela les gens ne savent pas.

J'ai réussi à me battre pour avoir le 80 %. L'assurance accidents prend le 20 %. Mais ce 20 % qu'elle prend, elle le prend comme si tu étais assuré à l'assurance accidents, donc à 80 %. Au final, je ne suis pas rémunéré à 100 % mais à 96 %. Eux ils voulaient que je le sois à 90 % pour qu'ils aient le moins de pertes.

Pour être pris en charge par l'AI, il faut être invalide à plus de 40 %. Moi je ne touche donc plus rien de l'AI. Elle m'a uniquement financé une reconversion professionnelle dans le but que je sois valide dans ma nouvelle profession. Dans mon ancienne profession, j'étais 100 % invalide, mais maintenant je suis invalide à 20 % dans ma nouvelle profession. Ils vont donc te retrouver une profession où tu es valide, même si elle ne t'intéresse pas. Tu ne peux plus choisir. Ils ne te proposent pas beaucoup de professions. En principe c'est soit employé de commerce, soit horloger, soit dessinateur.

Anecdote : J'avais un copain qui avait une lésion beaucoup plus haute. Il ne tient pas toute la journée sur la chaise. Généralement, il y a un paraplégique sur trois qui a peu de douleurs comme moi. Les autres ont moins de chance. Mon copain ne voulait pas faire employé de commerce. Il voulait devenir animateur. Il a donc fait des stages et trouvé du job dans un EMS pour apprendre l'informatique et faire des jeux. L'AI ne voulait pas prendre en charge la formation. Il a alors cherché un autre travail et la même réponse de l'AI : non on ne prend pas en charge. Il faut que vous fassiez employé de commerce ! Alors il a dû retrouver une place d'employé de commerce. La formation, c'est deux jours par semaine à Sion. Il a tout essayé, mais à Noël, il avait trop mal à rester assis pendant les cours et il ne pouvait plus continuer. Il a essayé de trouver un compromis avec l'école afin de faire des demi-journées mais cela n'a pas été accepté. Il avait de très bonnes notes mais pas le temps de présence suffisant... Pendant tout ce temps, il n'avait pas de revenu car l'AI et la SUVA se renvoyaient la balle et personne ne le payait. Maintenant il reçoit une petite rente mais il n'a aucune formation de payée... Ils n'ont pas accepté ce qu'il voulait faire et lui ne pouvait pas faire ce qu'ils lui proposaient. Eux voulaient un travail où tu es valide à un grand pourcentage pour ne pas te verser une grande rente. Si ce n'est pas possible, tu es mis de côté. Le but est que tu leur coûtes le moins cher. Ce système a quand même du bien, mais c'est aussi vicieux.

Si tu veux faire d'autres travaux, l'AI ne prend pas en charge et c'est à toi de financer.

Si je veux changer de travail, cela devient plus compliqué. Imagine que tu es patron, tu as des postulations avec des personnes valides et une personne invalide, qui choisis-tu ? Moi j'aurais pris la valide...

La famille : Il y a aussi tout le reste qui change : les amis et la famille. Tu vois vraiment qui sont tes vrais amis : tu côtoies plus souvent des amis qui te semblaient moins proches, alors que tu vois moins des amis que tu trouvais très proches... Pour l'entourage, c'est le plus dur. Toi, tu es hospitalisé et tu es bien encadré. Si tu as un coup de mou, ils te remontent le moral. Mais personne ne se fait du souci pour la famille, la compagne, les parents. Chaque fois que des amis les croisent, ils leur demandent : Comment il va ? Et ils répètent la même chose plusieurs fois, mais on ne leur pose jamais la question à eux : Et toi, comment tu vas ? Comment tu gères la chose ? C'est ma compagne qui se retrouve toute seule le soir, dans mes affaires... C'est dur.

Au bout d'un moment tu peux sortir les week-ends, mais il faut savoir où aller, surtout au niveau du logement. J'avais de la chance car j'avais retapé un chalet que je louais. Il était accessible et cette année, la neige est venue très tardivement. J'ai donc pu y monter jusqu'à la prise de possession du nouvel appartement avant Noël.

C'est difficile pour l'entourage et pour toi car eux ne savent pas ce que tu es capable de faire, et toi tu le sais. Tu veux faire plein de choses mais ils veulent tout faire pour toi. J'ai eu pendant 4 mois un très grand corset. Ma compagne se demandait le jour où j'allais l'enlever ce qui allait se passer. Elle est donc venue à une séance de physio et il lui a montré tout ce dont j'étais capable. On a tout testé : remonter tout seul quand je tombe, porter des petites choses, etc... Elle a donc été rassurée.

Dans mon cas, c'est comme si j'étais en équilibre sur un ballon de gym depuis un certain endroit. Toi quand tu es assis, indirectement, ta musculature travaille. Tes abdos travaillent. Moi, je ne sens rien et ça ne travaille pas non plus. Donc c'est difficile au niveau de l'équilibre.

Le permis de voiture : Tu dois refaire un permis et la clinique désire que tu repartes avec cela. C'est assez important. Tu poses ton permis, comme si tu avais 70 ans, puis tu dois le repasser. Sur la circulaire de l'AI, c'est écrit ce qu'ils financent, mais tu dois te battre pour tout, même ce qui est indiqué. Quand tu vas les voir, ils te disent qu'ils ne prennent pas en charge. Tu dois leur montrer la circulaire pour qu'ils acceptent. Sur la liste des moyens auxiliaires que tu peux recevoir, ils utilisent souvent l'expression « simple et adéquat ». Cela

veut tout dire. Ils vont te payer la chose la plus bas de gamme, et pour l'autre chose qui est un peu mieux et pas beaucoup plus chère, c'est non.

Par exemple, au niveau des prothèses, tu as plein de sortes. Ils vont te payer celle à CHF 10'000.- au lieu de te payer une meilleure plus chère, mais au bout de quelques années, vu que tu dois forcer que sur une jambe, tu devras te refaire opérer de l'autre jambe. Ils auraient mieux fait de te payer directement une bonne prothèse.

J'habite à Verossaz et c'est difficile pour aller balader. Tu es vite en pente. Il existe un moyen auxiliaire qui s'appelle le Swiss Track, c'est un petit moteur que tu installes sur ta chaise. C'est environ CHF 10'000.-. J'ai demandé au médecin si j'avais le droit d'avoir cela et il m'a dit oui, tu en as besoin ! Il m'a fait une ordonnance que j'ai présentée à la SUVA. La décision est prise à Lucerne et cela a été refusé car soi-disant, c'est pour les tétraplégiques. Ah bon... J'ai fait un dossier photo et j'ai fait opposition en demandant de l'aide à l'association suisse des paraplégiques. On s'est battu jusqu'au tribunal fédéral pour cela. On a perdu car si moi j'avais eu le droit à cela, on ne pouvait plus refuser à d'autres paraplégiques. Leurs arguments étaient bidons :

- Vous avez une voiture, vous pouvez vous déplacer avec la voiture.
- C'est génial pour se balader... Je vais me balader avec ma compagne, elle marche à côté et moi je suis avec la voiture ?

La voiture aussi, tu dois l'acheter toi-même. Et pour tout ce que tu demandes, tu dois te battre, essayer de te justifier pour obtenir une petite aide.

Les démarches pour avoir des enfants : Avant mon accident, on avait prévu de se marier. Cela tombait quand j'étais hospitalisé et on s'est dit : on annule. On a reporté d'une année et on s'est marié l'année suivante. Elle a vraiment du mérite car elle est restée avec moi. C'est assez rare. Elle voulait des enfants et pour moi, ce n'était pas l'image d'un père de famille que j'avais : être en chaise... Pour finir, on a entrepris des démarches. On a essayé plusieurs choses et effectué des prélèvements. C'était très douloureux. Ils ont eu des spermatozoïdes de paraplégiques mais ils pouvaient faire quelque chose avec. C'était très compliqué à mettre sur pieds. On a entamé la procédure d'implantation et on en a implanté deux. Il y avait de la chance d'avoir des jumeaux. Mon épouse a arrêté de travailler pendant une année car c'était trop compliqué avec les procédures. On a refait une tentative et cela a marché. Je suis papa de deux jumeaux depuis juillet de l'année passée. Mais cela, c'est tout nous qui avons financé. Cela nous a coûté plus de CHF 20'000.-.

Si je veux faire du basket, c'est une chaise spéciale à CHF 6'000.-. Tout cela n'est pas financé. Pour le ski, c'est pareil, mais tu ne peux pas t'arrêter pour boire un verre, il faut trouver des stations accessibles. C'est vite très compliqué. J'ai aussi essayé du ski de fond en vallée de Conches. Je pouvais arriver en voiture tout proche et les pistes sont plates. Maintenant je fais du basket, mais on ne trouve pas assez de joueurs pour monter une équipe. On s'entraîne tous les vendredis et je suis un des plus souvent présent.

L'association suisse pour les paraplégiques aide énormément, et surtout pour le sport. Par exemple, ils te donnent 75 % pour les chaises de sport, ils t'aident pour la voiture. Le problème est que la SUVA et l'AI savent que l'association donne de l'argent. Alors ils ne veulent plus subventionner ... Maintenant l'ASP devient donc plus réticente.

Démarches pour construire : C'est l'AI qui paie tout ce qui est lié à l'adaptation du domicile. Pour eux, tu dois construire en fonction de tes besoins. Donc en chaise, tu dois construire de plain-pied. Ce sont des volumes qui sont énormes et finalement cela te revient à plus cher, même avec l'aide de l'AI. Alors tu pars sur une maison à deux étages, mais l'AI va te payer que des barres d'appuis, rien de plus. Pourtant les couloirs doivent être plus larges, les chambres plus grandes... Ils t'aident en partie mais pas pour tout. Par exemple, j'ai prévu d'avoir le garage, la cuisine et ma chambre en bas, cela ne pose pas trop de problèmes. Mais si je veux monter à l'étage pour dire bonne nuit à mes enfants et m'en occuper, ils ne financent pas. Ils disent que ma femme ne travaille pas de nuit et peut le faire.

L'AI te finance l'adaptation pour la voiture, que tu travailles ou que tu ne travailles pas. En revanche, tu as besoin d'un moteur pour ton garage car tu ne peux pas ouvrir la porte manuellement. Cela elle te le finance que si tu travailles. Donc si tu travailles tu as quand même plus de prestations.

Pour prendre le train : Tu dois avertir au moins 2 heures à l'avance dans les grandes gares si tu veux prendre le train. Les quais ne sont pas tous adaptés et il faut du personnel pour t'aider. Dans les petites gares, tu dois appeler 24h à l'avance mais ils ont l'obligation de le faire. Il y a deux ans en arrière, on a fait un voyage en train avec mes parents. En arrivant à Saint-Maurice, personne pour nous aider à monter dans le train. Les démarches n'avaient pas suivi plus loin. Mes parents m'ont porté dans le wagon à bagages... c'est dommage.

La voiture : Quand tu te parques, tu peux vite être embêté. Parfois, une personne vient après avec sa voiture et se colle à côté de la tienne. Tu ne peux plus rentrer et tu dois appeler un ami qui te sorte la voiture. Mais il faut savoir la sortir, car toutes les commandes sont vers le volant. Tu n'as pas accès aux pédales car on a des spasmes. Des fois notre jambe bouge, se tend, on ne peut pas contrôler.

Les soins de l'assurance : Cela leur coûte au début de ton hospitalisation dans les CHF 1800.- par jour, puis sur la fin moins, mais toujours plus de CHF 1'000.-. Les plus courts séjours durent 4 mois et ça va jusqu'à environ 8 mois. Les assurances doivent donc payer et il est important d'en avoir une bonne. Ce qu'il faut faire attention, c'est quand on arrête son emploi et on décide de retrouver un nouvel emploi sans passer par le chômage. Le premier mois que tu n'es plus sous contrat, tu es toujours assuré, mais après plus. L'assurance va quand même prendre en charge mais vraiment le minimum. Il faut appeler la SUVA et prolonger l'assurance accidents. On peut le faire pour 6 mois et cela coûte que dans les CHF 30.-. Je veux rendre attentif à cela, c'est très important.

Les formations : Pour moi c'est très important les formations. Il faut les former, avoir de la formation continue, un contrôle des EPI. C'est vrai que cela a un coût pour les entrepreneurs, mais c'est important. Il faut payer des intervenants, acheter du matériel, payer les formations... Il faut que le personnel qu'on a formé reste dans l'entreprise pour qu'il soit rentable. Il faut souvent former deux personnes, même si la seconde est souvent moins productive sur le chantier car elle doit contrôler. Dans l'entreprise où je travaille, on a deux secteurs d'activités : celui lié à l'élagage, où nous sommes vraiment bien équipés, et celui lié au câblage et au débardage. Ces derniers grimpent vraiment dans l'arbre ou ailleurs mais ils ont le minimum d'équipement. Je n'aimerais pas être là s'il arrive quelque chose. Il faudrait mettre quelque chose sur pieds.

On a aussi des formations continues sur les premiers secours, c'est très important. Il y a très peu de prévention en revanche. Le cadre est très flou. Tout est flou, les lois, les règles, les exigences. Cela se joue sur des mots. Certaines entreprises ne peuvent pas effectuer certains travaux car les employés n'ont pas effectué les formations, mais ils disposent de tout le matériel nécessaire. Alors comment refuser ces travaux ?

Cela se passe souvent comme ça ?

Oui, ça ne se sait pas, il n'y a pas eu d'accident, donc beaucoup de travaux sont faits en dehors des règles. Mais le jour où il y a un accident, « c'est la merde ». Et tu es pénalisé à vie. C'est beaucoup de sécurité pour peu de risque d'accident, mais si cela arrive, c'était bien de prendre les mesures.

Dans une entreprise à Monthey, ils décomptabilisent les jours sans accident de travail. Pour avoir des statistiques meilleures, ils maquillent les accidents professionnels en non professionnels. Ils trichent pour avoir de meilleurs statistiques. Ou alors ils font venir des employés encore accidentés pour travailler mais ils leur demandent de ne rien faire, d'être simplement présent comme ça ils n'annoncent pas qu'ils sont blessés.

Moi je pense que la prévention il faut la faire dans une entreprise. Dans une société, il s'installe une routine, et c'est triste à dire mais il faut un accident pour que cela change. Et après un certain temps, la routine revient. Quand tu as des « presque accidents », tu prends aussi un peu conscience, mais pendant pas très longtemps. La SUVA fait des campagnes de prévention. Je pense qu'il en faudrait plus et que c'est très important. Il faudrait une personne dans l'entreprise qui prenne cette information, qui réunit tout le monde et qui en parle à tous. Une feuille au vestiaire ne suffira pas. Cela touche plus, comme si une personne qui a vécu un accident vient le raconter. Là ça devient utile.

Le plus dangereux est la routine. On n'a jamais réfléchi à se dire qu'on pouvait tomber quand on fait des choses qui nous semblent faciles et normales. Après un accident, la SUVA te demande ce qu'il s'est passé, comment ça s'est passé et comment cela aurait-il pu être évité. Mais ils n'analysent pas cela et il n'y a aucun retour.

Si on forme plus les employés, les entreprises doivent augmenter les prix. C'est difficile d'expliquer au client que notre entreprise est plus chère car la sécurité est meilleure. Pour le client c'est égal, il veut des bons travaux pour pas trop cher et n'est pas trop intéressé de la manière dont l'entreprise travaille.

Nous, dans le domaine forestier, on a un magazine avec toutes les formations proposées. Mais si le patron nous dit rien, les employés ne vont pas, ils n'ont même pas envie... Je pense qu'il faut que ça devienne obligatoire, ou qu'ils changent de mentalité, qu'ils soient sensibilisés. C'est important de se former. Tous ces frais sont aux frais de l'entreprise. Rien n'est subventionné. Il y a beaucoup de cours qui tombent à l'eau car il n'y a pas assez de participants.

Quand le patron est déjà limite tous les mois, même avec la meilleure volonté du monde, c'est difficile à payer le matériel et les formations. Ce serait intéressant d'avoir des normes ISO.

Annexe 5 : Tableau sur la rentabilité des formations CAP 1

Domaine : Construction → 1 risque sur 84 de faire une chute en hauteur

Nbre d'employés travaillant en hauteur	Nbre année avant chaque accident	Coût formation de base (valable 2 ans)	Coût à payer chaque année pour les rappels	Coût après la formation de base jusqu'au premier accident (CHF)	Coût d'une augmentation de prime (CHF)
Nombre d'employés total : 2					
2	42.0	1'170	290	12'180	1'600
Nombre d'employés total : 3					
2	28.0	1'170	290	8'120	2'400
3	28.0	1'755	435	12'180	2'400
Nbre d'employés total : 4					
2	21.0	1'170	290	6'090	3'200
3	21.0	1'755	435	9'135	3'200
4	21.0	2'340	580	12'180	3'200
Nbre d'employés total : 5					
2	16.8	1'170	290	4'872	4'000
3	16.8	1'755	435	7'308	4'000
4	16.8	2'340	580	9'744	4'000
5	16.8	2'925	725	12'180	4'000
Nbre d'employés total : 6					
2	14.0	1'170	290	4'060	4'800
3	14.0	1'755	435	6'090	4'800
4	14.0	2'340	580	8'120	4'800
5	14.0	2'925	725	10'150	4'800
6	14.0	3'510	870	12'180	4'800
Nbre d'employés total : 7					
2	12.0	1'170	290	3'480	5'600
3	12.0	1'755	435	5'220	5'600
4	12.0	2'340	580	6'960	5'600
5	12.0	2'925	725	8'700	5'600
6	12.0	3'510	870	10'440	5'600
7	12.0	4'095	1'015	12'180	5'600
Nbre d'employés total : 8					
2	10.5	1'170	290	3'045	6'400
3	10.5	1'755	435	4'568	6'400
4	10.5	2'340	580	6'090	6'400
5	10.5	2'925	725	7'613	6'400
6	10.5	3'510	870	9'135	6'400
7	10.5	4'095	1'015	10'658	6'400
8	10.5	4'680	1'160	12'180	6'400

Nbre d'employés travaillant en hauteur	Nbre année avant chaque accident	Coût formation de base (valable 2 ans)	Coût à payer chaque année pour les rappels	Coût après la formation de base jusqu'au premier accident (CHF)	Coût d'une augmentation de prime (CHF)
Nb de d'employés total :		9			
2	9.3	1'170	290	2'707	7'200
3	9.3	1'755	435	4'060	7'200
4	9.3	2'340	580	5'413	7'200
5	9.3	2'925	725	6'767	7'200
6	9.3	3'510	870	8'120	7'200
7	9.3	4'095	1'015	9'473	7'200
8	9.3	4'680	1'160	10'827	7'200
9	9.3	5'265	1'305	12'180	7'200
Nb de d'employés total :		10			
2	8.4	1'170	290	2'436	8'000
3	8.4	1'755	435	3'654	8'000
4	8.4	2'340	580	4'872	8'000
5	8.4	2'925	725	6'090	8'000
6	8.4	3'510	870	7'308	8'000
7	8.4	4'095	1'015	8'526	8'000
8	8.4	4'680	1'160	9'744	8'000
9	8.4	5'265	1'305	10'962	8'000
10	8.4	5'850	1'450	12'180	8'000
Nb de d'employés total :		30			
2	2.8	1'170	290	812	24'000
3	2.8	1'755	435	1'218	24'000
4	2.8	2'340	580	1'624	24'000
5	2.8	2'925	725	2'030	24'000
6	2.8	3'510	870	2'436	24'000
7	2.8	4'095	1'015	2'842	24'000
8	2.8	4'680	1'160	3'248	24'000
9	2.8	5'265	1'305	3'654	24'000
10	2.8	5'850	1'450	4'060	24'000
11	2.8	6'435	1'595	4'466	24'000
12	2.8	7'020	1'740	4'872	24'000
13	2.8	7'605	1'885	5'278	24'000
14	2.8	8'190	2'030	5'684	24'000
15	2.8	8'775	2'175	6'090	24'000
16	2.8	9'360	2'320	6'496	24'000
17	2.8	9'945	2'465	6'902	24'000
18	2.8	10'530	2'610	7'308	24'000
19	2.8	11'115	2'755	7'714	24'000
20	2.8	11'700	2'900	8'120	24'000
21	2.8	12'285	3'045	8'526	24'000
22	2.8	12'870	3'190	8'932	24'000
23	2.8	13'455	3'335	9'338	24'000
24	2.8	14'040	3'480	9'744	24'000
25	2.8	14'625	3'625	10'150	24'000
26	2.8	15'210	3'770	10'556	24'000
27	2.8	15'795	3'915	10'962	24'000
28	2.8	16'380	4'060	11'368	24'000
29	2.8	16'965	4'205	11'774	24'000
30	2.8	17'550	4'350	12'180	24'000

Annexe 6 : liste des métiers du domaine de la construction

F CONSTRUCTION

41 CONSTRUCTION DE BÂTIMENTS

411 Promotion immobilière

4110 Promotion immobilière

411000 Promotion immobilière

412 Construction de bâtiments résidentiels et non résidentiels

4120 Construction de bâtiments résidentiels et non résidentiels

412001 Construction générale de bâtiments

412002 Activités des entreprises générales de construction

412003 Construction générale de bâtiments et d'ouvrages de génie civil sans prédominance

412004 Entretien et réparation de bâtiments

42 GÉNIE CIVIL

421 Construction de routes et de voies ferrées

4211 Construction de routes et autoroutes

421100 Construction de routes et autoroutes

4212 Construction de voies ferrées de surface et souterraines

421200 Construction de voies ferrées de surface et souterraines

4213 Construction de ponts et tunnels

421300 Construction de ponts et tunnels

422 Construction de réseaux et de lignes

4221 Construction de réseaux pour fluides

422100 Construction de réseaux pour fluides

4222 Construction de réseaux électriques et de télécommunications

422200 Construction de réseaux électriques et de télécommunications

429 Construction d'autres ouvrages de génie civil

4291 Construction d'ouvrages maritimes et fluviaux

429100 Construction d'ouvrages maritimes et fluviaux

4299 Construction d'autres ouvrages de génie civil n.c.a.

429900 Construction d'autres ouvrages de génie civil n.c.a.

35

43	TRAVAUX DE CONSTRUCTION SPÉCIALISÉS
431	Démolition et préparation des sites
4311	Travaux de démolition
431100	Travaux de démolition
4312	Travaux de préparation des sites
431200	Travaux de préparation des sites
4313	Forages et sondages
431300	Forages et sondages
432	Travaux d'installation électrique, plomberie et autres travaux d'installation
4321	Installation électrique
432100	Installation électrique
4322	Travaux de plomberie et installation de chauffage et de conditionnement d'air
432201	Installation d'équipements sanitaires
432202	Installation d'équipements sanitaires et ferblanterie
432203	Installation d'équipements sanitaires et de chauffage
432204	Installation d'équipements de chauffage, de ventilation et de climatisation
4329	Autres travaux d'installation
432901	Travaux d'isolation thermique, acoustique et anti-vibratile
432902	Autres travaux d'installation
433	Travaux de finition
4331	Travaux de plâtrerie
433100	Travaux de plâtrerie
4332	Travaux de menuiserie
433200	Montage de menuiseries
4333	Travaux de revêtement des sols et des murs
433301	Revêtement de sols
433302	Pose de carrelage
433303	Pose de papiers peints

4334 Travaux de peinture et vitrerie

433401 Peinture

433402 Peinture et gypserie sans prédominance

433403 Vitrerie

4339 Autres travaux de finition

433900 Autres travaux de finition

439 Autres travaux de construction spécialisés

4391 Travaux de couverture

439101 Montage de charpentes

439102 Pose de couvertures

439103 Travaux de ferblanterie

4399 Autres travaux de construction spécialisés n.c.a.

439901 Travaux d'étanchéité

439902 Montage d'échafaudages

439903 Maçonnerie

439904 Location de matériel de construction avec opérateur

439905 Autres travaux spécialisés de construction de bâtiments et d'ouvrages de génie civil n.c.a.

Annexe 7 : rencontre avec le contrôleur de la SUVA

Pensez-vous qu'il faudrait plus de personnes en charge du contrôle de la sécurité au travail ?

Pour cette question, j'utilise mon Joker.

Etes-vous seul à effectuer les contrôles ?

Pour le Valais Romand dans le bâtiment génie civil, oui. En revanche, je peux faire appel à des collègues si besoin. Je m'occupe aussi des enquêtes relatives aux accidents. Dès qu'il y a un accident, même si c'est juste une cheville cassée, la police m'appelle pour effectuer le constat. Sinon je fais des contrôles sur demande et des contrôles spontanés. Pour les contrôles spontanés, je choisis une région, par exemple le val de Bagnes, et je passe en voiture devant les chantiers. Je regarde ce qui se passe et si je vois des fautes importantes, je stoppe la voiture afin de vérifier si les règles de sécurité sont respectées.

Que faites-vous quand vous voyez des fautes ?

Si ce sont des fautes pas très graves, j'envoie une lettre de confirmation et d'explication à l'entreprise. En revanche, si cela s'avère plus grave, je mets un avertissement. Cet avertissement augmente les primes, et cela peut coûter très cher à l'entreprise. Je ne peux pas vous dire de combien elles augmentent, mais c'est assez élevé. Si la faute est vraiment grave, je demande d'arrêter le chantier. On se base sur la CFST 6030 pour donner nos avertissements. Au bout du 4^{ème} avertissement, nous augmentons les primes. Après, cela se fait au cas par cas et peut changer.

Si nous demandons à l'entreprise d'arrêter le chantier et qu'ils n'acceptent pas cette restriction, nous pouvons aussi augmenter directement leurs primes sans donner d'avertissement.

Il devrait y avoir des responsables de sécurité pour chaque chantier. Par contre, l'employeur doit rester responsable en cas d'accident, comme la loi l'indique.

Combien d'infractions voyez-vous par année ?

J'effectue environ 600 à 700 visites par année. Beaucoup de visites sont faites car de mauvaises pratiques ont été dénoncées. J'arrête environ 1 chantier par semaine et donne entre 150 et 200 avertissements. Cela correspond à plus d'un tiers.

Etes-vous pour l'instauration d'une amende si les entreprises ou les employés ne se protègent pas ?

Oui, mais pas pour l'employé. Je suis pour donner une amende à l'entreprise. Le canton de Genève donne des amendes aux entreprises. Par exemple, une société a pris une amende de CHF 120'000.- dernièrement pour des problèmes liés à l'amiante. Ces amendes peuvent être très chères. Cela porte ses fruits car ils ont moins d'accidents qu'ailleurs. La SUVA n'a pas la capacité de donner des amendes.

Les préventions de la SUVA sont-elles utiles ?

Oui, et c'est à nous de faire passer cette prévention. Dans la globalité, nous avons bien diminué le nombre de morts liés aux chutes en hauteur. La nouvelle génération est sensible aux risques et les employeurs forment plus régulièrement leurs employés. Les règles vitales proposées par la SUVA sont également en portugais pour toucher le public cible. Nous avons fait trop de campagnes de prévention différentes. Maintenant nous essayons de simplifier et condenser cela pour que ça soit simple, compréhensible et efficace. Trop de prévention tue la prévention.

Que pensez-vous des formations ?

Elles sont très utiles, surtout pour les jeunes. Elles doivent être suivies tôt. Pour la SUVA, lors des contrôles, il est difficile d'interpréter si la formation était de qualité. La loi est très floue sur ce sujet et peut être contournée facilement.

Ces formations devraient être données à tous les employés mais également aux chefs de sécurité et responsables de chantiers. En effet, ce sont eux qui établissent les directives et ils doivent être au courant des règles de sécurité.

La loi demanderait d'avoir suivi des formations, que faites-vous si lors de vos contrôles, les gens n'ont pas suivi de formation ?

Beaucoup de monde n'en a jamais eu. Nous faisons au cas par cas : une personne qui n'a pas suivi de formation mais qui travaille juste n'aura pas de remarque. En revanche, une entreprise avec des employés qui font de grandes erreurs sera notifiée et devra effectuer des formations pour ses employés. Nous avons une matrice de risque pour cela. Chaque erreur est en relation avec des probabilités et nous aide dans nos décisions. Cela est par contre strictement confidentiel.

Le problème vient également des contrôleurs : certains responsables de chantier ne disent pas qu'il y a des erreurs et signent que tout est en ordre...

Les erreurs sont-elles plus chez les jeunes ou les personnes plus âgées ?

Cela varie, mais c'est plus facilement chez les personnes plus âgées. Nous voyons beaucoup d'erreurs chez des personnes qui portent le harnais, mais qui ne sont pas attachées, même si elles ont reçu une formation. Elles ont de la peine à respecter les règles. Le problème, c'est que l'accident n'arrive qu'aux autres.

La majorité des chutes se passent entre 2 et 5 mètres. Plus haut, les travailleurs ont la peur du vide et s'assurent mieux.

Les prestations données aux accidentés sont-elles pareilles peu importe leur faute ?

Oui, cela est notre politique. Nous devons assurer les soins aux accidentés. S'il y a une faute grave, la SUVA va se retourner contre la RC de l'employeur, pas de l'employé. Dans le monde professionnel, en cas d'accident de travail, nous versons l'intégralité des prestations.

Nous sommes l'organe d'exécution, nous faisons juste d'exécuter.

Autres :

Le problème est surtout dans la communication. Mais cela est déjà mieux : avant, personne n'était formé. On a vu une nette évolution. Nous devons en revanche mieux communiquer aux employés, mieux les sensibiliser aux risques. C'est dans ce domaine que nous pourrions réduire ce nombre d'accident et inciter les employés à suivre des formations très utiles à leur sécurité.

Annexe 8 : rencontres avec les entreprises

Interview petite entreprise de ferblanterie

Dans quel cadre travaillez-vous en hauteur ?

Ferblanterie couverture, donc les travaux sur les toits. De temps en temps, on fait également des travaux d'acrobates. Dernièrement, on a travaillé sur des façades.

Est-ce que l'ensemble de vos collaborateurs effectuant des travaux en hauteur sont formés ?

Non. Au niveau des formations c'est assez difficile car on ne sait pas s'il y a une obligation ou pas. D'ailleurs il ne doit pas y en avoir, car si c'était le cas, on le saurait. Le vrai problème des formations, c'est que c'est un marché qui est tenu par des gens qui ont compris qu'on pouvait faire de l'argent avec. C'est un business.

Le problème c'est qu'on ne sait pas grand-chose en termes de sécurité. Notre interlocuteur principal est la SUVA, mais lorsque nous avons des questions plus précises, ils ne savent pas forcément nous répondre. De plus, ils ne s'intéressent clairement pas aux risques et à limiter les dangers. Ils viennent parler uniquement de sécurité. Concrètement, ils contrôlent tous les aspects contrôlables (casques, harnais...). En revanche, dès le moment où on respecte cela, ce n'est pas grave s'il y a un accident. Il n'y a pas du tout de cohérence par rapport à la sécurité.

La SUVA est juge et parti. Ce sont eux qui édictent les normes et eux qui les jugent. Ils peuvent faire comme ils veulent. Dès qu'il y a un contrôle, ils trouvent toujours quelque chose qui ne va pas.

Il y a une incohérence car on veut nous obliger à s'assurer sur les toits, mais on n'oblige pas les propriétaires à installer des choses nous permettant de nous assurer.

Nous, les employeurs, on est la cible car on est tenu responsable et on ne peut pas donner la responsabilité à nos employés.

J'ai un gars qui est tombé ici juste à côté sur une toiture plate. Il faisait des trous dans les toitures pour mettre des garnitures dessus, et il est passé dans le trou qu'il venait de faire. Sinon, je n'ai pas eu d'accident. C'est aussi très paradoxal, car quand c'est très haut, on n'a pas d'accident car les personnes ont peur et se protègent. Ils prennent moins de risques.

Avez-vous constaté que des employés ne prennent pas les précautions de sécurité malgré le suivi d'une formation et des équipements EPI à disposition ?

Il y a une grosse réticence des employés. Nous on a eu 5 ans de bataille pour que nos gars soient plus ou moins attachés automatiquement. Mais cela reste un gros problème, ils ne veulent pas. Et en plus ils ne sont responsables de rien. Cela revient à l'employeur. Il ne faut pas transférer toutes les responsabilités aux employés, mais quand même une petite partie. Il y a un manque de logique. Pour la voiture c'est correct. Si mon employé prend la voiture d'entreprise, qui n'est pas en état et qu'il fait un accident, ce sera lui le responsable car il doit contrôler son état. Au travail, c'est toujours l'employeur le responsable. Si un employé fait tomber une tuile sur un passant, c'est moi le responsable.

L'autre fois j'ai eu un contrôle, mais les gars qui n'étaient pas attachés n'ont rien eu. C'est moi qui ai eu une remarque. Si la SUVA revient contrôler dans une semaine et qu'ils ne s'attachent toujours pas, c'est de nouveau moi le responsable. Nous on reçoit des menaces d'augmentation de primes. La SUVA fait ce qu'elle veut. Normalement ils donnent 3 avertissements, mais ils ne sont pas obligés. Théoriquement, après 3 avertissements, ils augmentent de 20 % les primes, mais ils peuvent augmenter comme ils veulent. Moi, quand j'avais 30 employés, je payais 120'000.- de primes par année. Le 20 % représente beaucoup (24'000.-).

Après mes 2 avertissements, j'ai demandé à la SUVA quand est-ce qu'un avertissement peut tomber. Il n'a pas su me répondre... Après des recherches, cela change suivant notre nombre d'employés, mais ils peuvent faire comme ils veulent. Ça doit être environ 5 ans pour les petites entreprises et 1 à 2 années pour les grandes entreprises.

Vous trouveriez intéressant que la SUVA paie une partie des formations ?

C'est clair que la formation obligatoire doit être subventionnée. Mais là on va dans une direction contraire. Par exemple jusqu'à cette année la SUVA a donné des pansements, etc. Maintenant, ils ne donnent plus rien. Avant de faire des subventions et des formations obligatoires, il faudrait vraiment clarifier tout cela. Quelles sont les bonnes formations et avoir une preuve qu'elles sont bien.

Divers :

- Il y a plus facilement des accidents sur les toits plats que sur les toits pentus.
- L'entreprise est assez vieille, elle date de 1956. Et avant moi, quelqu'un s'est tué. C'est vrai qu'il y a un certain risque.

- Il ne faut pas pénaliser les employés, mais il faut faire quelque chose. Ils doivent avoir une part de responsabilité. Pour l'instant c'est comme une relation papa-enfant.
- Pour moi, ce qu'il y a de dangereux sur un toit, ce sont les conditions de travail. Cela veut dire que c'est quand il y a des outils, des choses par terre. Cela est dangereux. Mais ils ne contrôlent pas cela, ils contrôlent les échafaudages, le casque...
- C'est vrai que cela a changé sur les chantiers et nous voyons les gens plus attachés, mais c'est que du changement de cosmétique. Si on reprend l'exemple de la voiture, on commence à voir des radars partout. Or, il n'y a que 8 % des accidents dû à la vitesse. Les distances de sécurité sont plus dangereuses, mais c'est plus difficile à contrôler. C'est comme sur les chantiers, on ne regarde pas forcément ce qu'il faut.
- Pour moi, je n'ai pas de solution. Je ne dois pas trop y penser sinon je ne dors pas. Donc je laisse tomber. N'importe quel élément qui se passe et je suis responsable... je ne peux jamais tout contrôler...

Un exemple : « Un de mes employés a passé toute la matinée sur un toit attaché, mais avec le descendeur à l'envers. Pourtant il a beaucoup d'années d'expérience... C'est moi qui le lui ai fait remarquer. Je n'ai pas de solutions pour cela. »

Vous ne pensez pas que la formation aurait été utile ?

« Non, il n'écoute pas. Mon fils lui a donné une petite formation, mais il n'écoute pas. »



Interview entreprise alimentaire :

Dans quel cadre êtes-vous amené à travailler en hauteur ?

Nous effectuons toutes sortes de travaux en hauteur car nous effectuons la plupart de nos activités nous-mêmes, même si elles sont en dehors de nos activités principales. Nous avons des menuisiers, des peintres... Nos installations sont souvent en hauteur et nécessitent des connaissances pour ces types de travaux. Par exemple, nous devons changer des vannes dans nos usines de production ou alors descendre dans des tanks de lait.

Nous avons différents assistants de sécurité pour chacun de nos sites (Valais, Fribourg...).

Quelles sont vos motivations, vos valeurs en termes de sécurité ?

Nous voulons que tous nos employés rentrent sains et saufs à la maison. Leur sécurité et leurs conditions de travail sont l'une de nos priorités et nous faisons tout notre possible pour y parvenir. Chaque accident est analysé et nous permet de prendre différentes mesures pour éviter que cela arrive de nouveau.

Avez-vous déjà eu des accidents en hauteur ?

Oui, dans une grande entreprise comme la nôtre, nous avons souvent des accidents. En revanche, très peu concernent des chutes en hauteur. Nous effectuons des statistiques à ce sujet dès qu'un employé doit aller chez un médecin.

La SUVA passe régulièrement contrôler nos employés car nous sommes une grande entreprise. En revanche, ils ne donnent pas d'amende si nous n'effectuons pas les choses correctement. S'ils remarquent des pratiques trop graves, ils peuvent demander d'arrêter l'installation.

Est-ce que l'ensemble de vos collaborateurs effectuant des travaux en hauteur sont formés ?

Maintenant oui. Avant mon arrivée, il y a trois ans, ce n'était pas le cas pour tout le monde. Certains avaient des formations reconnues, d'autres des formations ou une sensibilisation à l'interne, mais tout le monde ne disposait pas des connaissances pour effectuer des travaux en hauteur. Cette décision d'avoir un système de formation plus contrôlé est arrivé après un « presque accident ». Une échelle a lâché lorsqu'une personne descendait dans un tank. Par chance il n'a pas été blessé, mais cela aurait pu être catastrophique. Cela fait 3 ans. Depuis 2 années, nos employés suivent donc systématiquement des formations pour éviter les accidents. Au niveau des responsables, cela n'est pas encore le cas pour tout le monde, mais

cela s'avère déjà beaucoup plus fréquent. Nos employés ont suivi soit la formation CAP 1, soit CAP 1 et 2. Personne n'a suivi le niveau 3. Nous avons également tous les équipements nécessaires aux travaux en hauteur. L'un ne va pas sans l'autre : une personne utilisant des EPI doit être formée et une personne formée doit disposer d'EPI pour travailler en sécurité. Nous avons également signé la charte de la sécurité qui stipule qu'un employé a le droit de refuser de faire un travail s'il ne dispose pas de l'équipement et de la formation adéquate.

Maintenant, tous nos chargés de sécurité sont des personnes dites « neutres ». Auparavant, cette tâche était effectuée par le service technique et ils laissaient passer beaucoup de choses dangereuses. Depuis que c'est une personne neutre, c'est-à-dire ne faisant pas partie de l'équipe en question, tout se passe mieux et les règles sont mieux respectées. Il y a un œil indépendant à l'équipe. Quand il voit que quelque chose se passe mal, il le fait savoir et essaie de trouver une solution. C'est comme un regard externe.

Avez-vous vu une diminution du nombre d'accidents depuis l'instauration des formations ?

Nous avons une diminution du nombre d'accidents. Je ne sais pas vous dire si cela est dû uniquement à cause des formations, mais cela en fait partie. Nos autres actions en matière de sensibilisation aident également à baisser ces statistiques. Nous constatons une diminution des heures d'absences liées aux accidents et cela s'avère très positif pour nous. Les personnes ayant suivi les formations sont très contentes et nous avons des retombées très positives.

A l'interne, nous avons un cycle de formation pour nos employés sur 6 ans, dont trois d'entre elles sont axées sur la sécurité. Cette année, ce sera sur les chutes, dont les chutes en hauteur. Durant ces cours, il y a de la sensibilisation mais surtout de la pratique. Nous utilisons le matériel mis à disposition par la SUVA pour la prévention. Les employés travaillant dans le domaine manuel ne sont pas très motivés à rester assis plusieurs heures à écouter de la théorie. Ils comprennent mieux avec des témoignages. Nous devons également faire attention à l'heure à laquelle nous donnons ces formations : après le repas, il est inutile de leur apprendre de la théorie. Nous effectuons donc majoritairement de la pratique et des exemples concrets (qui nous sont arrivés dans notre entreprise). Nous montrons également des photos et des statistiques. De plus, nous avons une formation pour tous les nouveaux employés. **Ils effectuent des exercices et voient la différence d'équilibre qu'ils ont lorsqu'ils sont sous stress, ou dans des phases de déconcentration.** Cela les aide à comprendre qu'un accident, une perte d'équilibre ou une chute en hauteur peuvent vite arriver.

De plus, depuis l'instauration de ces formations avec Alkana, les employés viennent souvent me parler des problèmes liés à la sécurité ou au non respect des règles. Par exemple : « Mon collègue ne s'attache pas, pourquoi ? Je trouve cela dangereux. » Ou alors : « Je dois travailler sur cette échelle mais je ne sais pas comment me protéger. Peux-tu me dire comment le faire ? Avons-nous les équipements nécessaires ? ». Cela se passe surtout au niveau des jeunes. Ils veulent apprendre de leurs erreurs et savoir comment mieux se protéger.

Avez-vous constaté que des employés ne prennent pas les précautions de sécurité, malgré le suivi d'une formation et des équipements EPI à leur disposition ?

Oui, cela arrive couramment. En principe, les jeunes s'attachent régulièrement et suivent les consignes de sécurité. **En revanche, les anciens employés ont de la peine à changer leurs habitudes et à accepter les normes de sécurité.** Ils ont toujours été habitués à travailler de telle manière et n'ont pas l'intention de changer. Etant responsable supérieur en matière de sécurité, je m'occupe également de faire les contrôles EPI. Durant ces contrôles, je constate que sur certains sites, les installations de sécurité ne sont pas usées, donc pas ou peu utilisées. Plusieurs employés m'expliquent qu'ils n'ont pas forcément envie de perdre du temps à s'assurer. Par exemple, quand ils vont travailler un samedi en urgence, ils ne veulent pas prendre le temps de s'attacher et mettre un baudrier.

Dans le but d'éviter que les employés ne respectent pas les règles en vigueur, j'essaie de sensibiliser les chefs de chacun de nos départements. Désormais, ce sont eux qui sont responsables en cas d'accident. Cela me permet de me décharger de cette responsabilité et de les impliquer dans la sécurité. Ils ont une forte présence avec leur équipe et sont plus à même de leur faire respecter les règles. J'essaie également de sensibiliser les chefs à cette problématique, mais cela s'avère difficile. Ils n'aiment pas changer leurs habitudes. Lorsque je travaille et que je vois un comportement qui n'est pas adéquat, je fais des remarques et cela aide beaucoup à sensibiliser les employés : ils se sentent contrôlés. En revanche, nous n'avons pour l'instant pas de système de pénalité pour les employés qui ne respectent pas les règles de sécurité. C'est contre notre optique de les pénaliser à ce sujet. Nous leurs faisons confiance et voulons leur apprendre d'une autre manière que la sécurité est importante.

Est-ce qu'un employé formé coûte plus cher ?

Non, il a le même salaire. En revanche, toute sa formation est payée par l'entreprise. De plus, aucun contrat ne spécifie qu'un employé doit rester dans l'entreprise pendant une certaine période après la formation. Certaines entreprises le font, nous avons décidé de leur faire confiance.

Pensez-vous que les assurances devraient participer aux frais des formations ? Que ce soit de manière directe ou par une diminution des primes...

Non. La SUVA n'offre pas d'avantages aux entreprises qui suivent les formations. Seule une baisse des accidents peut faire diminuer les primes. Je ne pense pas qu'ils devraient participer à ces frais. Ce que nous payons dépend des primes qui dépendent du nombre d'accidents et de leurs frais. Si les assurances prenaient en charge les frais des formations, nos primes augmenteraient afin de palier à cette dépense.

C'est nous qui participons à tous les frais liés aux formations et à l'achat de l'équipement approprié. Afin de motiver nos collaborateurs à travailler en sécurité, nous nous engageons même à distribuer les gains liés à une diminution des primes en vue d'une baisse des accidents. En d'autres termes, nous versons un pourcentage de notre masse salariale à la SUVA afin de payer les primes. Si nous avons moins d'accidents, nous paierons moins de primes et distribuerons ce gain d'argent aux employés.

Quel est le budget que votre entreprise met pour la sécurité ?

Nous n'avons pas de budget maximum. Lorsque j'ai envie d'améliorer quelque chose, d'instaurer une nouvelle mesure, je vais chez le directeur. C'est lui qui me donne son accord ou son désaccord. Par exemple, pour les formations, je suis allé lui demander et cela a été accepté.

Lors des formations, le plus grand coût pour nous ce n'est pas celui lié directement à la formation, mais le coût des employés qui ne travaillent pas car ils sont en formation. De plus, nous devons acheter le matériel nécessaire EPI. Ces différents coûts sont quand même élevés.

Pourquoi avoir choisi de faire les formations chez Alkana ?

Car j'ai connu Benoit en effectuant ma formation de sécurité.

Savez-vous que les formations étaient obligatoires ?

Non, je ne le savais pas.

Annexe 9 : Mandat du travail de Bachelor

HES-SO Valais

EE	IG	TO
X		

Sujet et Mandat Définitif du travail de bachelor

FO.2.2.02.27.FF
mob/01/06/2017

Filière: Economie d'entreprise, plein temps

Année 2017/2018

Confidentiel ☐ **Non confidentiel** ☒

La directive sur les travaux de bachelor DI2.2.02.01 décrit précisément l'engagement de la HES-SO Valais et celle du mandant selon que le sujet est confidentiel ou non

Etudiant-e NOM Prénom Gaudard Bertrand Tél. 079 636 80 47	Professeur NOM Prénom Monsieur Daniel Amrein																		
Mandant-e NOM (raison sociale) Alkana Adresse complète Chemin des Quless 11 1907 Saxon Tél. 027 565 10 64	Personne de contact NOM Prénom Monsieur Steve Bernard Fonction Responsable commercial Tél. 079 612 51 64																		
Titre du travail de bachelor Etude économique des impacts des chutes en hauteur en milieu professionnel et de l'importance des formations proposées par la société Alkana																			
Echéancier des travaux de bachelor <table> <tr> <td>➤ Formation à plein temps</td> <td>☒ Variante 1</td> <td>février – juillet</td> </tr> <tr> <td></td> <td>☐ Variante 2</td> <td>septembre – novembre</td> </tr> <tr> <td>➤ Formation en emploi</td> <td>☐ Variante 1</td> <td>février – août</td> </tr> <tr> <td></td> <td>☐ Variante 2</td> <td>septembre – janvier</td> </tr> <tr> <td>➤ Type de tentative</td> <td>☒ Première tentative</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>☐ Seconde tentative</td> <td></td> </tr> </table>		➤ Formation à plein temps	☒ Variante 1	février – juillet		☐ Variante 2	septembre – novembre	➤ Formation en emploi	☐ Variante 1	février – août		☐ Variante 2	septembre – janvier	➤ Type de tentative	☒ Première tentative			☐ Seconde tentative	
➤ Formation à plein temps	☒ Variante 1	février – juillet																	
	☐ Variante 2	septembre – novembre																	
➤ Formation en emploi	☐ Variante 1	février – août																	
	☐ Variante 2	septembre – janvier																	
➤ Type de tentative	☒ Première tentative																		
	☐ Seconde tentative																		

D'autre part le-la mandant-e confirme avoir pris bonne note :

- ☒ - de la directive du système qualité relatives au travail de bachelor
- ☒ - que le travail sera réalisé selon la variante choisie ci-dessus
- ☒ - que la recherche d'un sujet de travail de bachelor incombe à l'étudiant-e; ses contacts avec les entreprises susceptibles de fournir un mandat n'engagent pas la responsabilité de l'école.
- ☒ - que le travail reste propriété de la HES-SO Valais et que l'exemplaire qui est remis à l'entreprise par l'étudiant-e est destiné exclusivement à ses propres besoins
- ☒ - que la HES-SO Valais se réserve le droit de publier sur le site Internet de l'école, le nom de l'entreprise, de l'étudiant-e, le titre du travail de bachelor ainsi qu'un résumé (sauf travaux confidentiels)
- ☒ - que les travaux confidentiels ne sont pas publiés. Le nom de l'étudiant, accompagné de l'information "Confidentiel" est publié avec un résumé du travail de bachelor, ne contenant ni les chiffres, ni les données sensibles. Le nom de l'entreprise n'est pas publié.
- ☒ - que la défense orale n'est pas publique (assistent à la défense, le professeur, l'expert et un représentant de la filière)
- ☒ - que l'étudiant et le professeur planifient avec le représentant du mandant / de la mandante, une présentation du travail de bachelor à l'entreprise

Attestation d'originalité (à l'attention de l'entreprise mandante)

- ☒ - Le/la mandant-e atteste qu'aucune étude similaire n'a déjà été effectuée.
- ☒ - Lorsque des éléments relatifs au travail préexistent, ils doivent être mentionnés d'une manière explicite ci-après.

A la suite de ce formulaire, chaque étudiant-e doit fournir un rapport de 3 pages, comprenant les éléments suivants :

1. Titre du travail	Indiquez 1.1. Un titre pertinent qui fait référence au contexte, à l'objectif principal et éventuellement au nom de l'organisation / du projet.
2. Le contexte (l'entreprise) (max. 10 lignes)	Indiquez : 2.1. Quel est le contexte de votre entreprise et qu'attend-elle de votre travail de bachelor ? 2.2. Où votre travail va-t-il s'arrêter (ce que vous n'allez pas faire après discussion avec votre mandant) ?
3. L'état de l'art (15 - 20 lignes)	Indiquez 3.1. Rédigez un bref état de l'art sur la thématique de votre travail de bachelor (méthodes possibles, définition des concepts, contexte, secteur d'activités, etc.).
4. Les objectifs du travail (min. 4 objectifs au point 4.2)	Indiquez sous la forme d'objectifs spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et temporels : 4.1. Quelle est la question de recherche associée à votre problématique, à laquelle vous allez répondre à la fin de votre travail ? 4.2. Quels sont les objectifs que votre mandant cherche à atteindre avec votre travail ? 4.3. Quels sont les livrables que vous allez présenter à votre mandant à la fin de votre travail? (un livrable est un résultat tangible, mesurable et vérifiable d'un projet, comme par exemple un cahier de charges, une analyse SWOT, les résultats d'une enquête...) 4.4. Quelle sera la plus-value ainsi que l'impact de votre travail pour votre mandant ?
5. Les méthodologies (max. 10 lignes)	Indiquez 5.1. Quelles méthodologies vont vous permettre de répondre à votre question de recherche et d'atteindre les objectifs cités en point 4.2 ? 5.2. Comment allez-vous collecter les données nécessaires à votre travail et garantir leur qualité ?

6. La planification	Indiquez : 6.1. Comment allez-vous répartir les 360 heures sur les étapes de votre travail en tenant compte de l'effort nécessaire pour implémenter la méthodologie (5.) et atteindre les objectifs (4.) ? 6.2. Quelles sont les principales dates / milestones dans le déroulement de votre travail ?
7. La liste des références	7.1. La référence complète des sources qui seront en priorité utilisés dans votre état de l'art et votre travail, selon les normes APA.
ATTENTION	avant restitution, le descriptif définitif du mandat doit être daté et signé, par: <u>l'entreprise mandante, le professeur et l'étudiant-e</u>

Descriptif du mandat du travail de bachelor

1. Titre du travail

- 1.1 Etude économique des impacts des chutes en hauteur en milieu professionnel et de l'importance des formations proposées par la société Alkana

2. Contexte

- 2.1 Alkana est une entreprise qui verra le jour le 1^{er} janvier 2018 suite à la fusion de deux sociétés actives dans le domaine de la verticalité : Annicare et Provertical.

Elle a pour but de centraliser trois activités en lien avec la sécurité au travail :

- Fournir et contrôler des équipements de protection individuels adaptés aux diverses tâches en hauteur
- Réaliser tous types de travaux en hauteur de manière sûre et efficace, que ce soit dans un domaine industriel, urbain ou naturel
- Promouvoir la prévention des risques professionnels et ainsi permettre une amélioration de la sécurité au travail grâce à différentes formations spécialisées.

Mon étude portera principalement sur ce troisième aspect. En effet, la fusion au 1^{er} janvier 2018 donnera lieu à certaines restructurations, notamment dans le domaine des formations. La société Alkana attend une analyse approfondie des impacts occasionnés par les chutes en hauteur et plus particulièrement sur l'utilité et les bénéfices de ses formations antichute. Elle sera alors en mesure d'orienter sa stratégie en matière de communication, de sensibilisation et de proposer une formation appropriée. Dans le but d'une communication efficace, une version courte et synthétisée du travail sera rédigée. Ce document d'une à deux pages démontrera les principales conséquences des chutes en hauteur et les risques qui peuvent être évités grâce aux formations.

- 2.2 Cette étude ne concerne pas et ne proposera pas d'analyse quant aux autres formations proposées par l'entreprise Alkana. De plus, l'ensemble des démarches liées au marketing, à la promotion et à l'utilisation de ce document ne font pas partie intégrante du travail. Ce mandat comprend uniquement la rédaction de l'étude et de la version synthétisée. En effet, c'est la société Alkana qui entreprendra les démarches de mise en application du document et des solutions proposées.

3. L'état de l'art

D'après le site « www.chefdentreprise.com », la sécurité au travail peut être définie comme « une démarche pluridisciplinaire qui vise à supprimer ou à réduire les risques d'accidents susceptibles de se produire lors de l'exercice d'une activité professionnelle ». Cela comprend les accidents au travail et les maladies professionnelles. En revanche, les problèmes liés à la santé qui sont causés par le travail et les perturbations engendrées sont un domaine différent qui est régi par une loi différente. En Suisse, la responsabilité des accidents professionnels est souvent à charge de l'employeur. En effet, la loi (Art. 82 de la LAA) stipule que « l'employeur est tenu de prendre, pour prévenir les accidents et maladies professionnels, toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions données ».

Plus de 250'000 cas d'accidents professionnels ont été enregistrés en 2016. En 2014, plus de 13'000 cas concernent les chutes au travail et nous pouvons constater une augmentation de ce nombre de plus de 25 % depuis 2010 (Statistique des accidents LAA 2016). Dans cette catégorie, on entend par « chute » une chute en

hauteur de plus de 2m. D'après les statistiques de la SUVA, « Même si 5 % seulement des personnes accidentées ont été victimes d'une chute, les accidents par chute ont engendré 21 % des coûts totaux, constituant ainsi la deuxième catégorie de processus la plus coûteuse. ». En plus d'occasionner d'importants coûts financiers pour les parties prenantes, elles provoquent des conséquences humaines non négligeables et nuisent à l'image de la société. Face à cela, l'entreprise Alkana, active dans le domaine de la verticalité, propose des formations aux employés. Ces cours ont pour but de sensibiliser les travailleurs aux risques relatifs aux chutes en hauteur, leur apprendre à évoluer en toute sécurité et réduire ainsi le nombre d'accidents.

4. Les objectifs du travail

4.1 Mon étude va répondre à deux questions de recherche liées à ma problématique :

- Quels sont les différents impacts des chutes en hauteur pour les parties prenantes concernées ?
- Pourquoi effectuer des formations auprès de la société Alkana et quels en sont les bénéfices ?

4.2 Les principaux objectifs qu'Alkana cherche à atteindre grâce à mon travail :

- Disposer d'un document analysant et expliquant l'ensemble des impacts engendrés par les chutes en hauteur (interview d'une personne accidentée, analyse des données de la SUVA, coûts directs et indirects...)
- Démontrer la pertinence des formations antichute proposées par Alkana non seulement d'un point de vue sécuritaire, mais également économique et social (réduction des impacts et de leurs conséquences, résultats concrets, vérifiables et chiffrés)
- Disposer d'outils concrets pour promouvoir et / ou améliorer ses formations, dont le document de synthèse destiné aux entreprises
- Avoir un avis externe à l'entreprise dans le but de sensibiliser les travailleurs à ce sujet

4.3 A la fin de mon travail, je serai capable de délivrer les résultats suivants à mon mandant :

- Définition du monde de la sécurité au travail, de ses différents aspects et démonstration de la réelle importance de ce type bien particulier d'accidents
- Rapport d'analyse des différents impacts des chutes en hauteur
- Synthèse des coûts directs et indirects occasionnés par les chutes en hauteur
- Résultat de l'interview de la personne accidentée
- Résultat des enquêtes qualitatives des entreprises ayant suivi – pas suivi les formations, ainsi que les différents résultats quant à l'importance de ces formations
- Dossier (1 ou 2 pages) présentable aux entreprises afin de les sensibiliser à cette problématique

4.4 Grâce à mon étude, Alkana disposera concrètement d'un document lui permettant d'orienter sa stratégie future dans le domaine des formations antichute. Ce travail lui sera utile pour entreprendre des démarches de communication et de promotion efficaces envers les entreprises actives dans le domaine de la verticalité. Elle pourra utiliser les diverses analyses pour les sensibiliser en matière de sécurité et leur montrer les avantages d'une telle formation.

5. Les méthodologies

5.1 Ma méthodologie consistera premièrement à analyser les documents liés à la sécurité au travail et plus particulièrement aux chutes en hauteur (littératures existantes, lois, statistiques et données de la SUVA - d'Alkana). Afin de compléter ces données et effectuer d'autres analyses, je prendrai contact avec l'ensemble

des parties prenantes. Cela comprend, entre autres, le suivi d'une formation antichute et la rencontre des employés en formation, une interview avec une personne accidentée et une enquête qualitative auprès de responsables d'entreprise qui suivent – ne suivent pas ces formations.

Une fois toutes ces données récoltées, je serai en mesure d'énumérer, synthétiser et quantifier les différents impacts liés aux chutes en hauteur pour l'ensemble des parties prenantes. L'utilité des formations pourra être démontré de manière concrète. Je pourrai alors rédiger le dossier de synthèse et proposer diverses solutions quant à la sensibilisation et la communication de ces risques pour la société Alkana.

- 5.2** Afin de collecter les données relatives à mon travail, je disposerai de l'accès à divers documents et statistiques de la SUVA (également disponibles en ligne). De plus, la société Alkana me fournira des données liées à ses formations et aux calculs des coûts directs et indirects. Ces documents me serviront de base pour la partie relative aux calculs économiques. Je pourrai alors effectuer une moyenne de l'ensemble des coûts directs et indirects occasionnés par les chutes en hauteur. Ces calculs seront complétés à l'aide de différentes données récupérées lors des rencontres avec les parties prenantes. L'interview d'une personne accidentée se fera avec M. Nicolas Magnin.

6. La planification

- 6.1** La répartition des mes 360 heures se fera ainsi :

- **40 heures** seront utilisées à des recherches sur internet, à lire la littérature existante et à en ressortir les éléments importants pour la suite de mon travail
- **50 heures** pour l'analyse des données de la SUVA et d'Alkana (coûts directs et indirects)
- **15 heures** pour préparer, effectuer et synthétiser l'interview de la personne accidentée
- **100 heures** pour analyser les impacts des chutes et l'utilité des formations (inclus 30 heures pour les rencontres liées à l'enquête qualitative auprès des entreprises)
- **75 heures** concernant la partie dédiée aux solutions
- **80 heures** pour l'écriture de mon travail de Bachelor

- 6.2** Les principales dates de mon travail sont :

- Mi-mars : fin de la partie de recherche et d'informations
- Mi-avril : fin de la partie analytique
- Mi-mai : fin de l'analyse des impacts
- Mi-juin : fin de la partie comprenant les solutions
- Fin juin : finalisation de mon travail de Bachelor

7. La liste des références

- 7.1** Matthieu Babin (2011), *Santé et sécurité au travail*, Editeur Lamy
- 7.2** Service de centralisation des statistiques de l'assurance-accidents LAA (2016), *Statistique des accidents LAA 2016*, récupéré sur https://www.unfallstatistik.ch/f/publik/unfstet/pdf/Ts16_f.pdf
- 7.3** Données de la SUVA et d'Alkana

HES-SO Valais

EE	IG	TO
X		

**Sujet et Mandat Définitif
du travail de bachelor**

FO.2.2.02.27.FF
mob/01/06/2017

Commentaires du professeur responsable du suivi - thèmes à développer ou à exclure, exigences de l'école, outils à utiliser, remarques et recommandations, etc

Date : 20.12.17

Signature de l'étudiant-e :

Date : 20.12.17

Signature du professeur/de la professeure :

Date : 21.12.17

Signature du mandant/de la mandante :

Date : 08 FEV. 2018

Validation du Responsable de filière :



Béatrice Girod Lehmann
lun. 29.01.2018 16:15

À : Bertrand Gaudard;

Cc : Daniel Amrein;

Bonjour,

Suite à l'examen des formulaires "sujet & mandat définitif" de TB par le jury, nous vous informons que le vôtre est accepté.

Cependant le jury vous demande de prêter attention aux points suivants :

- Afin de garantir l'amplitude du TB, il s'agira dans la partie "méthodologie" de définir le nombre d'entretiens qualitatifs qui vont être réalisés auprès de responsables d'entreprise.

Ces commentaires devront être intégrés dans les annexes du TB.

Pour la suite du processus, après signature par le responsable de filière, un exemplaire du formulaire vous sera transmis. Merci de transmettre une copie à votre professeur et à votre mandant.

Votre travail de Bachelor débute officiellement le 12 février 2018. Pour cette date, les documents vous seront envoyés par poste.

Toutes les informations relatives au module du travail de Bachelor sont à disposition sur Cyberlearn.

Je reste à votre disposition pour toute question.

Cordiales salutations,

Béatrice Girod Lehmann

Adjointe scientifique

Institut Entrepreneurship & Management

Email : beatrice.girod@hevs.ch

Tél. / Tel. : 027 606 90 94

Après discussion avec mon mandant et M. Amrein, nous avons décidé de nous concentrer sur les enquêtes qualitatives des employés au lieu des employeurs. Au total, plus de 20 rencontres ont été effectuées, comprenant :

- 10 employés travaillant régulièrement en hauteur
- 2 chefs d'entreprise (domaine commerce et construction)
- Une entreprise vendant du matériel de sécurité en hauteur
- La personne en charge des contrôles de sécurité de la SUVA pour la partie romande
- Une personne ayant vécu un accident
- Le suivi d'une formation antichute (CAP 1 et 2) ainsi que la discussion avec les personnes suivant cette formation (5 employés)

Un petit questionnaire a également été envoyé à plus de 50 entreprises afin d'avoir des statistiques supplémentaires quant à la vision des employeurs. Un total de 8 réponses a pu être récolté.

Ces informations se retrouvent dans le chapitre 3 de cette étude.