



## Exemples d'incitations financières à la prévention des risques professionnels en Europe

EXEMPLES D'INCITATIONS FINANCIÈRES  
À LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS EN EUROPE

---

EUROGIP - Paris  
Réf. Eurogip-133/F  
juillet 2018  
21 x 29,7 cm  
ISBN : 979-10-91290-96-8

Directeur de la publication et auteur du rapport : Raphaël HAEFLINGER  
Contact : [eurogip@eurogip.fr](mailto:eurogip@eurogip.fr))

Toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement d'EUROGIP est illicite. Il en est de même pour la traduction, l'adaptation ou la transformation, l'arrangement ou la reproduction, par un art ou un procédé quelconque (art. L. 122-4 du code de la propriété intellectuelle).

© EUROGIP 2018

# Sommaire

---

A.	<b>Allemagne</b> : l'attribution de primes sur la base de questionnaires annuels .....	3
B.	<b>Autriche</b> : l'offre d'accompagnement <i>AUVAsicher</i> .....	5
C.	<b>Danemark</b> : des "paquets prévention" sectoriels .....	8
D.	<b>Italie</b> : un soutien massif à l'investissement en SST .....	10
E.	<b>Italie</b> : le dispositif de ristournes sur cotisations pour mesures de prévention .....	14

## Sigles fréquemment utilisés

---

**AT/MP** : accident(s) du travail / maladie(s) professionnelle(s)

**AUVA** : *Allgemeine Unfallversicherungsanstalt*, Institution générale d'assurance accidents (Autriche)

**BG** : *Berufsgenossenschaften*, Caisses d'assurance accident (Allemagne)

**BGN** : *Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe*, BG de l'alimentation et de la restauration

**DGUV** : *Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung*, Assurance sociale allemande des accidents du travail

**INAIL** : *Istituto Nazionale Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro*, Institut national d'assurance contre les accidents du travail (Italie)

**SST** : sécurité et santé au travail

# Introduction

---

La plupart des organismes européens d'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles (AT/MP) mettent en place des incitations pour soutenir la prévention des risques professionnels dans les entreprises. Ces incitations peuvent être fondées sur les résultats de sinistralité ou sur l'effort de prévention à déployer.

Les premières sont largement utilisées, en particulier via les systèmes de tarification des risques professionnels - différenciation des primes, bonus/malus...- mais elles présentent des limites communément admises, notamment :

- les taux d'accidents dans les entreprises, en particulier les PME/TPE, sont soumis à de fortes fluctuations statistiques dans le temps. Or une "bonne chance" statistique peut masquer des négligences en matière de santé et de sécurité au travail (SST). Inversement, la survenance de sinistres peut être pénalisante lorsqu'elle est liée à un événement purement aléatoire et non pas nécessairement à une mauvaise prise en compte de la SST dans l'entreprise.
- les incitations étant fondées sur la sinistralité passée, cet effet retard néglige l'état actuel des risques dans l'entreprise et l'éventuelle dynamique à les prévenir au moment de l'effet financier de la tarification.

Par ailleurs, la réduction constante depuis plus de 30 ans des accidents du travail fait apparaître la complexité d'endiguer ceux subsistant par de seules mesures coercitives.

Pour ces raisons, des incitations économiques sont mises en place, en marge des systèmes de tarification proprement dits, pour valoriser l'effort en prévention, modifiant par là-même la façon de faire de la prévention. L'accent est mis alors sur l'accompagnement des entreprises et de leurs salariés et la promotion d'une culture de prévention durable.

Ces instruments visent avant tout à motiver les entreprises à investir dans la SST en soutenant l'effort en prévention indépendamment des résultats passés. Car souvent la seule tarification est peu incitative pour persuader, notamment les petites entreprises, à investir dans la SST, d'autant que cet investissement peut leur sembler présenter un rendement incertain ou du moins retardé.

Surtout, de telles incitations basées sur l'accompagnement sont particulièrement rentables dans un marché non concurrentiel de l'assurance (cas quasiment général pour l'assurance AT/MP) où les sommes dévolues à la prévention par l'assureur institutionnel ne risquent pas de "profiter" à la concurrence si l'entreprise change d'assureur. C'est donc logiquement et dans une perspective de long terme que certains assureurs AT/MP investissent, parfois massivement, dans de tels mécanismes.

EUROGIP présente dans cette note différents systèmes d'incitations à la prévention des risques professionnels mis en place dans quatre pays européens : Allemagne, Autriche, Danemark et Italie.

Les exemples retenus, et présentés dans leurs grandes lignes, concernent des dispositifs intéressants pour différentes raisons cumulables : forte dissémination, implication des branches professionnelles, simplicité de mise en œuvre, disponibilité d'informations détaillées.

Le second exemple relatif à l'Italie concerne un dispositif national de ristournes sur cotisations pour mesures de prévention, sélectionné en raison de ses caractéristiques de généralité, comparativement à d'autres modèles similaires qui ne visent que certains secteurs.

# A. Allemagne : l'attribution de primes sur la base de questionnaires annuels

---

En Allemagne, la loi impose aux *Berufsgenossenschaften* (BG - Caisses d'assurance accident) une différenciation des cotisations AT/MP selon le groupe de risques et selon le risque de l'entreprise individuelle dans son groupe.

En parallèle, les BG peuvent mettre en place un système de primes, indépendant du calcul de la cotisation, facultatif, pour inciter les entreprises à investir dans des mesures de prévention.

La loi ne définit pas le type de mesures qui méritent une prime, l'organisation est laissée à l'appréciation des BG. Elle impose toutefois que le système retenu procède d'une décision de l'assemblée de la BG, qu'il fasse l'objet d'un règlement transparent et général et que le choix porte sur l'un des deux modèles : réduction de la cotisation ou subvention aux frais de prévention.

Cinq BG sur neuf ont fait le choix de mettre en place un système de primes, en plus de la différenciation des cotisations :

- la BG des carrières (*BG Rohstoffe und chemische Industrie, Sektion Steinbruch*)
- la BG de l'alimentation et de la restauration (*BG Nahrungsmittel und Gastgewerbe, BGN*)
- la BG des établissements de santé et des services sociaux (*BG für Gesundheitsdienste und Wohlfahrtspflege*)
- la BG de l'administration (*Verwaltungs-Berufsgenossenschaft*)
- BG de la construction (*BG der Bauwirtschaft*).

Dans ces dispositifs, toutes les entreprises d'un même secteur - indépendamment de leur taille - doivent être capables de remplir les critères d'attribution et une prime ne peut être versée que pour des mesures qui excèdent les standards des lois et des règles de l'assurance AT-MP.

Selon la DGUV (*Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung*, Assurance sociale allemande des accidents du travail), l'intérêt de ces dispositifs est qu'ils :

- récompensent les mesures de prévention sans considérer leur succès ou échec individuel (facteur de motivation au lieu de démotivation) sachant qu'il appartient à la BG de s'assurer que la mesure est efficace au regard de la sinistralité passée en général ;
- permettent de faire une publicité pour les innovations qui améliorent la sécurité et la santé au travail.

## Exemple de questionnaire

Un exemple intéressant est le système de primes mis en place par la BGN qui est par ailleurs la seule BG à appliquer ce système aux 40 secteurs qu'elle couvre. En tenant compte de ces différents secteurs, elle a mis au point 6 questionnaires proposant des mesures de prévention qui, si elles sont mises en œuvre par les entreprises, donnent droit à des points permettant d'obtenir une prime en espèces.

Ces questionnaires sont actualisés chaque année par une équipe de spécialistes en prévention et validés par le conseil d'administration. Pour ce faire, la BGN rassemble ce que les

entreprises peuvent faire d'intéressant en prévention selon leur secteur au-delà des exigences minimales légales en matière de SST. En termes de calendrier, le contenu du questionnaire annuel est arrêté en novembre de l'année N-1. Les primes sont versées aux entreprises en juin pour le questionnaire de l'année précédente.

Les questionnaires portent sur des mesures qui se sont avérées efficaces pour améliorer les conditions de travail et les résultats dans le secteur concerné, ils sont préalablement testés dans des entreprises. Le questionnaire est conçu de façon à ce que les entreprises de toutes tailles puissent mettre en œuvre les recommandations de SST qu'il contient.

## Système déclaratif

Ce système, ouvert à toutes les entreprises affiliées à la BGN, est déclaratif. Il repose sur un principe de confiance sachant que l'entreprise doit conserver les justificatifs/attestations qui sont d'ailleurs spécifiés dans le questionnaire.

De son côté, la BGN procède à deux types de contrôle : des tests de cohérence par rapport aux réponses apportées aux questionnaires (éventuelles contradictions dans les réponses) et des contrôles aléatoires dans les entreprises, notamment celles ayant une forte sinistralité.

Généralement, pour chaque item du questionnaire, figurent :

- un rappel des exigences minimales ;
- les mesures qui, allant au-delà de ces minima, donnent droit à des points ;
- les justificatifs à conserver.

## Prime

Si les entreprises obtiennent au moins 80% des points aux questions, la BGN leur verse, sur demande, une prime allant de 100 à 100 000 €. Elles peuvent calculer elles-mêmes le montant de la prime qu'elles pourront toucher en appliquant la formule suivante : prime = nombre de salariés temps plein x 25 €.

Un système de bonus de 80 points a été conçu pour permettre aux PME d'atteindre plus facilement le seuil requis pour obtenir la prime.

En 2016, environ 3 000 entreprises couvertes par la BGN ont bénéficié de ce système et ont reçu un total de 8 millions d'euros de primes.

Outre la prime en espèces, les entreprises reçoivent des certificats et des affiches "Entreprise récompensée par la BGN" qu'elles peuvent utiliser pour faire de la publicité, notamment sur les réseaux sociaux.

## B. Autriche : l'offre d'accompagnement

### *AUVASicher*<sup>1</sup>

---

En Autriche, l'AUVA (*Allgemeine Unfallversicherungsanstalt*, l'Institution générale d'assurance accidents) a mis en place en 1999 un important programme d'assistance en matière de SST gratuit pour les entreprises de moins de 50 salariés : "*AUVASicher*".

La transposition de la directive-cadre (89/391/CEE) en droit autrichien a entraîné de vastes modifications dans la législation SST. Alors que depuis 1973, l'obligation de mettre en place un service de prévention dans l'entreprise était réservée à celles de plus de 750 salariés, puis de 250 salariés (loi de 1982), une loi de 1995 a progressivement étendu l'obligation de recourir à un service de prévention à l'ensemble des entreprises.

Pour ce faire, la loi a prévu trois alternatives pour organiser la prévention dans l'entreprise. Ainsi, l'employeur peut soit :

- passer un contrat avec un responsable sécurité et un médecin du travail qu'il rémunère,
- utiliser les services gratuits d'un centre de prévention de l'AUVA,
- prendre en charge lui-même les questions de sécurité selon le modèle du "chef d'entreprise" (*Unternehmermodell*) et faire assurer la prestation de services de santé au travail en choisissant la solution 1 ou 2.

L'idée de pouvoir confier l'ensemble des fonctions sécurité et santé au travail à l'assurance AT/MP a été décidée par le Parlement qui a considéré que l'AUVA, opérateur essentiel, possédait d'importantes compétences et avait une expérience dans le domaine de la prévention. En outre, l'objectif était d'éviter d'alourdir la charge financière des petites entreprises.

### Organisation

L'offre d'accompagnement *AUVASicher* est réalisée gratuitement pour toutes les entreprises de moins de 50 salariés. Elle vise à couvrir la majorité des entreprises concernées en les assistant sur toutes les questions relatives à la SST, sur l'adaptation du processus de travail et du lieu de travail, la protection individuelle et la connaissance de toutes les règles, réglementations et normes de SST.

La mise en œuvre du programme *AUVASicher* repose sur un principe de proximité. Pour atteindre cet objectif, l'AUVA a mis en place, depuis le début du programme, un système de prise en charge décentralisé (pour une proximité maximale avec les entreprises).

Un centre a été mis en place dans chaque Land, intégré aux opérations existantes de l'AUVA. Le personnel administratif travaillant dans les centres répartit les missions et assure généralement le suivi du programme. Les techniciens de l'AUVA sont équipés d'ordinateurs portables avec imprimante intégrée et des outils de mesure nécessaires pour agir dans l'entreprise. Le principe de base est qu'ils visitent les entreprises à proximité de leur domicile pour limiter au maximum le temps de déplacement.

---

<sup>1</sup> Brochure *AUVASicher* en allemand à l'adresse <http://www.auva.at/cdscontent/load?contentid=10008.648384&version=1516012244>

## Contractualisation avec des intervenants extérieurs

Afin de répondre à la demande des entreprises, l'AUVA a dû faire appel non seulement à ses propres collaborateurs, mais aussi et surtout à du personnel médical et de prévention externe et indépendant.

Un contrat-cadre a été conclu avec leurs représentants en vertu duquel les médecins du travail, qui signent un contrat individuel avec l'AUVA, fournissent l'assistance nécessaire. En ce qui concerne la sécurité, des appels d'offres ont été lancés et des techniciens ont été recrutés sous contrat.

Pour assurer une qualité de prestation optimale et standardiser les services, tous les personnels concernés (employés ou sous-traitants de l'AUVA, techniciens ou médecins) reçoivent une formation spécifique au système et au modèle organisationnel du programme *AUVAsicher*.

## Outils

Un support logiciel a été spécialement développé pour le programme. Il permet d'évaluer les risques de l'entreprise et de ses installations et intègre les critères nécessaires à la planification des visites d'entreprises. L'appliquatif fournit une impression immédiate des comptes rendus de visite de l'entreprise à partir des données collectées sur site, il permet de réduire considérablement les coûts administratifs générant un gain de temps pour l'entreprise.

Pour le lancer en 1999, l'AUVA a fait connaître *AUVAsicher* aux PME par de nombreux canaux d'information : campagne de mailings, partenariat avec les associations patronales pour relayer l'information à leurs membres, actions de marketing téléphonique, encarts publicitaires, reportages et interviews télévisés, réunions spéciales pour les entreprises concernées, envois postaux régionaux combinés à un suivi téléphonique...

## Volumétrie et évaluation

Ce dispositif d'ampleur fait régulièrement l'objet d'enquêtes de satisfaction auprès des utilisateurs et d'un rapport annuel spécifique très détaillé sur la qualité de l'offre de service.

Au cours de l'année 2016, 17<sup>e</sup> année depuis la création du dispositif, les spécialistes internes et externes d'*AUVAsicher* se sont occupés de 116 020 postes de travail en Autriche :

- 50,1 % de toutes les visites en 2016 (58 174 lieux de travail) ont été effectuées par des spécialistes de la sécurité ;
- 49,9 % concernaient des prestations de médecine du travail (57 846 lieux de travail).

Les centres de prévention *AUVAsicher* comptaient 90 salariés de leurs propres services (spécialistes de la sécurité, conférenciers, médecins du travail). Le nombre d'agents contractuels s'établissait à 210.

Le coût annuel du dispositif s'élève à 27,3 millions d'euros.



### Präventionsberatung (AUVAsicher)

		HSP	HUB	GUV	LUV	SUV	WUV	gesamt
Sachaufwand	2016	0	164.152	3.914.198	4.252.803	3.478.995	6.663.940	18.474.088
	2015	0	167.858	3.706.453	3.736.879	3.254.074	6.444.637	17.309.901
Personal- aufwand	2016	0	270.196	2.030.760	1.022.016	2.359.817	3.097.617	8.780.406
	2015	0	245.861	1.891.745	963.697	2.125.263	2.860.249	8.086.815
Investitionen	2016	0	0	17.612	7.186	2.890	29.797	57.485
	2015	0	1.564	7.202	771	29.270	22.416	61.224
Summe	2016	0	434.348	5.962.570	5.282.005	5.841.702	9.791.354	27.311.979
	2015	0	415.282	5.605.400	4.701.347	5.408.607	9.327.302	25.457.940

(Präventionsberatung = conseils en prévention, Sachaufwand = frais de fonctionnement, Personalaufwand = frais de personnel, Investitionen = investissements, Summe = total).

Il est à noter que l'Autriche comptait 340 860 entreprises de 1 à 50 salariés en 2016, soit environ 5 fois moins que la France (environ 1,6 million d'entreprises assurées par la Branche AT/MP). Si l'on devait approcher ce que l'AUVA déploie pour le seul accompagnement des petites entreprises en SST, cela représenterait approximativement 135 millions d'euros pour la France.

## C. Danemark : des "paquets prévention" sectoriels

---

Au Danemark, un Fonds de prévention (*Forebyggelsesfond*) a été créé en 2006 par le gouvernement dans le but d'améliorer l'environnement de travail dans les entreprises privées et publiques de secteurs à haut risque. Toutefois, les PME/TPE n'ayant pas les ressources ni les qualifications nécessaires pour rédiger des demandes détaillées de projets, l'élaboration des "paquets prévention" (*Forebyggelsespakken*) a été initiée en 2010 et proposée de 2011 à 2016.

Il s'agit pour l'entreprise qui sollicite l'aide de mettre en œuvre les préconisations d'un document de planification de la prévention portant sur une thématique concrète de son secteur d'activité.

### Contenus

Des "paquets prévention" ont été réalisés dans différents secteurs professionnels :

- Construction : documents axés sur la prévention des charges lourdes, les accidents du travail et la réflexion sur l'environnement de travail lors de la planification des tâches ;
- Métaux et machines (par exemple fonderies, fabricants de machines, entreprises de fabrication de métaux) : le référentiel met l'accent sur la prévention du port de charges lourdes, les postures inconfortables et l'activité physique ;
- Nettoyage (par exemple, entreprises de nettoyage, nettoyeurs à sec, blanchisseries, entreprises de nettoyage de vitres) : le paquet se concentre sur la réalisation de tâches variées, l'utilisation des outils de travail, en gérant les contraintes de temps et les clients difficiles, etc. ;
- Boucheries/poissonneries (par exemple, abattoirs, producteurs de viande et de poisson, bouchers) : le document traite de la prévention du port de charges lourdes, des postures maladroites... ;
- Équipement de transport (par exemple, ateliers de réparation automobiles, de changement de pneus, de carrosserie) : les paquets portent sur le nettoyage à l'atelier, la prévention des postures maladroites, l'activité physique, la nourriture saine et le sevrage tabagique.

Le contenu et la méthodologie des programmes de prévention ont été conçus par l'Autorité danoise de l'environnement de travail (*Arbejdstilsynet*, WEA) et le Centre national de recherche sur l'environnement de travail (*Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø* - NFA), en collaboration étroite avec les partenaires sociaux des secteurs concernés.

Deux impératifs ont présidé à la conception de ces "paquets prévention":

- la possibilité pour les entreprises de les mettre en œuvre sans l'aide de conseillers externes afin de maîtriser leurs coûts ;
- la conception des programmes de prévention devait se fonder sur les meilleures preuves scientifiques disponibles en matière de risque, de prévention et sur les connaissances particulières des TPE dans le secteur concerné.

## Aide financière

Chaque entreprise qui a mis en œuvre un "paquet prévention" a eu la possibilité d'obtenir un remboursement du salaire pour le temps utilisé par les employés et les gestionnaires du programme (par ex. maximum de 2 670 euros pour les entreprises de la construction et 6 670 euros pour celles de la réparation automobile) et un remboursement limité des autres coûts (aménagement de poste...). Le niveau de soutien a été déterminé pour intéresser suffisamment les TPE tout en évitant qu'elles ne demandent un paquet de prévention dans un but uniquement économique.

Les partenaires sociaux ont été impliqués dans l'élaboration des "paquets prévention" de leur branche professionnelle et ont estimé que ces mesures constituaient un bon moyen de soutenir leurs membres. Ils ont donc joué un rôle actif dans les secteurs concernés pour promouvoir les "paquets prévention". D'ailleurs, dans certains secteurs, la plupart des TPE ont été sensibilisées par leur association patronale.

Les résultats ont été évalués et jugés comme très positifs. Pour autant, bien que ces "paquets prévention" existent toujours, l'aide à leur mise en œuvre a été interrompue en 2016 en raison d'autres priorités gouvernementales.

## D. Italie : un soutien massif à l'investissement en SST

---

En Italie, les sommes dévolues aux incitations économiques à la prévention sont particulièrement importantes. L'INAIL (*Istituto Nazionale Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro*, Institut national d'assurance contre les accidents du travail) affecte chaque année une partie de l'excédent des cotisations à l'enveloppe destinée à soutenir la prévention. Les sommes ne sont donc pas figées, mais ajustables en fonction des résultats des années précédentes.

Compte tenu de ce mécanisme, le budget alloué aux subventions sur la période 2010-2015 s'est élevé à environ à 1,2 milliard €. En 2017, il a représenté 249 millions €.

Le ministère du Travail et des Politiques sociales participe aussi en (petite) partie au financement de cette politique de manière variable selon les années.

Cette politique active de subvention cherche à produire un système durable et sain considérant que l'investissement fait dans la SST est potentiellement un moyen de réduire les risques et donc, à terme, les cotisations des entreprises.

### Montants individuels

Le montant d'une subvention individuelle est de 5 000 € minimum (sauf pour les entreprises de moins de 50 salariés qui proposent un projet de modification organisationnelle et de responsabilité sociale, qui peuvent recevoir une subvention inférieure à ce seuil) et de 130 000 € maximum. La subvention peut couvrir jusqu'à 65% de l'investissement réalisé.

Généralement, cette somme est versée à la suite d'audits visant à vérifier que le projet a été implémenté avec succès mais, dans le cas de projets de plus de 30 000 €, la moitié de la somme de la subvention peut être touchée par anticipation.

Il est à noter que, sur une période de 3 ans, les subventions individuelles doivent être conformes aux seuils fixés par la législation européenne (règle de minimis) en fonction du secteur de l'entreprise concernée : transport routier (100 000 €), agriculture (15 000 €), pêche et aquaculture (30 000 €), autres secteurs (200 000 €).

### Critères de présélection

L'attribution des incitations aux entreprises repose sur un mécanisme particulier visant à sélectionner les bénéficiaires selon trois critères principaux :

- la taille de l'entreprise,
- le niveau de risque (secteur d'activité),
- la nature du projet que l'entreprise entend mettre en place dans le cadre d'une liste prédéterminée par l'assureur.

Les entreprises intéressées doivent déposer un dossier à l'INAIL, lequel juge de la recevabilité des projets d'amélioration de la SST à partir d'un système de points. Une entreprise doit avoir plus de 120 points pour voir son projet recevable.

Un maximum de 45 points est en premier lieu attribué en fonction de la taille de l'entreprise. Ce système cherche à favoriser les PME. En effet, l'entreprise reçoit des points de manière inversement proportionnelle à son effectif et relativement pondérés par son chiffre d'affaires. Ainsi quelques données ci-dessous.

Nombre de salariés	Chiffre d'affaires en millions € par an	Points obtenus (si le chiffre d'affaires est supérieur au seuil, alors les points sont multipliés par 0,6)
1-10	≤2	45
31-50	≤10	25
151-200	≤50	14
+500		7

(Extrait)

De la même façon, un nombre de points est attribué en fonction de la cotisation standard, au niveau national, du secteur d'appartenance de l'entreprise. Cette cotisation dépend donc du risque sectoriel. Ce processus d'attribution de points permet de valoriser les aides aux secteurs à risque. En effet, plus une entreprise appartient à un secteur à fort taux de cotisation, plus elle remporte de points.

Indice tarifaire national standard	Catégorie	Points obtenus
130-115	Agriculture (taux moyen normalisé) Artisans classe 8 et 9	40
69-55	Porteurs et pêcheurs	25
39-25	Artisans classe 3	15
Non défini		4

(Extrait)

Des points sont enfin attribués en fonction du type de projet en accord avec les secteurs et les risques spécifiques faisant partie des priorités de l'INAIL

Type d'intervention NB - Vous ne pouvez sélectionner qu'un seul des types suivants	Points obtenus
Élimination de tous les agents chimiques cancérigènes ou mutagènes (à l'exclusion de l'amiante) ou adoption d'un système fermé (environnement de production ou d'utilisation)	80
Réduction du risque de chute en achetant et en installant de façon permanente des ancrages conçus pour accueillir un ou plusieurs travailleurs en même temps	75
Réduction des risques de blessures par électrocution	50

(Extrait)

Ainsi, une entreprise de 40 salariés du secteur de l'artisanat (classe 3) qui prévoit par exemple d'éliminer les agents chimiques, cancérigènes ou mutagènes, obtient 25 points (taille de l'entreprise) + 15 points (cotisation) + 80 points (projet) soit 120 points. Elle peut donc déposer son projet qui sera examiné par l'INAIL en vue d'être subventionné.

## Nature des projets

Par établissement, le projet déposé ne peut porter que sur un seul des points ci-dessous :

### A- Projets d'investissement

1. changements de l'environnement de travail
2. acquisition de machines
3. achat de dispositifs pour la réalisation d'activités dans des environnements intérieurs
4. achat d'installations d'ancrage permanent
5. installation, modification ou adaptation d'installations électriques.

### B- Projets d'adoption de modèles organisationnels et de responsabilité sociale

1. adoption d'un système de gestion de la SST au travail (en italien, SGSL) certifié BS OHSAS 18001:07 par des organismes de certification accrédités pour le secteur spécifique à ACCREDIA ou autre
2. adoption d'un SGSL sectoriel, prévu par les accords de l'INAIL
3. adoption d'un SGSL pour les activités de construction et de génie civil
4. adoption d'un système de gestion de la RSE avec un certificat SA 8000
5. mode de reporting social certifié par un tiers indépendant.

### C- Projets d'enlèvement de matériaux contenant de l'amiante (en italien, MCA)

1. enlèvement et élimination du plâtre MCA
2. enlèvement et élimination des MCA des moyens de transport
3. enlèvement et élimination des MCA des installations et équipements (canaux, isolation, isolation des conduites de vapeur, conduits d'échappement...)
4. enlèvement et élimination des carreaux et des pavés en amiante vinylique, y compris les charges et les adhésifs contenant de l'amiante
5. retrait et élimination des couvercles MCA
6. enlèvement et élimination des boîtes, conduits, cheminées, murs, tuyaux ou artefacts composés habituellement d'amiante-ciment.

Les deux premiers types de projets (A et B) sont les mêmes d'année en année. Cela permet aux PME de prévoir sur plusieurs années le dépôt de leur projet et de se familiariser avec les procédures.

En revanche, le troisième type de projets (C) peut changer si l'INAIL juge que le contexte nécessite une attention particulière portée à un autre risque. Cette souplesse permet à l'INAIL de pousser les entreprises, et particulièrement les PME, à s'intéresser à des problématiques auxquelles elles ne se seraient vraisemblablement pas attaquées autrement.

## Gestion en ligne des demandes

L'INAIL tente de toucher l'ensemble des entreprises grâce à des campagnes d'information d'envergure sur l'ensemble du territoire. Ces campagnes rappellent la date de soumission des dossiers, les détails techniques, les différents projets éligibles et l'impact positif de la mise en place de ce type de projet pour la sécurité des salariés, mais aussi économiquement pour l'entreprise.

Pour le dépôt de dossier, l'INAIL a développé un service en ligne qui permet d'avoir accès à la procédure, de remplir le formulaire d'inscription, de soumettre l'inscription et d'envoyer à temps l'ensemble des documents nécessaires au format requis. Les échanges entre l'entreprise et l'INAIL s'effectuent par e-mail certifié.

L'examen des dossiers et, le cas échéant, les subventions accordées sont fonction de la date de réception du dossier. Par conséquent, l'envoi d'un dossier solide et complet est un enjeu important.

## Aide à la constitution du projet

Une fois que le projet d'une entreprise est recevable (score > 120), celle-ci a droit à une assistance des bureaux locaux de l'INAIL jusqu'au dépôt du projet complet.

Cela permet de compenser en partie les différences entre entreprises sur le plan administratif et notamment le fait que les PME et a fortiori les TPE sont généralement moins organisées pour monter un dossier solide dans les temps.

Si l'incitation est accordée, l'Institut effectue un virement bancaire sur le compte courant indiqué au moment de la demande.

## Évaluation

Les PME sont les cibles prioritaires de cette politique, et de plus en plus visées. Le nombre de PME présélectionnées (score>120) sur l'ensemble des entreprises admises est passé de 45% en 2010 à 61% en 2014.

En 2014, 93% des entreprises ayant reçu un financement étaient des PME, lesquelles représentent donc plus de la moitié des projets présélectionnés et presque l'ensemble des projets subventionnés.

Sachant que le nombre d'entreprises postulantes ne cesse d'augmenter, avec plus de 80 000 candidatures entre 2010 et 2014 et 23 000 pour la seule année 2015, la politique de subvention de l'INAIL semble avoir accompli son objectif de toucher une large population et particulièrement les PME.

Au niveau de l'évaluation, tous les ans depuis 2010, l'INAIL publie un document disposant de toutes les données des années précédentes.

Récemment, une recherche a été menée pour vérifier si la SST a été améliorée sur le terrain. Pour cela, différents indicateurs ont été utilisés parmi lesquels, au premier titre, la sinistralité. Une baisse globale de la sinistralité, en particulier des accidents du travail, a été remarquée.

D'autres indicateurs, en particulier de performances économiques des entreprises ayant rénové leurs équipements, sont souhaités par l'INAIL mais actuellement difficiles à mener du fait du manque de profondeur temporelle.

Généralement, les résultats qui semblent valides, et indiquent une réussite de la politique d'investissement, sont ceux concernant les entreprises ayant entrepris d'opérer des changements organisationnels et de responsabilité sociale (OSHAS 18001). L'impact des changements d'équipements reste, quant à lui, difficile à évaluer.

Au niveau des améliorations possibles, les entreprises pointent le fait que les dossiers sont traités selon la date et l'heure de soumission. Ceci alourdirait les difficultés des entreprises qui ont potentiellement le plus besoin d'aide en les forçant à déployer des compétences bureaucratiques qu'elles ne détiennent pas nécessairement. Il s'agirait donc soit de changer la règle de priorité des dossiers, soit de fournir un meilleur accompagnement aux plus petites entreprises.

## E. Italie : le dispositif de ristournes sur cotisations pour mesures de prévention

---

Ce dispositif a été sélectionné en raison de ses caractéristiques de généralité comparativement à d'autres modèles similaires, notamment allemands, mis en place uniquement dans certains secteurs :

- il s'agit d'un dispositif national qui concerne tous les secteurs et toutes les tailles d'entreprises ;
- il fait partie intrinsèque du dispositif italien de tarification des risques ;
- il promeut pour une large part des solutions de prévention issues du dialogue social ou avec l'assureur AT/MP italien (INAIL) ainsi que bon nombre de référentiels de gestion de la SST par secteurs ;
- il organise une souplesse pour l'assureur AT/MP qui peut l'ajuster d'année en année selon ses priorités de prévention ;
- une automaticité du traitement des demandes de ristourne en fait un dispositif de plus en plus utilisé par les entreprises.

### Contexte de la tarification

Le système de tarification des risques professionnels italien repose sur une répartition des entreprises en quatre secteurs : industrie, artisanat, services et autres activités, chacun ayant sa propre grille de taux de cotisation. Chaque secteur est divisé en grands groupes d'activités, eux-mêmes divisés en sous-groupes.

La cotisation est calculée en pourcentage de la masse salariale de l'entreprise, sans tenir compte à ce stade de l'effectif en dénombrement. En conséquence, une petite ou grande entreprise de la même classe de risques se verra appliquer un taux identique.

Le taux tient compte du secteur d'activité et de l'évolution, à l'échelon national, de la sinistralité du groupe d'activités auquel appartient l'entreprise.

A ces grands principes de tarification est attaché un système d'incitations financières via une modulation des taux de cotisation.

Jusqu'à une réforme de 2000<sup>2</sup>, la modulation des taux était basée uniquement sur le respect de la réglementation et les résultats de sinistralité. Depuis, les actions de prévention en SST mises en place volontairement par l'entreprise et allant au-delà des exigences légales sont susceptibles d'être récompensées par une réduction du taux de cotisation.

A noter que durant les deux premières années d'activité de l'entreprise, le taux national qui leur est appliqué peut varier de  $\pm 15\%$  en fonction de la bonne ou mauvaise application des dispositions réglementaires de SST. La baisse du taux est accordée sur demande de l'entreprise, son augmentation est pratiquée d'office par l'INAIL dès que le non-respect de la législation est constaté par une autorité publique.

---

<sup>2</sup> Décret n° 38/2000



Au-delà des deux premières années d'existence de l'entreprise, le dispositif d'incitation s'applique en routine et prend en compte non seulement la sinistralité mais aussi les mesures de prévention allant au-delà du simple respect de la loi (articles 22 et 24 du MAT<sup>3</sup>).

S'agissant de la prise en compte de la sinistralité (article 22 du MAT), elle prend la forme d'un système de bonus-malus basé sur les résultats de sinistralité de l'entreprise comparés au taux moyen de sa branche d'activité. Le dispositif permet une modulation du taux à la baisse ou à la hausse selon les résultats de sinistralité et en fonction de la taille des entreprises. Sans rentrer dans les détails techniques, la combinaison de ces deux critères permet de faire varier le taux de cotisation individuel de  $\pm 35\%$  du taux moyen<sup>4</sup>.

## Système de ristourne pour actions de prévention

A ce système de bonus-malus lié à la sinistralité, s'ajoute la possibilité de faire varier le taux de cotisation à la baisse par la prise en compte d'actions de prévention mises en place par l'entreprise - *oscillazione per prevenzione* - en application de l'article 24 du MAT.

Comme dans l'article 22, les taux sont fonction de l'effectif de l'entreprise en équivalents temps plein sur l'année. Cependant, si le bonus lié à la sinistralité a tendance à être croissant avec l'effectif de l'entreprise, les mesures de l'article 24 mettent davantage l'accent sur les petites entreprises qui bénéficient d'un potentiel de ristourne plus élevé que les grandes.

Les réductions de taux au titre des mesures de prévention applicables en 2018, calculées individuellement selon l'effectif de l'entreprise, sont les suivantes :

Nombre de salariés dans l'année	Potentiel de ristourne sur le taux pour les actions de prévention
jusqu'à 10	- 28 %
de 11 à 50	- 18 %
de 51 à 200	- 10 %
plus de 200	- 5 %

Ce système permet aux petites entreprises de bénéficier d'une ristourne pouvant être conséquente en montant (en dépit de la faiblesse de leur masse salariale) en vue d'être réellement incitative à l'amélioration de la prévention.

## Prérequis

Pour être recevable, la demande de ristourne suppose que l'entreprise :

- soit active pendant au moins deux ans (cf. ci-dessus les dispositions applicables aux entreprises de moins de 2 ans d'existence) ;
- soit à jour de ses cotisations sociales ;
- respecte toutes les dispositions obligatoires en matière de prévention des accidents et d'hygiène sur le lieu de travail au 31 décembre de l'année précédant celle du dépôt de la demande.

<sup>3</sup> Le MAT du 12/12/2000 (modifié 03/12/2010) est un texte d'application de l'acte législatif 38/2000 du 23/02/2000

<sup>4</sup> [https://www.INAIL.it/cs/internet/docs/mod\\_guida-alla-lettura-del-modello-20-sm-2017-2018.pdf?section=atti-e-documenti](https://www.INAIL.it/cs/internet/docs/mod_guida-alla-lettura-del-modello-20-sm-2017-2018.pdf?section=atti-e-documenti)

Un court questionnaire d'auto-évaluation est disponible sur le site Internet de l'INAIL pour vérifier le niveau de conformité aux principales réglementations en matière de SST. Il synthétise en trois pages les principales obligations de SST des entreprises italiennes avec les textes de référence correspondants.

## Conditions d'attribution de la ristourne

La réduction du taux tarifaire moyen est réservée aux entreprises qui ont pris des mesures pour améliorer les conditions de sécurité et d'hygiène sur le lieu de travail allant au-delà du respect de la législation en la matière.

A cette fin, l'INAIL prédéfinit annuellement une liste d'actions considérées comme valides pour l'octroi de la ristourne au regard de leur valeur préventive et, pour chaque action, identifie la documentation à fournir prouvant leur mise en œuvre.

Chaque action vaut un certain nombre de points. Pour bénéficier d'une ristourne, un score de 100 points doit être atteint pour des actions mises en place l'année précédant celle de la demande.

Les actions sont divisées en cinq sections en fonction de leur applicabilité à l'ensemble de l'entreprise, à une unité de production spécifique ou aux entreprises d'un secteur particulier selon que les actions de prévention sont : générales (A), générales inspirées de la responsabilité sociale (B), transversales (C), sectorielles générales (D), ou sectorielles (E).

En général, les actions préventives listées peuvent être réalisées dans tous les secteurs productifs, à l'exception des actions de la section D, qui ne peuvent être réalisées que par des entreprises appartenant à des secteurs spécifiques identifiés par leur numéro de risque.

Par ailleurs, le dispositif contient parfois, pour une seule et même action, un score différencié de points selon :

- le secteur de l'entreprise, identifié à travers son numéro tarifaire : cela permet de prendre en compte l'importance relative, pour tel ou tel secteur, de la mesure de prévention prise ;
- la taille de l'entreprise dans le sens favorable aux plus petites entreprises afin de tenir compte de leurs plus grandes difficultés à mettre en place l'action considérée.

## Cas particulier de la responsabilité sociale

En général, pour l'obtention des points, il est possible de sélectionner des actions relevant de différentes sections (mesures générales, sectorielles...).

Toutefois, pour les actions inspirées par la responsabilité sociale (prévues dans la section "B" du modèle OT24 2018), les entreprises doivent sélectionner des mesures uniquement prévues dans cette section pour atteindre les 100 points.

La raison en est que les engagements inspirés par la responsabilité sociale impliquent l'adoption de diverses initiatives nécessaires pour démontrer sa pleine mise en œuvre.

Par ailleurs, les scores attribués aux interventions de responsabilité sociale sont fonction de la taille de l'entreprise et il est également prévu un nombre différent de conditions à mettre en œuvre, de sorte qu'une "petite" entreprise sera tenue de mettre en place un nombre d'actions inférieur à celui d'une "grande" entreprise pour bénéficier de la ristourne.

Ce système permet de promouvoir, auprès des petites entreprises, des référentiels de leur secteur sans obligatoirement les assujettir au même nombre de processus que les grandes entreprises du même secteur.

## Valorisation des référentiels conçus entre l'INAIL et les branches professionnelles

La plupart des actions du groupe D concernent la mise en place dans l'entreprise de documents relevant d'accords entre l'INAIL et les partenaires sociaux ou les structures paritaires.

Ainsi, une ristourne peut être accordée aux entreprises qui ont adopté ou maintenu un système de gestion en conformité avec les lignes directrices "LINEE DI INDIRIZZO" de tel ou tel secteur.

Par exemple, les lignes directrices des entreprises du secteur du caoutchouc plastique (SGSL-GP) résultent de la collaboration d'un groupe de travail composé de représentants : de l'INAIL, de la Fédération Rubber-Plastic, d'Assocomplast et des syndicats professionnels.

Ce document n'est pas considéré comme une norme, ni comme un document technique à des fins de certification. Mais il contient un ensemble de lignes directrices du système de gestion de la sécurité au travail faisant l'objet d'un consensus entre l'assureur AT/MP et les partenaires sociaux de la branche professionnelle des plastiques en caoutchouc. En outre, les lignes directrices ne sont pas utilisées aux fins de surveillance par les organismes institutionnels.

En tant que documents d'orientation pour la conception et la mise en œuvre de systèmes de gestion de la santé et de la sécurité au travail, ces lignes directrices visent surtout les PME et leur application doit être adaptée aux caractéristiques globales de l'entreprise qui a l'intention de les adopter.

Le fait, dans la plupart des cas, d'attribuer d'emblée pour leur mise en œuvre les 100 points nécessaires à une ristourne montre l'importance attachée par l'assureur à ces documents consensuels de branches.

### Auto-déclaration de l'entreprise

Pour avoir accès à la ristourne, l'entreprise qui a pris des mesures de prévention listées doit soumettre une demande exclusivement en ligne via le formulaire OT24 annuel.

Afin de simplifier les relations entre l'assureur AT/MP et l'entreprise, le formulaire permet à celle-ci de remplir une seule demande pour toutes ses unités de production territoriales (PAT)<sup>5</sup>.

La demande est automatiquement adressée par procédure informatique au bureau compétent de l'INAIL selon le siège social de l'entreprise, indépendamment de la localisation territoriale des unités de production.

Le formulaire de demande doit être adressé au plus tard le 28 février (29 février en cas d'année bissextile) sous peine d'irrecevabilité, accompagnée des pièces justificatives requises.

L'INAIL identifie en effet pour chaque action la documentation qu'il considère comme prouvant la mise en œuvre de celle-ci. Le formulaire contient un champ "Notes" qui apporte des clarifications et définitions pour une meilleure interprétation des actions proposées.

Il est à noter que certaines actions préventives peuvent être pluriannuelles : elles restent prises

---

<sup>5</sup> A sa création, une entreprise reçoit de l'INAIL non seulement un code client, mais aussi, pour chaque lieu de travail individuel ou unité locale, un numéro de PAT "position territoriale d'assurance". Ce PAT ne correspond pas nécessairement au nombre d'unités locales car il existe des situations dans lesquelles la même unité locale peut avoir plusieurs PAT qui correspondent aux différents risques assurés. C'est donc plus ou moins l'équivalent des concepts français de sections d'établissement et bureaux.

en compte au fil des ans tant que l'entreprise continue à les mettre en œuvre (telles que des procédures internes opérationnelles, des codes de bonnes pratiques, l'adoption d'un système de gestion, etc.). Toutefois, il est nécessaire que l'entreprise soumette une demande chaque année et démontre, année après année, cette continuité de la mise en œuvre au moyen des documents justificatifs indiqués.

La documentation produite par l'entreprise prouvant la mise en œuvre d'actions d'amélioration en prévention doit faire l'objet d'un rapport daté et signé généralement par l'employeur. Toutefois, d'autres personnes peuvent certifier la réalisation d'actions notamment un tiers certificateur. C'est le cas en particulier de la mise en œuvre et/ou de l'adoption de "procédures", à savoir un ensemble d'instructions d'exploitation sur la manière d'effectuer une opération donnée, formellement émises par l'entreprise, portées à la connaissance des travailleurs et appliquées.

L'entreprise a le droit de fournir (et l'INAIL de demander) d'autres documents pour démontrer ce qui est indiqué dans le formulaire.

## Évaluation de la demande

L'évaluation des demandes est du ressort du CONTARP (*Consulenza tecnica accertamento rischi e prevenzione*, Conseil technique certification risques et prévention) composé d'experts (ingénieurs, chimistes...) répartis dans les directions régionales sur tout le territoire national.

La demande de réduction est acceptée s'il est établi que les conditions d'actions mises en place et les documents probants respectent les critères définis.

L'acceptation est donnée sans préjudice du droit pour l'INAIL de procéder, au cours de l'instruction ou ultérieurement, à la vérification de ce qui a été déclaré par le demandeur.

La décision d'accepter ou de rejeter la demande, dûment motivée, doit être communiquée à l'employeur par courrier électronique certifié dans le délai de 120 jours à compter de la date de dépôt de la demande.

## Régularisation du taux

En cas d'acceptation, la réduction du taux s'applique pour l'année au cours de laquelle la demande a été présentée.

Exemple :

- demande soumise le 27/02/2018 par une entreprise de plus de 2 ans d'existence ;
- des actions de prévention listées doivent avoir été réalisées en 2017 ;
- la régularité du paiement des cotisations doit être appréciée au 31/12 de l'année qui précède le dépôt de la demande (en 2017) ;
- la ristourne impacte le taux de la prime 2017. Elle est appliquée pendant la phase d'auto-liquidation<sup>6</sup> début 2019 lors de l'ajustement de la prime 2018.

Des contrôles "techniques" aléatoires sont effectués par le CONTARP. S'ils révèlent que les conditions ne sont pas remplies, le bureau compétent de l'INAIL révoque la réduction de taux accordée selon deux cas de figure :

- la mesure de révocation est émise après ajustement du paiement de la prime : la révocation entraîne la demande d'un supplément à la prime d'assurance (égal à la différence entre le

<sup>6</sup> Les cotisations sont payées de manière anticipée en début d'année (sur la base des données de l'année précédente) et sont régularisées en début d'année suivante lors de l'auto-liquidation une fois connus les éléments définitifs de masse salariale de l'exercice considéré.

taux actualisé à la première demande et le taux sans le bénéfice de la réduction pour action de prévention) et l'application des sanctions correspondantes ;

- la mesure de révocation est émise avant le 31 octobre de l'année du dépôt de la demande, c'est-à-dire avant le traitement des bases de calcul de l'auto-liquidation, l'entreprise n'aura à payer que le taux exempt de la réduction pour action de prévention.

## Volumétrie

Ce système d'auto-déclaration avec pièces justificatives, entièrement accessible en ligne, permet de traiter annuellement un nombre croissant de ristournes pour prévention. Alors que les demandes stagnaient faute de publicité depuis sa création par la loi de 2000 et après des ajustements du dispositif, il semble que celui-ci ait commencé à prendre de l'ampleur à partir de 2010.

Sur la période 2010-2014, plus de 200 000 entreprises ont bénéficié du dispositif, totalisant 1,4 milliard d'euros de ristournes accordées.

Il y a lieu de préciser que l'INAIL fait une large publicité de ce dispositif sur son site Internet et en organisant des conférences dédiées dans les régions chaque année. De même, les sites des fédérations professionnelles annoncent à leurs affiliés, chaque année, la mise à disposition du formulaire OT24 en rappelant les avantages préventifs et financiers attachés à cette démarche.

Ce système de liste annuelle d'actions et l'existence d'une section propre à certaines branches d'activité permettent à l'INAIL de configurer son dispositif d'incitation au gré des nécessités de gestion du risque par un ajustement annuel selon ses priorités de prévention.

Cette agilité d'action est renforcée en attribuant des scores plus importants pour les actions de prévention qui affectent les secteurs d'activité à risque plus élevé : construction, mines, ingénierie, chimie...

Ce système permet de promouvoir la culture de prévention, en particulier lors de la mise en place d'un système de gestion de la sécurité, en tenant compte - ce qui n'est pas le cas d'une norme générale - de la taille des entreprises puisque les obligations des plus petites sont moindres que celles des plus grandes pour atteindre le score.

Le dispositif tient compte également du besoin de prévisibilité des entreprises en reconduisant un socle d'actions pour leur donner une dimension pluriannuelle : ainsi, "le maintien" d'un système de gestion de la SST (sous réserve des preuves annuelles) peut être valorisé d'année en année par une ristourne de cotisation.

Enfin, il y a lieu de noter que les variations possibles du taux offertes par l'article 22 (sinistralité) et l'article 24 (mesures de prévention) du MAT se cumulent. En d'autres termes, une forte sinistralité une année donnée viendrait réduire ou annuler la possibilité d'obtenir une ristourne pour la même année de référence, ce qui permet de minimiser la possibilité de situations paradoxales.



## EXEMPLES D'INCITATIONS FINANCIÈRES À LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS EN EUROPE

EUROGIP - Paris

août 2018

Réf. EUROGIP - 133/F

ISBN: 979-10-91290-96-8

EUROGIP, groupement d'intérêt public créé en 1991 par l'Assurance Maladie-Risques professionnels, est un observatoire et un centre de ressources sur la prévention et l'assurance des risques professionnels en Europe

[www.eurogip.fr](http://www.eurogip.fr)

---

51, avenue des Gobelins - F-75013 Paris

+33 (0) 1 40 56 30 40

[eurogip@eurogip.fr](mailto:eurogip@eurogip.fr)



**eurogip**

comprendre les risques professionnels en Europe  
understanding occupational risks in Europe