



HAL
open science

Etude sur les accidents du travail dans la région Provence-Alpes-Côte d'Azur

Guy Roustang, Michel Arliaud, Bernard Solins

► **To cite this version:**

Guy Roustang, Michel Arliaud, Bernard Solins. Etude sur les accidents du travail dans la région Provence-Alpes-Côte d'Azur. [Rapport de recherche] Laboratoire d'économie et sociologie du travail (LEST). 1997, 140 p. + annexe. halshs-03988650

HAL Id: halshs-03988650

<https://shs.hal.science/halshs-03988650v1>

Submitted on 14 Feb 2023

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial 4.0 International License

4.231

CENTRE NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

laboratoire d'économie et de
sociologie du travail



EXCLU DU PRET

ETUDE SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL
DANS LA REGION PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR

Chemin du Coton Rouge
13100 AIX-EN-PROVENCE

2448

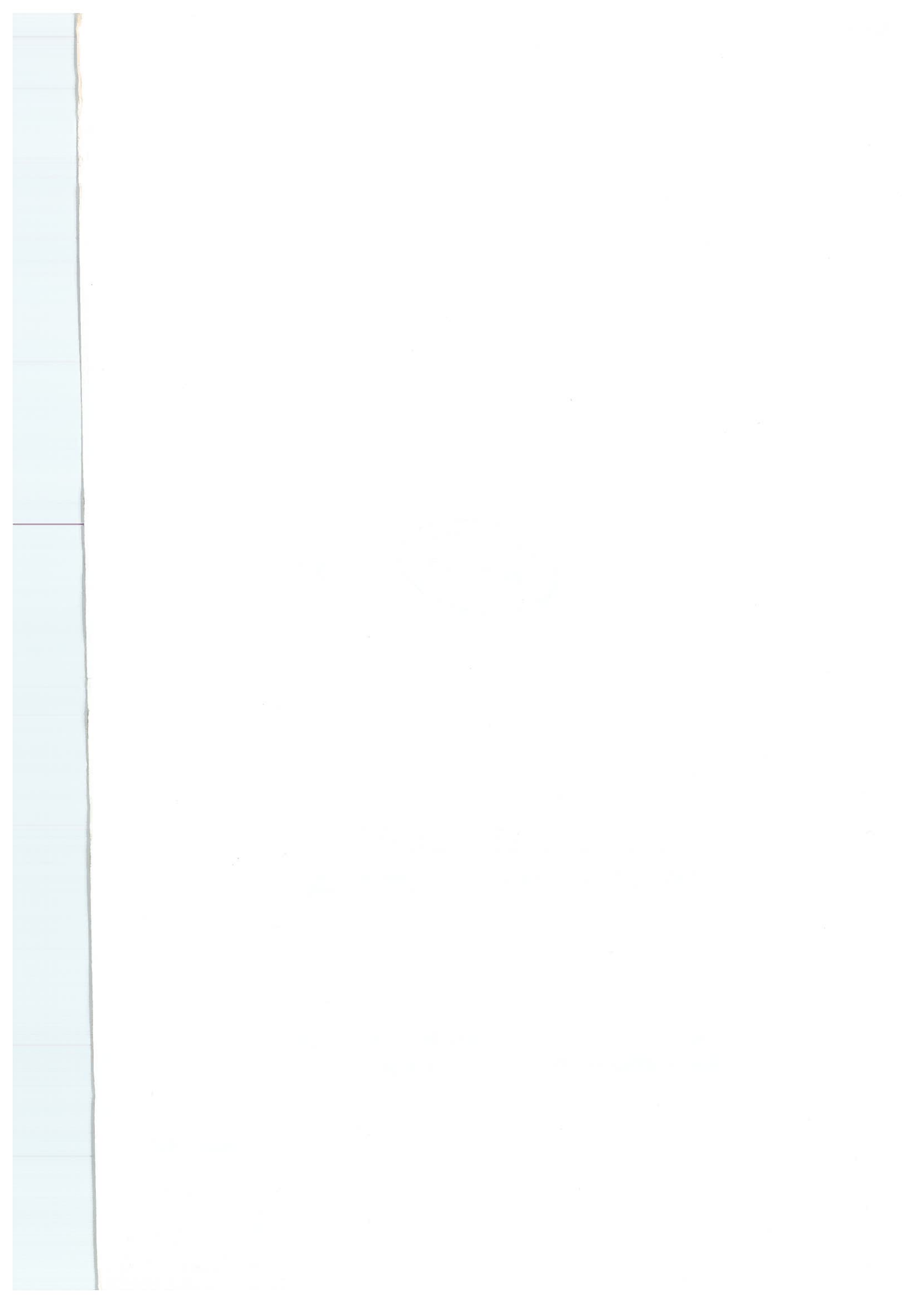


4.231

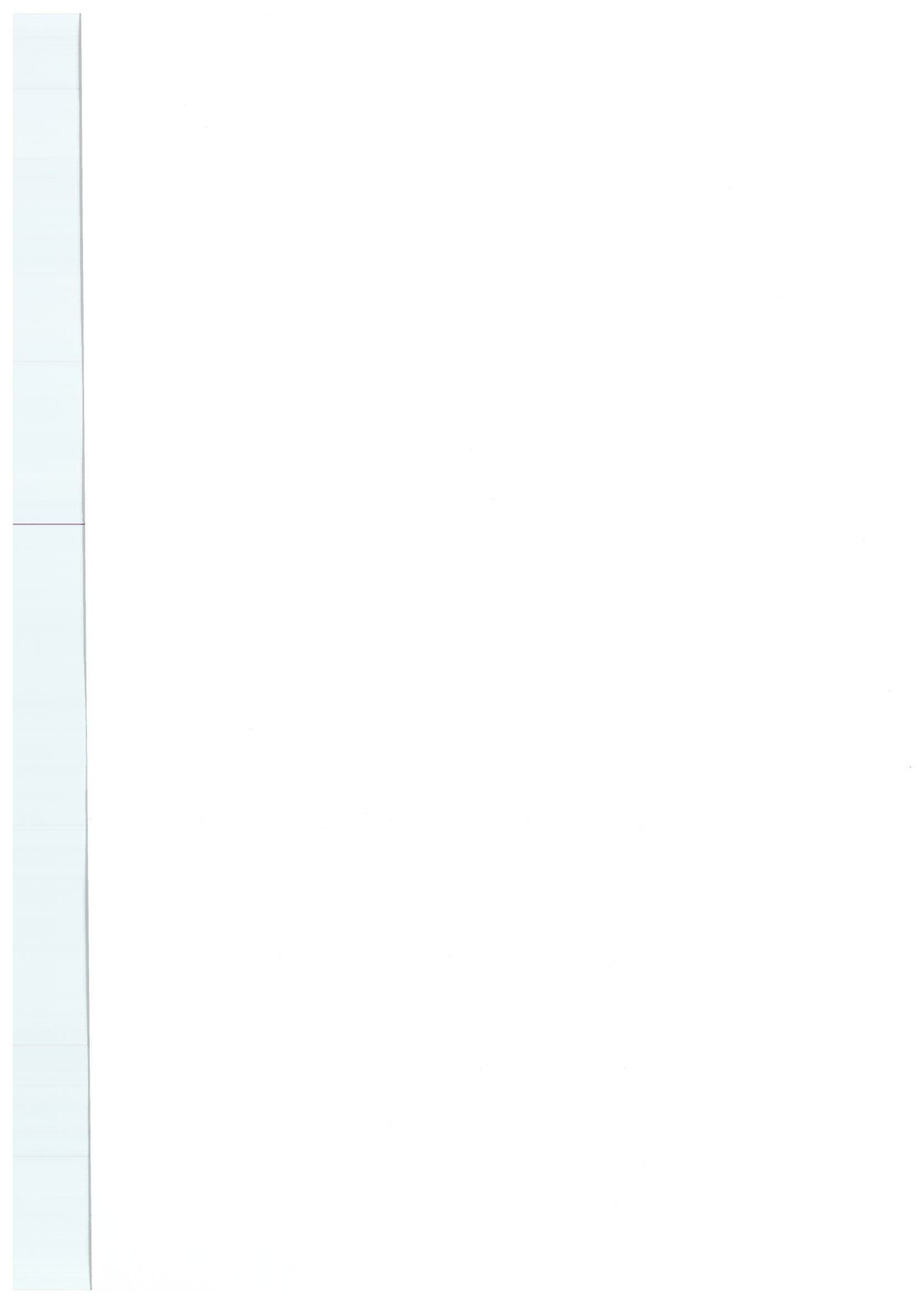
ETUDE SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL
DANS LA REGION PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR

*Recherche exécutée à la demande de l'Etablissement
Public Régional Provence Côte d'Azur*

Mars 1977



| | <i>Pages</i> |
|---|--------------|
| I - OBJECTIFS DE L'ETUDE, PRINCIPAUX RESULTATS, PROLONGEMENTS POSSIBLES G. ROUSTANG | 1 à 11 |
| II - ANALYSE DES STATISTIQUES D'ACCIDENTS G. ROUSTANG - B. SÔLINS | 12 à 69 |
| III - TYPES D'ENTREPRISES, POLITIQUES DE SECURITE ET ACCIDENTS DU TRAVAIL. ENQUETE EXPLORATOIRE AUPRES DES INSPECTEURS DU TRAVAIL DES BOUCHES- DU-RHONE M. ARLIAUD | 70 à 125 |
| IV - NOTE SUR LA SECURITE DU TRAVAIL DANS LE BATIMENT ET LES TRAVAUX PUBLICS M. ARLIAUD | 126 à 140 |
| <u>ANNEXE</u> : EXTRAIT DU COMPTE RENDU DE LA REUNION TENUE LE 18 NOVEMBRE 1974 SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL DANS LA REGION DU SUD-EST | I - VIII |



I

OBJECTIFS DE L'ETUDE, PRINCIPAUX RESULTATS, PROLONGEMENTS
POSSIBLES

G. ROUSTANG

a/ Objectifs de l'étude

Selon les statistiques, la fréquence des accidents du travail est plus forte en Provence-Alpes-Côte d'Azur que dans toutes les autres régions de France. Ces résultats officiels prêtent aux "explications" les plus diverses : le soleil et le tempérament méridional inciteraient plus que dans d'autres régions à la fraude, la réglementation concernant l'hygiène et la sécurité y serait moins bien respectée par les entreprises, la productivité du travail y serait plus élevée malgré des équipements vestustes, c'est-à-dire que les cadences de travail y seraient plus fortes, les entreprises petites et moyennes plus nombreuses qu'ailleurs auraient de moins bonnes conditions de travail etc... etc...

L'étude confiée au Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail - CNRS - d'Aix en Provence par le Conseil Régional devait contribuer à y voir plus clair et à faire éventuellement des propositions pour diminuer le nombre d'accidents.

Le LEST a été constamment guidé dans son étude par une commission de spécialistes du Conseil Régional. En accord avec cette commission, il a été décidé :

- d'interviewer ceux qui connaissent le mieux la situation de la sécurité dans la région (les inspecteurs du travail et le service prévention de la CRAM)

- d'étudier deux activités réputées dangereuses : le Bâtiment et la Réparation Navale dont la seconde avait apparemment réussi à mener une politique très efficace de sécurité.

Le Conseil Régional, en demandant cette étude au LEST, se proposait d'intervenir auprès des administrations par l'intermédiaire de son Président et de Monsieur le Préfet de Région pour faciliter l'accès aux données disponibles. Malgré diverses démarches, le LEST n'a pu disposer que des statistiques déjà publiées, il n'a pas pu bénéficier de statistiques plus détaillées qui existent sans doute à la CRAM et qui auraient permis d'affiner les analyses, de confirmer ou d'infirmer certaines hypothèses. Il n'a pas été possible non plus d'interviewer les membres du service prévention de la CRAM pour porter un meilleur diagnostic sur l'état de la sécurité dans la région, grâce à leur compétence et à leur expérience. Nous espérons cependant que la remise du rapport permettra d'engager des discussions pour vérifier si les conclusions auxquelles nous aboutissons sont exactes, ou au contraire pour apporter de nouveaux éléments qui les contesteraient.

b/ Principaux résultats

Compte tenu des statistiques existantes, nous avons cherché à trouver des explications au taux de fréquence élevé des A.T. dans la région (voir le résumé des pages 40 à 43 de la première partie). Ce taux élevé (12,2 accidents avec arrêt de travail pour 100 salariés en PACA et 8,4 en moyenne pour la France en 1973 ne s'explique pas par le fait que les secteurs économiques les plus dangereux seraient plus importants dans la région, ni par la taille des entreprises. Par contre, il convient de souligner que la proportion des étrangers, et celle des salariés ayant moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise sont beaucoup plus fortes en PACA. Or les étrangers ont environ deux fois plus d'accidents que les français, essentiellement sans doute parce qu'ils occupent des emplois plus durs délaissés par les français ; de même les nouveaux embauchés ont beaucoup plus d'accidents que les anciens. Les statistiques ne permettent pas malheureusement de savoir dans quelle mesure ces deux causes (plus d'étrangers, plus de salariés ayant moins d'un an d'ancienneté) se recoupent, c'est-à-dire que les étrangers sont sans doute aussi ceux qui sont les plus mobiles. Toujours est-il que si l'on isole chacune des variables, le plus grand nombre d'étrangers en PACA expliquerait de l'ordre de 25 % de la différence entre les taux de fréquence de la région et ceux de la

France, et le plus grand nombre de salariés ayant moins d'un an d'ancienneté de l'ordre de 33 % de la fréquence. Ces deux pourcentages ne pouvant être additionnés pour les raisons que nous venons de donner. Malgré l'insuffisance des statistiques disponibles nous avons là des éléments de différenciation très nette entre la région et la moyenne des autres régions qu'il faudrait mieux comprendre. Pourquoi y a-t-il plus d'étrangers en PACA : pour des raisons historiques ? Parce que les emplois pénibles délaissés par les français y seraient plus nombreux ? Pourquoi y a-t-il plus de salariés avec une faible ancienneté dans la région ?

Notre analyse des statistiques voulait aussi répondre à un autre type de questions. N'y a-t-il pas des différences d'attitudes à l'égard de l'accident entre les régions qui expliqueraient également les taux de fréquence plus élevés de la région : en effet un même évènement accident pourra être déclaré ou non selon l'attitude de la victime, le climat social, la situation économique etc... (voir page 44). Bien plus il n'y a aucun critère absolu pour passer d'une catégorie d'accident à une autre, de l'accident non déclaré à l'accident déclaré (donnant lieu à prestation en nature) à l'accident avec arrêt (avec indemnité journalière), à l'accident grave (donnant lieu à une indemnité partielle permanente). Dans toute une série de cas limites, la décision va dépendre de l'appréciation des salariés, de l'entreprise, du corps médical, aussi pouvait-on se poser la question suivante : n'y a-t-il pas tendance systématique dans la région à abaisser le seuil d'exigence pour passer d'une catégorie à une autre ?

Il nous semble que l'analyse aussi fine que possible des différents indicateurs statistiques amène à proposer deux conclusions :

a/ les accidents avec arrêt pour 1000 salariés qui étaient en PACA supérieurs de 45 % en 1973-1974 à ce qu'ils étaient dans la France entière, donnent une bonne image de la situation relative de la région, dans la mesure même où les accidents mortels pour 1000 salariés sont aussi supérieurs de 69 % pour ces deux

années, et de 47 % en moyenne pour les années 1970-1971-1972 (voir pour plus de détails les pages 48 à 60). En effet, il nous semble, sauf à entendre la preuve inverse, que les accidents mortels échappent à ce que nous disions plus haut sur la relativité des enregistrements statistiques. La comparaison statistique entre les taux d'accidents avec arrêt, entre les accidents mortels de la PACA et de la France entière nous semble donc valable.

b/ par contre, il semble que la proportion d'accidents graves c'est-à-dire donnant lieu à reconnaissance d'une Incapacité Partielle Permanente, tiennent à des différences d'attitudes en PACA et dans la France entière. D'après les statistiques, les accidents graves seraient supérieurs en PACA de 114 % en 1973, de 121 % en 1974, autrement dit il y aurait 2,14 et 2,21 fois plus d'accidents graves en PACA ; c'est-à-dire qu'une proportion d'accidents avec arrêt plus élevée qu'ailleurs donne lieu à attribution d'IPP. Cela provient sans doute d'une facilité plus grande à se faire reconnaître des petits taux d'IPP dans la région : en effet si la région a la plus forte proportion d'accidents graves par rapport aux accidents avec arrêt elle a aussi le plus faible taux moyen d'IPP (voir pp. 54-55 et graphique 2). Le rapport de 1973 de l'Inspection Générale des Affaires Sociales montre qu'il y a en France une tendance à l'attribution de plus en plus nombreuse de petites rentes (voir p. 56), ainsi la PACA n'est peut-être qu'en avance sur le mouvement général qui consiste à réparer ainsi certaines lésions.

En accord avec la commission de spécialistes du Conseil Régional, l'étude des statistiques a été complétée par une étude qualitative des politiques de sécurité dans la région. Puisqu'il était exclu, compte tenu du temps disponible, de pouvoir étudier directement un grand nombre d'entreprises, nous avons tenté de prendre une vue d'ensemble par l'intermédiaire des inspecteurs du travail. Une dizaine ont été interviewés, les entretiens enregistrés ont été dactylographiés et les 500 pages ont été analysées pour aboutir à un rapport de 53 pages qui constitue la Troisième partie ci-après et qui a été remis aux inspecteurs du travail. L'essentiel des entretiens portait sur :

- les critères utilisés par les inspecteurs du travail

pour apprécier une politique de sécurité (ex. mode de fonctionnement du CHS, existence d'un service de sécurité, d'une formation des salariés sur ce plan...)

- les divers types ou niveaux de politique de sécurité dans les entreprises de leur secteur géographique

- leurs interventions dans les entreprises et l'efficacité de leur action.

Il est important de noter que sur 10 secteurs géographiques, 7 inspecteurs du travail seulement étaient en poste, et surtout que la compétence des inspecteurs est loin de se limiter à la sécurité du travail et qu'elle s'étend à toute la législation du travail.

Au moment où nous avons demandé à la direction départementale l'autorisation d'interviewer les inspecteurs du travail, un double objectif est clairement apparu : mieux connaître l'état des politiques de sécurité des entreprises de la région, mieux comprendre la politique d'intervention de l'inspection du travail. Ces deux objectifs étant intimement liés, car mieux comprendre les points forts ou faibles de la politique de sécurité des entreprises et avoir une interprétation aussi pertinente que possible de la situation, est la garantie d'une politique d'intervention plus efficace. Les études sur la sécurité montrent assez la complexité du problème aussi aurait-il été invraisemblable que l'on trouve chez les inspecteurs du travail une théorie des accidents clairement élaborée à laquelle aurait correspondu une pratique très explicite. Cependant les entretiens donnent déjà des éléments pour une typologie des entreprises selon leur politique de sécurité à laquelle il conviendrait d'adapter divers types d'interventions. Dès maintenant, l'action de l'inspection du travail n'est pas du même ordre selon qu'il existe ou non un CHS, selon l'attitude de la direction ou des syndicats à l'égard de la sécurité, selon les types de rapport sociaux etc. Il semble notamment que le rôle de l'inspection du travail soit d'autant plus nécessaire qu'il n'y a pas de syndicat. La discussion du rapport par les inspecteurs contribuera peut-être à les aider dans leur réflexion sur

leur pratique, pour élaborer une politique plus efficace et s'éloigner encore plus nettement de l'intervention au coup par coup. Certains auront peut-être l'impression que l'on s'écarte ainsi de l'objectif de notre étude. Il nous semble au contraire que notre étude ne pouvait être qu'une étude préliminaire et que pour progresser, aussi bien dans la prévention que dans la comparaison entre la région et les autres, il est nécessaire d'établir auparavant une typologie raisonnée des entreprises, ne serait-ce que pour voir quels sont les types les plus représentés dans la région par rapport à d'autres.

Des entretiens ont eu lieu également dans le BTP avec deux responsables de la sécurité d'entreprises, trois représentants de la CGT et deux de l'OPPBT, ainsi qu'avec divers responsables de la Réparation Navale. L'idée était d'avoir un premier aperçu de la situation dans deux branches aux risques élevés, avec des politiques de sécurité différentes. Dans ces deux activités il s'agit de chantiers constamment nouveaux, qui supposent une adaptation incessante, sans possibilité de normaliser les modes opératoires, avec de multiples risques de chute, de nombreuses manutentions, des postures de travail souvent difficiles etc... Dans ces milieux de travail en évolution permanente, l'intervention extérieure de l'inspection du travail par exemple ne vaut que pour un lieu donné et pour le temps d'une phase opératoire (voir ci-dessous, IV, p. 132). Cela rend d'autant plus nécessaire la prise en charge de la sécurité par les membres de l'entreprise, qui sont les seuls à pouvoir faire face aux situations mouvantes. C'est ce qui semble être fait dans la Réparation Navale régionale qui a abouti à des réalisations exemplaires pour les autres régions grâce à la convergence des efforts des directions des entreprises, des organisations syndicales, de l'inspection du travail et du service prévention de la CRAM. Le 19 janvier 1971, six entreprises de la Réparation Navale ont signé des Accords de Sécurité dont voici deux paragraphes :

"Compte tenu de la nature particulièrement dangereuse des travaux effectués dans cette branche d'activité, les entreprises susmentionnées ont admis le principe sur les chantiers d'un ou plu-

siens permanents de sécurité".

Ce ou ces permanents désignés parmi les membres des comités d'hygiène et de sécurité, élargis en fonction des besoins, assureront, suivant la taille de l'entreprise, la nature et l'importance du chantier, une mission permanente ou à temps partiel, d'éducation, de coordination et de contrôle de l'hygiène et de la sécurité de ces chantiers."

Ces entreprises se sont aussi préoccupées d'étendre aux sous-traitants l'application des règles de sécurité qu'elles s'imposaient à elles-mêmes : "lorsqu'il sera fait appel à du personnel extérieur à l'une des entreprises signataires, celles-ci s'engagent à placer celui-là dans des conditions de travail et de sécurité identiques à celles de son propre personnel et ce quelle que soit la durée de la prestation."

L'une des entreprises - la SPAT- prévoit que les permanents de la sécurité sont choisis par la section syndicale et que l'assemblée générale du personnel doit approuver ce choix. Dans un texte signé par le Président de la SPAT et les syndicats CGT de la SPAT et de la Réparation Navale il est précisé : "Cette mission permanente de la sécurité se développe conjointement avec la hiérarchie en vue de prendre toutes les décisions qui s'imposent. En cas de danger et d'urgence, le permanent de la Sécurité, ou l'agent de sécurité, doivent suspendre les travaux en avisant la hiérarchie immédiatement. Personne ne peut faire effectuer des travaux au mépris de la sécurité".

L'ensemble des personnes consultées reconnaît l'originalité de la situation de la Réparation Navale et l'efficacité d'une telle politique pour réduire le nombre d'accidents. Il semble que, pour la Réparation Navale justement, la situation de la région PACA n'est pas plus mauvaise qu'ailleurs d'après des statistiques dont nous avons entendu parler, mais qui ne sont pas publiées.

Ce qui est particulièrement remarquable c'est la reconnaissance par les directions d'entreprise de la Réparation Navale

d'un pouvoir réel à la fonction sécurité en grande partie assumée par le syndicat, c'est l'acceptation par le syndicat d'un pouvoir réel qui va jusqu'à arrêter la production si la sécurité n'est pas garantie. Cela ne signifie pas du tout pour autant qu'il y ait confusion des rôles car à la SPAT, le service Prévention et les permanents de la sécurité font des recommandations ou motivent les arrêts de travail de manière assez générale, ce sont donc les cadres qui recherchent les solutions, décident du processus de production, et restent en dernier ressort responsables.

Comme on pourra le constater en lisant la "Note sur la Sécurité du Travail dans le Bâtiment et les Travaux Publics" (voir IVe Partie du rapport), malgré le caractère très sommaire de notre enquête dans ce secteur, la situation y est très différente. Sans doute est-il utopique de penser que la politique de la Réparation Navale pourrait-être rapidement réalisée dans le BTP, ne serait-ce que parce qu'il n'y a pas du tout la même population ouvrière. En effet dans la Réparation Navale, il y avait une grande homogénéité sociale et professionnelle, un niveau de qualification élevé, une vieille tradition ouvrière, une longue ancienneté dans l'entreprise, une forte syndicalisation.

Les rapports sociaux dans l'entreprise semblent jouer un grand rôle dans la sécurité si l'on en croit non seulement l'expérience de la Réparation Navale (1), mais aussi celle des inspecteurs du travail qui insistent, comme du reste beaucoup d'études, sur le fait que sans l'accord et la participation des travailleurs une politique ne peut se traduire en pratiques (voir p. 105 de la IIIème partie). Participation des travailleurs n'est pas forcément synonyme de participation syndicale, cependant il est probable que la participation des salariés sera d'autant plus facilement acquise que le syndicat représente pour eux une garantie que la politique de sécurité n'ira pas à l'encontre de leurs intérêts ou de leurs besoins. Compte tenu de tout cela, compte tenu de l'importance

(1) La situation relative de la région pour la sécurité dans la manutention portuaire semble également bonne, or il s'agit là aussi d'une activité où des délégués à la sécurité ont été mis en place.

des accidents dans le BTP dans la région, on ne peut que regretter le retard apporté à la mise en place de Collèges de sécurité dans le BTP (à défaut de CHS) alors que cette mise en place était recommandée unanimement en novembre 1974 par la délégation patronale de l'UPIM, par la CGT - la CGT-FO- et la CFDT, lors d'une table ronde dont nous reproduisons en annexe la fin du compte rendu (1).

c/ Prolongements possibles

Personne sans doute ne s'attendait à trouver dans notre rapport de solution miracle, et au fur et à mesure que nous entrons dans notre sujet nous étions nous-mêmes obligés d'éliminer les solutions simplistes, ou de renvoyer dos à dos les explications unilatérales en termes de facteurs techniques (l'état des équipements par exemple) ou humains (les salariés ne feraient pas assez attention par exemple) pour intégrer ces données techniques et humaines dans un environnement socio-économique qui les conditionne. L'importance des règlements de sécurité qui constituent des garde fous essentiels doit elle-même être relativisée. En effet on a souvent des témoignages d'entreprises où les règles formelles de sécurité ne sont pas si bien appliquées que cela et où pourtant la sécurité est bonne, car les salariés ont un pouvoir réel d'assurer leur sécurité, qu'ils sont pris au sérieux par les directions d'entreprise. SIVADON et FERNANDEZ écrivent qu'il ne peut "y avoir de prévention valable que lorsqu'on aboutit à un système d'autoprotection". Les facteurs techniques et sociaux les plus divers (conception des matériels et des locaux, produits utilisés, communications entre services et ateliers, formes de la division du travail, conditions de travail) doivent pouvoir être examinés du point de vue de la sécurité par l'ensemble du personnel. Cette exigence peut paraître utopique et c'est pourtant dans la mesure où elle est respectée qu'il y a politique de sécurité.

(1) La Revue Française des Affaires Sociales n°4, 1975 donne par région le recensement du CHS au 31 décembre 1972 et 1973. Dans la région le pourcentage d'établissements ayant un CHS pour l'ensemble des activités est proche de la moyenne française (p. 46). Cette même revue n° 4, 1976 étudie les statistiques des élections aux comités d'entreprise intervenues en 1974 : alors qu'en France il y a 27,3 % des entreprises de 49 salariés qui sont sans comité, il y en a 36 % dans la région. A cet égard la situation de la région est donc nettement défavorable par rapport à toutes les autres régions (sauf l'Alsace et le Languedoc Roussillon).

Une conclusion aussi générale qui doit éliminer les solutions gadget, ne doit pas pour autant décourager l'action. En effet les progrès accomplis en France et dans la Région pour les activités les plus dangereuses (voir I pp. 62 et suivantes) au cours des vingt dernières années sont sensibles. Ces progrès sont dûs aux mesures de prévention surtout efficaces dans les secteurs où la sécurité est la plus mal assurée : visites de l'inspection du travail ou des services de prévention des CRAM, contrôles techniques de sécurité, protection des machines, interdiction de l'emploi de produits nocifs, développement des protections individuelles. De même l'exemple de la Réparation Navale dans la région montre ce qui peut être fait, au delà de l'intervention des services extérieurs à l'entreprise et de l'application de la réglementation, lorsque patronat et syndicat décident de favoriser une véritable politique de sécurité.

De même que la sécurité ne peut pas être cantonnée dans l'entreprise à un service spécialisé qui aurait une conception techniciste de son rôle puisqu'une politique de sécurité suppose un lien permanent avec tous les lieux de décision, et tous les salariés, de même pour la région l'amélioration de la politique de sécurité ne peut pas être du domaine réservé des services spécialisés. Ceux-ci seront d'autant plus efficaces qu'ils auront l'audience des pouvoirs locaux, qu'ils pourront faire partager largement leurs préoccupations. Cela ne signifie pas pour autant que des débats portés sur la place publique soient nécessairement fructueux, car il y a fort à parier que l'on retombera alors dans des explications simplistes avec la recherche des "responsables". Pour notre part nous souhaitons plutôt que ce rapport du LEST soit une contribution à l'action déjà menée par les principaux intéressés que sont le service prévention de la CRAM, l'inspection du travail, les représentants du patronat et des syndicats, et sans doute aussi les instances politiques régionales. Nous souhaiterions donc que nos résultats soient critiqués et que ce genre d'étude trouve des prolongements divers, par exemple :

- études statistiques plus fouillées pour mieux contribuer à définir la politique de prévention,

- faire mieux connaître certaines réussites régionales dans le domaine de la sécurité

- aboutir à une répartition des entreprises selon leur type de politique de sécurité pour pouvoir rendre plus efficaces les interventions extérieures ou l'aide qui peut leur être apportée.

II

ANALYSE DES STATISTIQUES D'ACCIDENTS

G. ROUSTANG - B. SOLINS

| | |
|--|----|
| I - <u>RECHERCHE DES EFFETS DE LA REPARTITION DES SALARIES</u> <u>SUR LA FREQUENCE DES ACCIDENTS</u> | 15 |
| 1 - Répartition des salariés par activité économique | 15 |
| 2 - Répartition des salariés par sexe | 18 |
| 3 - Répartition des salariés par qualification professionnelle | 20 |
| 4 - Répartition des salariés par taille d'établissement | 25 |
| 5 - Répartition des salariés par taille d'établissement et activité économique | 30 |
| 6 - Répartition des salariés par nationalité | 34 |
| 7 - Répartition des salariés selon leur ancienneté | 35 |
| II - <u>ANALYSE CRITIQUE DES STATISTIQUES D'ACCIDENTS</u> <u>DU TRAVAIL</u> | 44 |
| III - <u>EVOLUTION COMPAREE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL EN</u> <u>FRANCE ET DANS LA REGION PACA DE 1954 à 1973</u> | 62 |
| 1 - Essai d'interprétation de l'évolution de l'indice de fréquence | 62 |
| 2 - Evolution des autres indicateurs statistiques | 64 |

-O-O-O-O-O-O-



D'après les statistiques établies par les Caisses Régionales d'Assurance Maladie (CRAM) et la Caisse Nationale d'Assurance Maladie (CNAM) la fréquence des accidents en Provence-Alpes Cote d'Azur (PACA) est la plus élevée de toutes les régions de France. En 1973, on a enregistré 12,2 accidents avec arrêt de travail pour 100 salariés en PACA, et 7,1 seulement à Toulouse, là moyenne pour la France étant de 8,4. D'après la deuxième colonne du tableau 1, page 22, on peut constater que l'indice de fréquence de la PACA est très au dessus de celui de toutes les autres régions de France.

Cette situation n'a pas manqué d'inquiéter le Conseil Régional qui a souhaité être éclairé sur les causes de cette situation, et sur les propositions d'action qui pourraient éventuellement être faites. Le Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail (LEST) d'Aix-en-Provence, chargé de cette recherche, s'est efforcé avec l'aide d'une commission du Conseil Régional d'analyser les accidents et leurs causes à partir des statistiques disponibles, et de commencer à rassembler les informations, qui pouvaient être fournies par des praticiens dans les entreprises ou les institutions extérieures aux entreprises, sur les politiques de sécurité.

Cette partie statistique du rapport comprend trois chapitres. Le premier cherche à étudier si la différence dans la répartition des salariés selon divers critères (activité économique, taille des entreprises, nationalité etc...) entre la PACA et la France entière explique ou non le niveau de fréquence des accidents dans la région. Le deuxième chapitre analyse si les divers indicateurs statistiques d'accident permettent de montrer des différences systématiques d'attitudes à l'égard des accidents dans notre région par rapport aux autres régions. Le troisième chapitre étudie l'évolution comparée des accidents en PACA et en France au cours des vingt dernières années.

I - RECHERCHE DES EFFETS DE LA REPARTITION DES SALARIES SUR LA
FREQUENCE DES ACCIDENTS

Pour expliquer la fréquence élevée des accidents du travail en PACA, nous avons tout d'abord recherché dans quelle mesure il n'y aurait pas des effets structurels. Par exemple on sait qu'il y a beaucoup plus d'accidents dans le bâtiment que dans l'habillement ; le nombre d'accidents en PACA ne s'expliquerait-il pas par le fait que les salariés seraient en plus forte proportion dans les activités les plus dangereuses ? Le même genre de questions peut être posé pour divers autres facteurs puisque le nombre d'accidents diffère selon le sexe, la qualification, la taille de l'établissement, la nationalité, l'ancienneté plus ou moins grande des salariés.

1 - Répartition des salariés par activité économique

Pour apprécier si la fréquence des accidents en PACA et dans les autres régions, était influencée par la répartition des salariés selon les activités économiques, on a calculé un nouvel indice de fréquence en supposant que chaque région avait le même pourcentage de salariés dans chaque activité que la moyenne de la France entière. A supposer qu'une région ait plus de salariés dans les activités dangereuses, que ce n'est le cas en moyenne en France, son nouvel indice de fréquence; appelé indice de fréquence théorique, va donc baisser, à supposer qu'elle en ait moins, son indice de fréquence théorique va augmenter.

Voici une autre manière d'illustrer la signification des calculs. Il se pourrait que pour chaque comité technique la région ait le même indice de fréquence que la France entière, et que pour l'ensemble des 15 comités techniques l'indice de la région soit plus élevé que celui de la France entière. Cela voudrait dire que le "poids" des comités techniques dangereux (c'est-à-dire le pourcentage des salariés dans ces comités techniques dangereux) serait plus important dans la région que pour la France entière. Et dans ce cas là toute la différence entre l'indice de fréquence de la région et celui de la France entière s'expliquerait de cette façon autrement dit l'indice théorique de la région serait le même que l'indice France entière (F.E.).

Si l'on regarde dans le tableau 2, page 22, les indices de fréquence par comité technique en PACA et pour la France entière on constate en 1973, que pour tous les comités techniques sauf un (CT 08 - Industries textiles) les indices de fréquence sont plus élevés en PACA. On peut donc penser avant même d'effectuer les calculs que l'indice théorique de la PACA restera plus élevé que l'indice F.E. (1).

Dans le tableau 1, on a les résultats des calculs effectués à partir des tableaux 2 et 3 pour les différentes régions (2) : dans la 2ème colonne l'indice de fréquence réel, dans la 3ème l'indice de fréquence théorique. Pour la CRAM de Marseille l'indice de fréquence théorique 12,0 diffère très peu de l'indice réel (12,2), c'est-à-dire que la différence entre l'indice de fréquence de Marseille (12,2) et l'indice de fréquence pour la France entière (8,4) qui est de 3,8 ne s'explique que pour 0,2 par la répartition des salariés et pour 3,6 par d'autres facteurs. Ce n'est donc pas le fait que les salariés seraient en PACA plus nombreux dans les activités dangereuses qui explique le fort indice de fréquence de la région. En effet, pour prendre deux activités dangereuses, si en PACA il y a une plus forte proportion de salariés dans le Bâtiment et les T.P (Comité technique - C.T. 02) que pour la France entière il y en a moins dans la métallurgie (C.T. 01). Et dans les activités du groupe interprofessionnel (CT - 15) peu dangereuses, la proportion des salariés en PACA est plus forte que pour la France entière. La faible différence entre l'indice réel et l'indice théorique s'explique donc par diverses compensations.

On peut constater d'après la colonne 5 du tableau 1 que, sauf pour Nantes, la différence entre les indices de fréquence réel et théorique est faible. Cela signifie qu'à Nantes il y a une proportion de salariés relativement forte dans les activités à haut risque.

-
- (1) Théoriquement il aurait cependant pu se faire que l'indice régional soit inférieur à l'indice F.E. si les activités économiques dangereuses avaient été très peu représentées dans la région.
 - (2) Les calculs concernent les salariés soumis au régime général de la sécurité sociale, ce qui exclue l'agriculture, les administrations publiques et les entreprises industrielles publiques telles que SNCF, SEITA, EDF-GDF etc...

Il convient de noter que les résultats de ces calculs pourraient être différents si l'on avait des statistiques plus détaillées que celles dont nous disposons par comité technique. En effet, chaque comité technique regroupe parfois des activités fort diverses dont les risques d'accidents sont très différents. Dans la métallurgie, les risques d'accidents sont plus élevés dans la construction navale que dans l'industrie automobile par exemple. On pourrait imaginer alors qu'en PACA, à l'intérieur de chaque comité technique, ce seraient les activités les plus dangereuses qui seraient les plus représentées, ce qui expliquerait les indices de fréquence pour chaque comité technique plus élevés que pour la F.E.

Compte tenu des statistiques disponibles les calculs n'ont été faits que pour deux activités importantes à risque élevé : la métallurgie (CT - 01) à partir de la répartition des salariés au recensement de 1968 et le Bâtiment et Travaux Publics (CT - 02) à partir d'une "Etude Statistique de l'Equipement" en 1970.

Pour la métallurgie, sur les neuf activités qui ont pu être distinguées, la répartition des salariés entre PACA et FE ne différait sensiblement que pour la construction navale (30 % de la Métallurgie en PACA, 4 % dans la FE), et pour l'automobile (11 % PACA, 19 % FE).

Les indices de fréquence en 1968 pour la Métallurgie étaient pour la PACA 19,1 % et pour la F.E. 12,5 %, soit une différence de 6,6 % (1). L'indice de fréquence théorique de la PACA était de 17,5 % en supposant la même répartition des salariés à l'intérieur des neuf groupes en PACA que de la F.E. C'est à dire que 1,6 % (19,1 - 17,5), soit environ 25 % de la différence totale de 6,6 % s'expliquait par la structure de la répartition des salariés à l'intérieur de la Métallurgie.

Les mêmes calculs effectués pour 14 sous-groupes du Bâtiment et des Travaux Publics montrent que 10 % seulement de la différence entre les indices de fréquence nationaux et régionaux du CT 02 s'expliquent par la structure de la répartition des salariés.

(1) Les fréquences réelles sont de 17,7 % en F.E. et 11,6 % en PACA. Celles utilisées dans le texte ont été calculées avec la ventilation par groupements d'activités obtenus par le recensement ; cette ventilation étant un peu différente de celle fournie par les Statistiques de la CNAM, les deux fréquences ont été corrigées.

Ces calculs montrent l'intérêt qu'il y aurait à disposer des chiffres les plus détaillés possibles pour effectuer des calculs plus précis, en partant des statistiques disponibles dans les CRAM, sans se contenter des chiffres publiés. En effet, il faudrait pouvoir choisir entre deux hypothèses. La première qui tendrait à généraliser les résultats obtenus dans la Métallurgie et le Bâtiment et les Travaux Publics, c'est à dire à penser que pour les autres activités, on va trouver des résultats allant dans le même sens. Auquel cas une partie non négligeable (de 10 à 30 % par exemple ?) de la différence, entre les indices de fréquence de la PACA et ceux de la F.E., s'expliquerait par la répartition des salariés dans les sous groupes les plus dangereux, à l'intérieur de chacun des comités techniques. Ainsi, dans le comité Interprofessionnel (CT 15) une partie de la différence entre les indices de fréquence régional et national (4,7 % et 2,9 %) pourrait être due au plus grand nombre de salariés des "Etablissements de location de main d'oeuvre, autres travaux" dans notre région (1) dont on sait qu'ils recouvrent de plus en plus une activité professionnelle relevant du CT 02 : Bâtiment et Travaux Publics" (2).

La deuxième hypothèse étant qu'il n'y a aucune raison de penser que les résultats de la Métallurgie et du Bâtiment et des Travaux Publics se retrouvent pour les autres activités, auquel cas compte tenu des chiffres donnés plus haut (c'est à dire pour la Métallurgie et pour le Bâtiment et les T.P. respectivement 25 % et 10 % des différences entre les indices de fréquence régionaux et nationaux) et compte tenu du poids de ces deux activités dans le total des salariés, ce ne serait que 5 % de la différence qui serait expliqué ainsi.

2 - Répartition des salariés par sexe

S'il paraît évident qu'un salarié du bâtiment est plus exposé aux accidents du travail qu'un employé de bureau, on ne voit pas en quoi le fait d'être un homme ou une femme serait un facteur de risque plus ou moins élevé. Si les femmes ont beaucoup moins d'accidents

- (1) J.L. ROOS et G. OLLIER "Le travail temporaire dans la région Provence-Côte d'Azur", SUD supplément n° 4, 1974
Ministère du Travail, "Les entreprises de travail temporaire en France au 31 décembre 1974". Paris, juin 1975
- (2) J. WISNIEWSKI "Des agences de location de main d'oeuvre... au Bâtiment : accidents mal connus". Hommes et Migrations, Documents, n° 874, 1974.

que les hommes, cela s'explique d'abord par les emplois occupés : les femmes occupent beaucoup plus souvent des emplois tertiaires et les activités où elles sont ouvrières dans une forte proportion (82 % des effectifs du vêtement par exemple) sont moins dangereuses que les activités où les emplois d'ouvriers sont surtout occupés par des hommes (95 % des effectifs du bâtiment sont des hommes par exemple). On ne dispose pas d'études qui compareraient à emploi identique le risque d'accident pour les hommes et pour les femmes, c'est-à-dire qui permettraient vraiment d'isoler le facteur sexe (1).

Il semble donc que l'étude du facteur sexe ne puisse rien nous apporter de plus dans l'analyse des accidents du travail, que ce que nous savons déjà par l'étude de la répartition des salariés par activité économique.

On peut constater cependant qu'en PACA on trouve le même pourcentage de salariés hommes (70 %) et femmes (30 %) que dans la F.E. et la même proportion d'accidents pour les hommes et pour les femmes (2).

| | | France Entière | PACA |
|----------------------------------|---|----------------|---------------|
| Nombre d'accidents avec arrêt | H | 936.570 (91 %) | 73 310 (91 %) |
| | F | 91.755 (9 %) | 6 533 (9 %) |

-
- (1) Selon une étude de VERNON, l'indice de fréquence des accidents augmenterait beaucoup plus pour les femmes que pour les hommes avec l'allongement de la durée journalière de travail. Ce qui est probablement dû à l'accumulation des activités ménagères et professionnelles.
Les facteurs humains de la Sécurité. CIS, note documentaire 15, BIT, Genève, 1967
- (2) Sources : Population salariée, recensement 1968, tableau PA 16/Q
Population accidentée, Statistiques Nationales d'Accidents du Travail, CNAMTS, 1968

3 - Répartition des salariés par qualification professionnelle

Il est évident que le type d'emploi a un effet important sur les risques d'accidents. Un employé de bureau court moins de risques qu'un manoeuvre qui fait de la manutention, ou qu'un ouvrier d'entretien amené à intervenir sur des machines très diverses. Mais l'étude par qualification, pour analyser le risque relatif de la PACA, est en grande partie redondante par rapport à l'étude par activité économique déjà effectuée. En effet il y a par activité économique une certaine répartition de salariés entre les qualifications, et le risque de chacune de ces qualifications est lui-même dépendant du type de travail dans chaque activité économique. De plus, la qualification n'a pas le même contenu selon les activités économiques, eu égard aux accidents du travail elle n'a pas non plus la même signification. Ainsi pour les qualifications ouvrières (manoeuvres - ouvriers spécialisés - ouvriers qualifiés) le classement par risque croissant change selon les activités économiques.

Les statistiques nationales d'accidents du travail et les résultats du recensement de 1968 permettent de calculer les fréquences d'accidents avec arrêt selon les qualifications pour l'ensemble des comités techniques nationaux :

| | |
|--------------------|--------|
| employés | 2,0 % |
| ouvriers spécial. | 11,1 % |
| ouvriers qualifiés | 13,4 % |
| manoeuvres | 14,2 % |

Pour les comités techniques Bois (CT 03), Pierres et terre à feu (05), Caoutchouc-Papier-Carton (06), Industries et Commerce de l'Alimentation (11), on a le même classement par ordre croissant de risque que celui donné ci-dessus pour l'ensemble des comités techniques nationaux. Par contre pour tous les autres C.T. l'ordre est différent, c'est ainsi que dans le Bâtiment (02), les Industries Chimiques (04), les Transports et la manutention (12), les manoeuvres ont un indice de fréquence inférieur aux ouvriers qualifiés. Dans la Métallurgie (01) ce sont les manoeuvres qui ont les indices de fréquence les plus bas.

Pour que l'étude par qualification donne des informations supplémentaires, par rapport à l'étude de la répartition des salariés

par activité économique, il faudrait que l'on constate des différences importantes pour un même comité technique en PACA et dans la F.E. dans la répartition des qualifications, et surtout dans la répartition entre ouvriers d'une part, non ouvriers d'autre part. En effet les différences de risque étant peu sensibles entre ouvriers, la comparaison doit surtout porter entre ouvriers et non ouvriers. Sans avoir procédé à des calculs systématiques, nous avons cependant cherché à comparer le pourcentage des ouvriers dans le total des salariés dans trois activités importantes au recensement de 1968 :

| | PACA | FRANCE ENTIERE |
|-------------------------|--------|----------------|
| (CT 01) Métallurgie | 78,4 % | 76,7 % |
| (CT 02) Batiment et T.P | 89,0 % | 88,1 % |
| (CT 12) Transports | 59,6 % | 60,4 % |

(Source : Recensement 1968, Tableau PA 16/Q)

Les différences constatées sont trop peu importantes, compte tenu des marges d'erreur des statistiques par qualification du recensement, compte tenu de la date éloignée du recensement, pour que l'on puisse considérer que la répartition par qualification soit un facteur explicatif de la différence entre les indices de fréquence de la PACA et de la France Entière.

T A B L E A U 1

INFLUENCE DE LA REPARTITION DES SALAIRES PAR COMITE TECHNIQUE
SUR LES INDICES DE FREQUENCES REGIONAUX (1973)

| C R A M | INDICE DE FREQUENCE | | DIFFERENCE ENTRE INDICES DE FREQUENCE REGIONAUX ET NATIONAUX | | |
|---------------|---------------------|-----------|--|--------------------------|-----------------|
| | réel | théorique | TOTALE | expliquée par | |
| | en % | en % | | répartition des salariés | autres facteurs |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| . BORDEAUX | 7,3 | 7,3 | - 1,1 | 0,0 | - 1,1 |
| . CLERMONT | 8,1 | 7,8 | - 0,3 | 0,3 | - 0,6 |
| . DIJON | 9,1 | 8,2 | 0,7 | 0,9 | - 0,2 |
| . LILLE | 9,6 | 9,5 | 1,2 | 0,1 | 1,1 |
| . LIMOGES | 7,7 | 7,2 | - 0,7 | 0,5 | - 1,2 |
| . LYON | 9,1 | 8,9 | 0,7 | 0,2 | 0,5 |
| . MARSEILLE | 12,2 | 12,0 | 3,8 | 0,2 | 3,6 |
| . MONTPELLIER | 10,4 | 10,5 | 2,0 | -0,1 | 2,1 |
| . NANCY | 8,4 | 8,1 | 0,0 | 0,3 | - 0,3 |
| . NANTES | 7,6 | 6,2 | - 0,8 | 1,4 | - 2,2 |
| . ORLEANS | 8,1 | 7,7 | - 0,3 | 0,4 | - 0,7 |
| . PARIS | 7,6 | 8,1 | - 0,8 | -0,5 | - 0,3 |
| . RENNES | 8,4 | 7,6 | 0,0 | 0,8 | - 0,8 |
| . ROUEN | 7,5 | 7,3 | - 0,9 | 0,2 | - 1,1 |
| . STRASBOURG | 7,8 | 7,3 | - 0,6 | 0,5 | - 1,1 |
| . TOULOUSE | 7,1 | 7,4 | - 1,3 | -0,3 | - 1,0 |
| FRANCE | 8,4 | | | | |

TABLEAU 2 - FREQUENCE DES ACCIDENTS AVEC ARRET PAR COMITE TECHNIQUE ET PAR CRAM (INDICE DE FREQUENCE
EXPRIME EN %)

(1973) (Source : Cnamts)

| CRAM | CT 01 | 02 | 03 | 04 | 05 | 06 | 07 | 08 | 09 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
|---------------|-------|------|------|-----|------|------|-----|-----|-----|-----|------|------|-----|-----|-----|
| • BORDEAUX | 10,0 | 13,9 | 11,5 | 6,3 | 15,0 | 9,8 | 3,9 | 3,4 | 2,6 | 3,3 | 6,8 | 11,7 | 6,2 | 3,9 | 2,4 |
| • CLERMONT | 10,8 | 15,6 | 12,2 | 5,1 | 15,2 | 9,7 | 4,5 | 3,1 | 2,5 | 7,1 | 7,9 | 8,9 | 2,7 | 4,1 | 1,9 |
| • DIJON | 11,3 | 16,1 | 11,7 | 5,8 | 15,9 | 9,8 | 5,4 | 8,1 | 3,3 | 7,0 | 8,0 | 10,7 | 7,4 | 5,0 | 2,7 |
| • LILLE | 14,2 | 17,4 | 13,3 | 7,8 | 13,8 | 11,9 | 5,2 | 7,6 | 3,9 | 7,2 | 9,3 | 14,1 | 7,4 | 5,6 | 2,7 |
| • LIMOGES | 10,6 | 14,1 | 11,1 | 7,7 | 10,9 | 7,8 | 3,3 | 4,1 | 2,8 | 4,1 | 6,9 | 10,6 | 3,0 | 4,7 | 2,2 |
| • LYON | 12,6 | 18,4 | 10,3 | 6,7 | 14,3 | 10,1 | 4,7 | 5,6 | 2,9 | 5,4 | 8,9 | 11,2 | 4,6 | 4,9 | 3,2 |
| • MARSEILLE | 18,3 | 23,7 | 18,1 | 7,5 | 19,8 | 13,3 | 5,3 | 5,5 | 4,6 | 6,4 | 10,7 | 14,7 | 9,0 | 6,4 | 4,7 |
| • MONTPELLIER | 12,9 | 21,4 | 14,8 | 8,3 | 19,6 | 9,3 | 4,3 | 3,1 | 5,2 | 5,8 | 9,9 | 13,5 | 7,5 | 6,0 | 3,0 |
| • NANCY | 12,8 | 14,8 | 11,5 | 7,0 | 12,4 | 9,3 | 4,3 | 4,3 | 3,0 | 5,8 | 8,1 | 9,9 | 6,0 | 5,1 | 2,5 |
| • NANTES | 10,7 | 13,5 | 10,4 | 6,8 | 13,8 | 8,8 | 3,6 | 4,5 | 3,0 | 3,9 | 7,9 | 14,5 | 4,8 | 4,4 | 2,7 |
| • ORLEANS | 12,1 | 13,7 | 11,2 | 6,1 | 12,7 | 9,3 | 5,5 | 7,0 | 2,3 | 5,3 | 7,0 | 10,5 | 4,2 | 4,6 | 2,4 |
| • PARIS | 10,2 | 15,9 | 10,1 | 5,6 | 14,4 | 9,4 | 5,2 | 6,1 | 2,7 | 4,0 | 8,8 | 9,2 | 7,9 | 4,0 | 3,2 |
| • RENNES | 8,9 | 15,3 | 12,7 | 8,8 | 15,2 | 9,8 | 3,4 | 2,7 | 2,7 | 4,1 | 9,7 | 11,8 | 9,4 | 5,4 | 2,6 |
| • ROUEN | 10,2 | 12,9 | 11,9 | 5,3 | 11,1 | 8,2 | 3,8 | 6,4 | 2,9 | 5,9 | 7,1 | 13,7 | 7,2 | 3,8 | 2,5 |
| • STRASBOURG | 10,5 | 13,8 | 12,5 | 6,1 | 14,1 | 8,5 | 3,3 | 5,5 | 3,1 | 3,9 | 7,6 | 8,4 | 3,1 | 4,2 | 2,8 |
| • TOULOUSE | 9,3 | 15,7 | 10,6 | 7,1 | 14,2 | 9,0 | 3,0 | 6,0 | 2,8 | 5,1 | 7,1 | 8,0 | 1,8 | 4,3 | 2,0 |
| FRANCE | 11,6 | 16,7 | 11,6 | 6,5 | 14,2 | 9,7 | 4,8 | 6,0 | 3,1 | 4,7 | 8,4 | 11,1 | 6,3 | 4,6 | 2,9 |

TABLEAU 3 - REPARTITION DU NOMBRE DE SALARIES PAR REGION ET COMITE TECHNIQUE (en % du nombre de salariés dans la région)
(1973) Source CNAMTS

| | CT 01 | 02 | 03 | 04 | 05 | 06 | 07 | 08 | 09 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
|---------------|-------|------|-----|-----|-----|------|-----|-----|-----|-----|------|-----|-----|------|------|
| • BORDEAUX | 12,9 | 15,7 | 4,7 | 3,1 | 2,3 | 2,1 | 1,2 | 1,0 | 2,2 | 3,9 | 10,5 | 4,2 | 0,4 | 8,6 | 27,2 |
| • CLERMONT | 18,7 | 14,0 | 3,9 | 2,2 | 2,0 | 12,0 | 1,0 | 2,0 | 2,1 | 1,6 | 7,7 | 2,5 | 0,2 | 6,1 | 23,9 |
| • DIJON | 33,9 | 11,2 | 5,3 | 2,2 | 2,4 | 1,6 | 1,1 | 2,0 | 2,5 | 0,6 | 7,8 | 2,5 | 0,2 | 6,1 | 20,5 |
| • LILLE | 22,8 | 10,4 | 2,5 | 2,9 | 3,5 | 2,3 | 1,0 | 9,0 | 4,3 | 0,3 | 8,5 | 3,1 | 0,3 | 7,4 | 21,7 |
| • LIMOGES | 17,0 | 15,8 | 5,2 | 1,4 | 3,5 | 3,3 | 1,5 | 1,6 | 3,4 | 2,3 | 10,2 | 3,4 | 0,3 | 8,4 | 22,4 |
| • LYON | 24,6 | 12,8 | 3,9 | 3,7 | 1,7 | 1,8 | 1,1 | 5,5 | 3,4 | 1,3 | 6,0 | 3,3 | 0,3 | 6,6 | 24,0 |
| • MARSEILLE | 12,5 | 19,5 | 1,7 | 3,6 | 2,0 | 0,8 | 1,2 | 0,1 | 2,1 | 0,4 | 9,5 | 5,6 | 0,4 | 9,1 | 31,5 |
| • MONTPELLIER | 9,2 | 20,8 | 2,4 | 2,3 | 2,8 | 0,5 | 0,9 | 2,3 | 2,7 | 7,8 | 10,4 | 4,4 | 0,4 | 8,7 | 30,4 |
| • NANCY | 24,1 | 11,4 | 4,2 | 1,4 | 4,7 | 2,4 | 1,2 | 9,1 | 2,9 | 0,5 | 10,0 | 2,7 | 0,4 | 6,9 | 20,2 |
| • NANTES | 22,3 | 15,4 | 4,3 | 1,4 | 1,4 | 1,9 | 1,1 | 1,1 | 4,6 | 3,7 | 9,3 | 2,9 | 0,4 | 7,3 | 23,0 |
| • ORLEANS | 23,1 | 15,3 | 3,5 | 2,8 | 2,9 | 3,9 | 1,9 | 0,4 | 5,1 | 1,1 | 7,5 | 2,3 | 0,4 | 7,3 | 22,5 |
| • PARIS | 22,2 | 12,7 | 1,3 | 3,2 | 1,0 | 1,1 | 3,1 | 0,3 | 2,2 | 0,4 | 5,4 | 4,2 | 0,3 | 10,7 | 31,9 |
| • RENNES | 14,2 | 19,3 | 3,1 | 7,4 | 2,5 | 1,2 | 1,7 | 0,5 | 2,5 | 1,5 | 14,4 | 3,5 | 0,3 | 8,0 | 26,6 |
| • ROUEN | 25,0 | 12,0 | 2,7 | 4,2 | 2,1 | 2,5 | 1,2 | 2,3 | 2,6 | 0,7 | 8,8 | 4,5 | 0,3 | 6,7 | 24,3 |
| • STRASBOURG | 26,7 | 13,4 | 2,8 | 2,1 | 2,0 | 1,6 | 2,0 | 3,6 | 1,9 | 1,3 | 8,0 | 3,2 | 0,4 | 7,8 | 23,2 |
| • TOULOUSE | 14,9 | 16,0 | 2,5 | 2,6 | 2,4 | 0,9 | 1,1 | 4,1 | 3,3 | 2,4 | 7,8 | 3,3 | 0,5 | 8,4 | 29,7 |
| F R A N C E | 21,7 | 13,6 | 2,9 | 2,8 | 2,1 | 2,0 | 1,7 | 2,9 | 2,9 | 1,1 | 7,8 | 3,6 | 0,3 | 8,3 | 26,2 |

Nomenclature des comités techniques

- 01 - Industries de la métallurgie
- 02 - Industries du Bâtiment et des T.P.
- 03 - Industries du bois
- 04 - Industries chimiques
- 05 - Industries des pierres et terre à feu
- 06 - Industries du caoutchouc, papier, carton
- 07 - Industries du livre

- 08 - Industries textiles
- 09 - Industries du vêtement
- 10 - Industries des cuirs et peaux
- 11 - Industries et commerces de l'alimentation
- 12 - Industries des transports et de la manutention

- 13 - Industries de l'eau, du gaz et de l'électricité
- 14 - Commerces non alimentaires
- 15 - Activités du groupe interprofessionnel

4 - Répartition des salariés par taille d'établissement

L'importance des accidents du travail en PACA, est souvent attribuée au grand nombre d'établissements petits ou moyens (1). Voici les analyses auxquelles nous avons procédé pour apprécier l'influence de la variable taille.

Depuis 1967, la CNAM ne publie plus la répartition des accidents selon la taille de l'établissement. Cependant, ces renseignements se trouvent dans les rapports d'activité des Services de Prévention des CRAM, mais il y a un problème de comparabilité des données car certaines caisses, celle de Marseille en particulier, utilisent des indices de fréquence corrigés. Cet indice ne prend pas en compte les accidents qui n'ayant pas été déclarés avec suffisamment de précision, ne peuvent être ramenés à l'effectif salarié dont ils sont issus. Ainsi en 1973, la CRAM de Marseille donne 83 531 accidents et maladies professionnelles pour 795 783 salariés alors qu'il y a eu, selon les statistiques de la Caisse Nationale 94 260 accidents et 362 maladies professionnelles pour 774 238 salariés. L'indice de fréquence CRAM est alors de 10,5 % celui de la CNAM de 12,2 % (voir tableau 6 page 29').

Un rapport de la CNAM donne la valeur moyenne des indices de fréquence selon l'importance des effectifs des établissements pour l'ensemble des activités.

| | | |
|---------------|----------------|---------|
| 1 à | 9 salariés | 6,06 % |
| 10 à | 49 salariés | 8,81 % |
| 50 à | 99 salariés | 10,05 % |
| 100 à | 299 salariés | 9,37 % |
| 300 à | 1 999 salariés | 7,90 % |
| 2 000 et plus | salariés | 6,64 % |
| | Ensemble | 8,24 % |

"La fréquence des accidents est plus grande dans les établissements de 50 à 99 salariés que dans les autres. Par contre, les fréquences les plus faibles sont enregistrées dans les établissements de 1 à 9 salariés

(1) Dans leurs publications l'INRS (Travail et Sécurité) la CNAM et certaines CRAM utilisent le terme "entreprise" au lieu d'"établissement", probablement parce que le premier terme est d'un usage plus courant. On sait qu'il ne recouvre pas la même réalité économique, une entreprise pouvant avoir un ou plusieurs établissements. La tarification et la statistique des CRAM portent au niveau de l'établissement, nous avons donc conservé ce terme dans notre texte.

et pour ceux comportant 2 000 salariés et plus (1)".

Dans le tableau 4 on trouve la répartition des salariés par taille d'établissement dans les différentes régions et pour la F.E. Le pourcentage des effectifs occupés dans les établissements de 1 à 9 et 10 à 49 salariés est supérieur de 25 % en PACA par rapport à la F.E., il est le même dans les entreprises de 50 à 99 salariés, et il est inférieur de 20 à 25 % dans les grands et très grands établissements. La taille moyenne est donc nettement plus petite en PACA.

Dans le tableau 5 on a les indices de fréquence selon la taille pour les différentes régions. On peut constater que les indices de fréquence en PACA sont plus élevés que ceux de la F.E. pour toutes les tailles, et dans de très fortes proportions.

Selon la méthode décrite précédemment, un indice de fréquence théorique a été calculé en supposant que chaque région avait le même pourcentage d'effectifs dans chaque catégorie de taille que la F.E. Ceci pour répondre notamment à la question : l'indice de fréquence élevée en PACA s'explique-t-il par un "poids" des catégories de taille ayant les plus grandes fréquences d'accidents ? Les résultats des calculs sont reproduits dans le tableau 6. Pour la PACA l'indice théorique est le même que l'indice réel, il n'y a donc pas d'effet de la répartition des salariés par taille sur le niveau de l'indice de fréquence. Cela provient du fait que les salariés sont relativement plus nombreux dans les petits établissements, moins nombreux dans les grands, alors que les petits et grands ont des indices de fréquence assez bas par rapport aux établissements de taille moyenne (de 50 à 299 salariés).

(1) *Travail et Sécurité, Revue de l'INRS, n° 6, juin 1976, Paris.*

TABLEAU 4

REPARTITION DES SALAIRES PAR TAILLE D'ETABLISSEMENT (en %) (1973)

| CRAM | 1 à 9 | 10 à 49 | 50 à 99 | 100 à 299 | 300 à 1999 | 2000 et + | Total |
|-------------|-------|---------|---------|-----------|------------|-----------|-------|
| BORDEAUX | 24,1 | 27,5 | 11,9 | 17,9 | 18,6 | - | 100 |
| CLERMONT | 22,9 | 23,6 | 10,0 | 13,2 | 17,7 | 12,7 | 100 |
| DIJON | 17,8 | 21,3 | 10,0 | 17,3 | 19,9 | 13,6 | 100 |
| LILLE | 14,2 | 19,8 | 10,8 | 19,2 | 27,9 | 8,0 | 100 |
| LIMOGES | 25,2 | 24,6 | 11,8 | 17,2 | 18,6 | 2,6 | 100 |
| LYON | 17,8 | 24,3 | 11,3 | 17,1 | 22,0 | 7,4 | 100 |
| MARSEILLE | 24,4 | 27,5 | 11,6 | 14,6 | 16,8 | 5,1 | 100 |
| MONTPELLIER | 28,9 | 28,5 | 11,8 | 17,0 | 13,0 | 0,9 | 100 |
| NANCY | 14,9 | 19,3 | 10,6 | 20,2 | 29,8 | 5,2 | 100 |
| NANTES | 19,2 | 22,5 | 10,9 | 18,5 | 21,2 | 7,7 | 100 |
| ORLEANS | 19,6 | 23,6 | 11,6 | 20,2 | 21,6 | 3,4 | 100 |
| PARIS | 14,1 | 20,7 | 9,9 | 15,3 | 22,5 | 17,5 | 100 |
| RENNES | 23,0 | 26,3 | 12,1 | 15,8 | 17,1 | 5,7 | 100 |
| ROUEN | 17,9 | 20,2 | 10,7 | 18,0 | 26,1 | 7,0 | 100 |
| STRASBOURG | 15,9 | 20,4 | 11,0 | 17,7 | 24,2 | 10,8 | 100 |
| TOULOUSE | 24,9 | 26,6 | 11,3 | 16,5 | 17,2 | 3,4 | 100 |
| FRANCE | 18,0 | 22,5 | 10,8 | 17,1 | 22,2 | 9,5 | 100 |

Source : Rapport d'activité des services prévention des AT et MP des CRAM (1973)

N.B. : La taille des établissements est mesurée par le nombre de salariés (1 à 9 salariés, 10 à 49 salariés, etc...)

T A B L E A U 5

INDICE DE FREQUENCE SELON LA TAILLE DE L'ETABLISSEMENT

en % (1973)

| Nombre de salariés CRAM | 1 à 9 | 10 à 49 | 50 à 99 | 100 à 299 | 300 à 1999 | 2000 et plus | Ensemble |
|----------------------------|-------|---------|---------|-----------|------------|-----------------|----------|
| . BORDEAUX | 6,4 | 7,8 | 8,2 | 7,9 | 6,0 | - | 7,2 |
| . CLERMONT | 5,7 | 8,3 | 10,7 | 9,1 | 7,6 | 9,2 | 8,1 |
| . DIJON | 7,9 | 9,3 | 10,6 | 9,1 | 8,3 | 9,5 | 9,0 |
| . LILLE | 6,9 | 10,4 | 10,9 | 10,7 | 8,9 | 8,7 | 9,5 |
| . LIMOGES | 4,5 | 7,9 | 9,5 | 7,9 | 6,4 | 9,5 | 7,0 |
| . LYON | 7,7 | 9,6 | 10,9 | 10,5 | 7,9 | 5,7 | 8,9 |
| . MARSEILLE | 7,1 | 11,7 | 13,9 | 12,7 | 9,5 | 9,4 | 10,5 |
| . MONTPELLIER | 6,9 | 11,2 | 12,5 | 9,7 | 9,0 | - | 9,5 |
| . NANCY | 4,8 | 8,1 | 11,0 | 8,8 | 8,1 | 8,1 | 8,0 |
| . NANTES | 6,7 | 8,0 | 9,2 | 8,5 | 7,2 | 7,3 | 7,7 |
| . ORLEANS | 4,8 | 7,9 | 8,8 | 9,4 | 8,0 | 9,3 | 7,8 |
| . PARIS | 4,5 | 8,0 | 9,1 | 8,6 | 8,1 | 5,4 | 7,3 |
| . RENNES | 9,0 | 9,1 | 10,1 | 10,1 | 5,9 | 1,9 | 8,4 |
| . ROUEN | 4,9 | 7,5 | 8,8 | 9,3 | 7,0 | 9,7 | 7,5 |
| . STRASBOURG | 6,2 | 8,1 | 9,6 | 8,6 | 7,6 | 6,0 | 7,7 |
| . TOULOUSE | 5,1 | 7,9 | 8,7 | 8,1 | 6,5 | 6,4 | 7,0 |
| . | | | | | | | |
| FRANCE | 6,1 | 8,8 | 10,1 | 9,4 | 7,9 | 6,6 | 8,2 |

Source : Rapport d'activité des services prévention des AT et
MP des CRAM (1973)

N.B. : La taille des établissements est mesurée par le nombre de salariés (1 à 9 salariés, 10 à 49 salariés, etc...)

T A B L E A U 6

INFLUENCE DE LA REPARTITION DES SALAIRES PAR TAILLE D'ETABLISSEMENT
SUR LES INDICES DE FREQUENCES REGIONAUX (1973)

| C R A M | INDICE DE FREQUENCE | | DIFFERENCE ENTRE INDICES DE FREQUENCE REGIONAUX ET NATIONAUX | | | |
|-------------|---------------------|--------------|--|--------|--------------------------|-----------------|
| | réel | | théorique | TOTALE | expliquée par | |
| | en % | | | | Répartition des salariés | autres facteurs |
| 1 | 2 CNAM | 2bis CRAM | 3 | 4 | 5 | 6 |
| BORDEAUX | 7,3 | 7,2 | 7,2 | - 1,0 | ε (a) | - 1,0 |
| CLERMONT | 8,1 | 8,1 | 8,2 | - 0,1 | - 0,1 | 0,0 |
| DIJON | 9,1 | 9,0 | 8,2 | 0,8 | 0,0 | 0,8 |
| LILLE | 9,6 | 9,5 | 9,3 | 1,3 | 0,2 | 1,1 |
| LIMOGES | 7,7 | 7,0 | 7,0 | - 1,2 | ε | - 1,2 |
| LYON | 9,1 | 8,9 | 8,9 | 0,7 | ε | 0,7 |
| MARSEILLE | 12,2 | 10,5 | 10,5 | 2,3 | ε | 2,3 |
| MONTPELLIER | 10,4 | 9,5 | 9,5 | 1,3 | ε | 1,3 |
| NANCY | 8,4 | 8,0 | 7,8 | - 0,2 | 0,2 | - 0,4 |
| NANTES | 7,6 | 7,7 | 7,7 | - 0,5 | ε | - 0,5 |
| ORLEANS | 8,1 | 7,8 | 7,6 | - 0,4 | 0,2 | - 0,6 |
| PARIS | 7,6 | 7,3 | 7,3 | - 0,9 | ε | - 0,9 |
| RENNES | 8,4 | 8,4 | 8,4 | 0,2 | ε | 0,2 |
| ROUEN | 7,5 | 7,5 | 7,5 | - 0,7 | ε | - 0,7 |
| STRASBOURG | 7,8 | 7,7 | 7,7 | - 0,5 | ε | - 0,5 |
| TOULOUSE | 7,1 | 7,0 | 7,0 | - 1,2 | ε | - 1,2 |
| FRANCE | 8,4 | 8,2 | | | | |

Notes - (a): ε signifie que le résultat n'est pas nul mais inférieur à 0,1%.

Colonnes 2 et 2bis - L'indice de fréquence CRAM est en général inférieur ou égal (sauf Nantes) à l'indice CNAM car ils sont calculés différemment.

$$\text{Indice CRAM} = \frac{\text{nb d'AT pour les entreprises dont l'effectif salariés est connu (1)}}{\text{nb de salariés}}$$

$$\text{Indice CNAM} = \frac{(1) + \text{nb d'AT pour les entreprises dont l'effectif salariés n'est pas connu}}{\text{nb de salariés}}$$

La colonne 2 est donnée simplement pour comparaison

5 - Répartition des salariés par taille d'établissement
et activité économique

Le rapport de la CNAM que nous avons cité, qui donnait les indices de fréquence par taille des établissements pour l'ensemble des comités techniques prolongeait ainsi son commentaire : "Cependant, il convient de remarquer que ces constatations, indiscutables sur le plan d'ensemble, ne se retrouvent pas d'une façon aussi nette ou pas du tout au niveau de chacun des Comités Techniques Nationaux. C'est ainsi que la fréquence maximale est bien située dans la tranche 50 - 99, comme sur le plan global, pour les industries de la métallurgie, du bois, des pierres et terres à feu, de l'alimentation et des transports, les commerces et les activités du groupe interprofessionnel. Par contre, dans le bâtiment et les travaux publics ainsi que dans les industries du vêtement, la fréquence croît avec l'importance de l'entreprise et la situation est inverse dans les industries chimiques, où la fréquence décroît avec l'importance de l'entreprise.

Dans les autres branches : caoutchouc-papier-carton, livre, textiles, cuirs et peaux, eau-gaz-électricité, la situation est plus floue, la fréquence variant de façon très irrégulière au regard de l'importance de l'entreprise" (1).

Nous avons donc voulu poursuivre les calculs pour tenir compte de la répartition des salariés par taille pour chacun des comités techniques, en calculant un indice de fréquence théorique supposant que dans chaque région, et dans chacun des comités techniques, la répartition des salariés selon la taille serait la même que pour la F.E. dans chacun des comités techniques correspondants. Les résultats figurent dans le tableau 7 et montrent que l'indice de fréquence théorique de Marseille augmente un peu (il passe de 10,5 à 10,7), c'est-à-dire que la répartition des effectifs réels en PACA selon la taille par comité technique n'explique pas, bien au contraire, l'indice de fréquence élevé de la PACA par rapport à la F.E.

(1) Travail et Sécurité, Revue de l'INRS, n° 6, juin 1976, Paris

TABLEAU 7

INFLUENCE DE LA REPARTITION DES SALARIES PAR COMITE TECHNIQUE ET
TAILLE D'ETABLISSEMENT SUR LES INDICES DE FREQUENCE REGIONAUX (1973)

| CRAM 1 | Indice de fréquence | | | Différence entre indices de fréquence Régionaux et nationaux | | |
|-------------|---------------------|--------------|------------------------|---|----------------------------------|-------------------------|
| | réel en % | | théorique en % 3 | Totale 4 | expliquée par | |
| | CNAM 2 | CRAM 2Bis | | | répartition des salariés 5 | autres facteurs 6 |
| BORDEAUX | 7,3 | 7,2 | 6,7 | - 1,0 | 0,5 | - 1,5 |
| CLERMONT | 8,1 | 8,1 | 7,5 | - 0,1 | 0,6 | - 0,7 |
| DIJON | 9,1 | 9,0 | 8,1 | 0,8 | 0,9 | - 0,1 |
| LILLE | 9,6 | 9,5 | 9,4 | 1,3 | 0,1 | 1,2 |
| LIMOGES | 7,7 | 7,0 | 6,7 | - 1,2 | 0,3 | - 1,5 |
| LYON | 9,1 | 8,9 | 8,6 | 0,7 | 0,3 | 0,4 |
| MARSEILLE | 12,2 | 10,5 | 10,7 | 2,3 | - 0,2 | 2,5 |
| MONTPELLIER | 10,4 | 9,5 | 8,7 | 1,3 | 0,8 | 0,5 |
| NANCY | 8,4 | 8,0 | 7,5 | - 0,2 | 0,5 | - 0,7 |
| NANTES | 7,6 | 7,7 | 7,3 | - 0,5 | 0,4 | - 0,9 |
| ORLEANS | 8,1 | 7,8 | 7,2 | - 0,4 | 0,6 | - 1,0 |
| PARIS | 7,6 | 7,3 | 7,8 | - 0,9 | - 0,5 | - 0,4 |
| RENNES | 8,4 | 8,4 | 7,4 | 0,2 | 1,0 | - 0,8 |
| ROUEN | 7,5 | 7,5 | 7,1 | - 0,7 | 0,4 | - 1,1 |
| STRASBOURG | 7,8 | 7,7 | 7,8 | - 0,5 | - 0,1 | - 0,4 |
| TOULOUSE | 7,1 | 7,0 | 7,2 | - 1,2 | - 0,2 | - 1,0 |
| F R A N C E | 8,4 | 8,2 | | | | |

TABLEAU 8

REPARTITION DES ACCIDENTES ET DES SALARIES SELON LA NATIONALITE

EN 1968

(en % du nombre total d'accidentés et de salariés)

| CRAM 1 | Accidentés | | Salariés | | Fréquence en % | |
|-------------|------------|----------|-----------|----------|----------------|----------|
| | Etrangers | Français | Etrangers | Français | Etrangers | Français |
| Lyon | 30 | 70 | 12 | 88 | 22 | 7 |
| Marseille | 25 | 75 | 14 | 86 | 20,8 | 10,6 |
| Montpellier | 27 | 73 | 15 | 85 | 17,3 | 8,2 |
| Nantes | 2 | 98 | 1 | 99 | 15,8 | 7,8 |
| Paris | 38 | 62 | 14 | 86 | 21,8 | 5,8 |
| France | 21 | 79 | 10 | 90 | 19,4 | 7,7 |

Sources : Répartition des accidentés : Statistiques Nationales des Accidents du Travail, C N A M T S, 1968

Répartition des salariés. Recensement, 1968, INSEE, Tableau ETR 620/Q

L'indice de fréquence selon les nationalités est obtenu en faisant pour chaque région : $\frac{\% \text{ accid. selon nat.}}{\% \text{ sal. selon nat.}} \times i$ de fréquence région.

TABLEAU 9

INFLUENCE DE LA REPARTITION DES SALARIES
PAR NATIONALITE (Français et étrangers) SUR LES INDICES
DE FREQUENCE REGIONAUX (1968)

| C R A M | Indice de fréquence | | Différence entre indices de fréquence régionaux et nationaux | | |
|-------------|---------------------|------------------------|--|---------------------------------|-------------------------|
| | Réel en % 2 | théorique en % 3 | Totale 4 | expliquée par | |
| | | | | Réparation des salariés 5 | Autres facteurs 6 |
| Lyon | 8,8 | 9,1 | 0,0 | -0,3 | 0,3 |
| Marseille | 12,1 | 11,5 | 3,3 | 0,6 | 2,7 |
| Montpellier | 9,6 | 8,8 | 0,9 | 0,6 | 0,2 |
| Nantes | 7,9 | 8,9 | -0,9 | -1,0 | 0,1 |
| Paris | 8,0 | 7,5 | -0,8 | 0,5 | -1,3 |
| France | 8,8 | | | | |

Sources : Répartition des accidentés par nationalité. Statistiques Nationales d'Accidents du Travail, CNAMTS, 1968

Répartition des salariés par nationalité. Recensement 1968, INSEE

Cf le tableau donnant les répartitions par salariés et par accidentés (tab. 8)

6 - Répartition des salariés par nationalité

Il est connu que les étrangers ont une fréquence d'accidents plus élevée que les français. Avant de nous interroger sur la signification de cette situation (en nous demandant notamment si la cause est à rechercher dans les caractéristiques personnels des étrangers ou dans la situation du travail qui leur est faite) nous voudrions donner les résultats des calculs effectués, selon le même principe que précédemment ; c'est-à-dire en recherchant si l'indice de fréquence de la PACA est affecté par la proportion des étrangers dans la région.

D'après les statistiques du recensement de 1968 les étrangers représentent 14 % des salariés dans la circonscription de la CRAM de Marseille et 10 % dans la F.E. tableau 8, p. 32. En partant des indices de fréquence en PACA pour les français (10,6 %) et pour les étrangers (20,8 %) on a un indice global de 12,1 % (voir tableaux 8 et 9). En supposant que la proportion des étrangers serait la même en PACA que pour la F.E., on obtient un indice théorique de 11,5 %. La différence entre l'indice de fréquence PACA (12,1 %) et celui de la F.E. (8,8 %) qui est de 3,3 % pouvait s'expliquer théoriquement de trois manières :

- par la plus forte proportion d'étrangers en PACA,
- par une fréquence d'accidents des étrangers plus élevés en PACA que dans le reste de la France
- par une fréquence d'accidents des français plus élevés en PACA que dans le reste de la France.

D'après les calculs que nous venons de citer la première cause explique 0,6 % des 3,3 % ; la deuxième cause envisagée n'explique presque rien puisque les étrangers ont sensiblement la même fréquence en PACA (20,8 %) qu'en France (19,4 %) ; la troisième cause expliquant l'essentiel de la différence puisque les français ont un indice de fréquence de 10,6 % en PACA contre seulement 7,7 % dans la F.E.

7 - Répartition des salariés selon leur ancienneté

De nombreuses études montrent que les salariés ont plus d'accidents dans les premières semaines ou les premiers mois d'un travail. Les changements de poste ou d'activité ont une influence négative sur la sécurité, car il faut un certain temps d'adaptation à de nouveaux modes opératoires, aux machines, aux signaux, aux voisins de travail etc...

Nous disposons pour mesurer l'effet de l'ancienneté sur les risques, des Statistiques Nationales d'Accidents du Travail. Elles nous fournissent pour 1967, la répartition des accidentés selon l'ancienneté dans l'entreprise (1). Il est évident que cette donnée ne suffit pas et qu'il est nécessaire de connaître la répartition des salariés selon l'ancienneté dans l'entreprise. Ces données ne sont disponibles que pour l'année 1972 (2).

La comparaison de ces deux sources relativement éloignées dans le temps est possible si l'on considère que la répartition des accidents selon leur ancienneté dans l'entreprise n'a pas évolué entre 1967 et 1972, cette répartition n'ayant pas sensiblement évolué entre 1962 et 1967 (3).

Le résultat le plus global, pour la France entière (voir tableau 10) montre que les salariés ayant moins d'un an de présence dans l'entreprise représentent 14,5 % des salariés et 41,4 % des accidentés. Ceux qui ont plus d'un an dans l'entreprise représentent 85,5 % des salariés et 58,6 % des accidentés. La comparaison des rapports pourcentage d'accidentés pour les "nouveaux embauchés" et pour les "anciens" montre que les premiers ont quatre fois plus d'accidents que les seconds (les niveaux de leur fréquence étant de 24,6 % et 5,9 %) (4).

(1) Jusqu'en 1967, après cette date, cette statistique n'a plus été publiée.

(2) D'après "Enquête sur la structure des salaires dans l'industrie en 1972" Collection INSEE, M. 43-44, et tableaux communiqués par la division Revenus de l'INSEE.

(3) Seules deux classes d'ancienneté ont pu être créées du fait de la non-concordance des données INSEE et CNAM : moins d'un an d'ancienneté et un an et plus.

(4) Nous éviterons les calculs de fréquence pour ne pas donner trop d'importance à l'hypothèse qui nous a permis de rapprocher des données éloignées dans le temps

Selon les régions, on trouve de grosses différences dans la proportion des salariés ayant moins d'un an d'ancienneté : 20,5 % en PACA et 11,1 % pour la CRAM de Clermont-Ferrand (voir col. 2 du tableau 10). Mais il est aussi intéressant de constater que les accidentés ayant moins d'un an d'ancienneté représentent dans la région de Toulouse 43,3 % de tous les accidentés (col. 3 du tableau 10), soit un chiffre voisin de la PACA : 44,3 %), alors que les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté ne représentent que 12,3 % du total à Toulouse et 20,5 % en PACA.

Comme précédemment nous avons calculé un indice de fréquence théorique, pour chaque région, en supposant que chaque région avait le même pourcentage de salariés ayant moins d'un an et plus d'un an d'ancienneté que la F.E. Dans le tableau 11 on constate que l'indice de fréquence théorique de la PACA est de 10,9, soit une baisse par rapport à l'indice réel de 1,1 %. Autrement dit, la moindre ancienneté des salariés en PACA expliquerait environ 1/3 de la différence entre l'indice de fréquence de la région et celui de la F.E.

En ne retenant artificiellement que l'ancienneté, comme facteur explicatif de la différence entre les indices de fréquence PACA-FE, trois causes de la différence sont possibles :

- il y a plus de salariés ayant une faible ancienneté en PACA. C'est bien le cas, comme nous venons de l'indiquer.

- les indices de fréquence de ceux qui ont moins d'un an d'ancienneté sont plus élevés en PACA (25,9 %) que dans la F.E. (24,6 %). La différence est peu sensible.

- les indices de fréquence de ceux qui ont plus d'un an d'ancienneté en PACA sont plus élevés (8,4 %) que ceux de la F.E. (5,9 %).

Ce sont donc les causes 1 et surtout 3 qui "expliquent" le taux de fréquence élevé en PACA.

| | A N C I E N N E T E | | | | E N S E M B L E | |
|---------------------|---------------------|--------|-------------------|--------|-----------------|-------|
| | Inférieure à 1 an | | Supérieure à 1 an | | PACA | FE |
| | PACA | FE | PACA | FE | | |
| Salariés | 20,5 % | 14,5 % | 79,5 % | 85,5 % | 100 % | 100 % |
| Accidentés | 44,3 % | 41,4 % | 55,7 % | 58,6 % | 100 % | 100 % |
| Indice de fréquence | 25,9 % | 24,6 % | 8,4 % | 5,9 % | 12,0 % | 8,6 % |

Des calculs pour vérifier cette influence de la mobilité ont été faits à partir d'autres sources statistiques : les indices de stabilité. Les résultats de ces calculs confirment l'importance de la mobilité des salariés dans cette région sur l'indice de fréquence. C'est encore 1/4 de la différence entre l'indice régional et national qui serait dû à la plus faible stabilité des travailleurs de la région PACA (les calculs sont cependant moins précis à cause des données utilisées).

TABLEAU 10

INDICATEURS DE RISQUE ET DE L'ANCIENNETE

| | Indice de fréquence en % 1 | Ancienneté inférieure à 1 an (en %) | |
|------------------|----------------------------------|--|-----------------|
| | | salariés 2 | accidentés 3 |
| BORDEAUX | 7,0 | 14,9 | 40,6 |
| CLERMONT FERRAND | 8,4 | 11,1 | 35,0 |
| DIJON | 9,0 | 15,4 | 37,4 |
| LILLE | 9,7 | 15,4 | 38,6 |
| LIMOGES | 7,9 | 13,4 | 40,9 |
| LYON | 9,0 | 13,3 | 39,3 |
| MARSEILLE | 12,0 | 20,5 | 44,3 |
| MONTPELLIER | 9,5 | 17,4 | 26,4 |
| NANCY | 9,2 | 12,7 | 35,9 |
| NANTES | 7,5 | 14,2 | 40,7 |
| ORLEANS | 7,9 | 15,7 | 39,9 |
| PARIS | 7,9 | 13,3 | 44,9 |
| RENNES | 8,4 | 16,1 | 40,0 |
| ROUEN | 8,1 | 17,7 | 46,4 |
| STRASBOURG | 8,6 | 16,2 | 38,4 |
| TOULOUSE | 7,0 | 12,3 | 43,3 |
| FRANCE | 8,6 | 14,5 | 41,4 |

Sources : Indice de fréquence (1) : Statistiques Nationales d'Accidentés du Travail, CNAMTS, 1972. Salariés dont l'ancienneté est inférieure à 1 an (2) : E. VIASSENKO "Structure des salaires dans l'industrie en 1972" Collection INSEE, M 43-44 et tableau 9021 non publié

Accidentés dont l'ancienneté est inférieure à 1 an (3) : Statistiques Nationales d'accidents du Travail, CNAMTS, 1967

TABLEAU 11

INFLUENCE DE LA REPARTITION DES SALAIRES SELON LEUR ANCIENNETE
(MOINS OU PLUS D'UN AN) SUR LES INDICES DE FREQUENCES REGIONAUX

| CRAM 1 | Indice de fréquence | | Différence entre indices de fréquence régionaux et nationaux | | |
|---------------|-------------------------------|----------------------------|--|----------------------------------|-------------------------|
| | réel CNAM en % 2 | théorique en % 3 | Totale 4 | Expliquée par | |
| | | | | Répartition des salariés 5 | Autres facteurs 6 |
| BORDEAUX | 7,0 | 6,9 | - 1,6 | 0,1 | - 1,7 |
| CLERMONT | 8,4 | 9,0 | - 0,2 | - 0,6 | 0,4 |
| DIJON | 9,0 | 8,8 | 0,4 | 0,2 | 0,2 |
| LILLE | 9,7 | 9,5 | 1,1 | 0,2 | 0,9 |
| LIMOGES | 7,9 | 8,1 | - 0,7 | - 0,2 | - 0,5 |
| LYON | 9,0 | 9,2 | 0,4 | - 0,2 | 0,6 |
| MARSEILLE | 12,0 | 10,9 | 3,4 | 1,1 | 2,3 |
| MONTPELLIER | 9,5 | 8,9 | 0,9 | 0,6 | 0,3 |
| NANCY | 9,2 | 9,5 | 0,6 | - 0,3 | 0,9 |
| NANTES | 7,5 | 7,5 | - 1,1 | ξ (a) | - 1,1 |
| ORLEANS | 7,9 | 7,7 | - 0,7 | 0,2 | - 0,9 |
| PARIS | 7,9 | 8,1 | - 0,7 | - 0,2 | - 0,5 |
| RENNES | 8,4 | 8,1 | - 0,2 | 0,3 | - 0,5 |
| ROUEN | 8,1 | 7,5 | - 0,5 | 0,6 | - 1,1 |
| STRASBOURG | 8,6 | 8,3 | 0,0 | 0,3 | - 0,3 |
| TOULOUSE | 7,0 | 7,4 | - 1,6 | - 0,4 | - 1,2 |
| F R A N C E | 8,6 | | | | |

Note : (a) résultat non nul mais inférieur à 0,1%

Sources : Répartition des accidentés selon l'ancienneté dans l'entreprise. Statistiques Nationales d'Accidents du Travail, CNAMTS, 1967.

Répartition des salariés selon l'ancienneté dans l'entreprise : E. VIASSENKO, "Structures des salaires dans l'industrie en 1972", INSEE.

Cf. le tableau 10 donnant ces répartitions par accidentés et par salariés.

Avant de nous interroger sur la signification des analyses statistiques précédentes, nous voudrions résumer rapidement les constatations auxquelles nous aboutissons, en ce qui concerne la recherche "d'explications" au taux de fréquence plus élevé en PACA par rapport à la F.E. :

- la répartition des salariés entre les 15 comités techniques n'explique pas la différence. Cependant si l'analyse pouvait être plus fine, en distinguant à l'intérieur de chaque comité technique un certain nombre d'activités, ce facteur pourrait expliquer une petite partie de la différence comme nous l'avons vu à partir de l'exemple du bâtiment et de la métallurgie.

- la répartition par taille des entreprises n'explique pas la différence.

- en PACA on trouve une plus forte proportion d'étrangers que dans la FE. En partant des indices de fréquence calculés pour les étrangers et pour les français en PACA, si la proportion des étrangers était la même dans la région que pour la FE, la différence entre les indices de fréquence (PACA-FE) diminuerait d'un cinquième environ. Le reste de la différence entre les indices de fréquence PACA-FE, c'est-à-dire les 4/5 s'expliquent par les indices de fréquence plus élevés des français dans la région par rapport à la moyenne française.

- en PACA 20,5 % des salariés avaient moins d'un an d'ancienneté contre 14,5 % pour la F.E. pour l'année où la comparaison a pu être faite. Rappelons que les nouveaux embauchés dans une entreprise ont beaucoup plus d'accidents que les anciens : en partant des indices de fréquence calculés pour les uns et les autres, et en supposant qu'il y aurait en PACA la même proportion de salariés ayant moins d'un an d'ancienneté que pour la FE, la différence entre les indices de fréquence PACA-FE diminuerait d'un tiers. Les deux tiers restants s'expliquent par l'indice de fréquence beaucoup plus élevé en PACA que pour la FE de ceux qui ont plus d'un an d'ancienneté, respectivement 8,4 % et 5,9 %.

Dans les pages précédentes nous avons cherché à tirer le maximum de statistiques à notre disposition pour étudier la situation relative de la PACA. Il est très probable que des statistiques plus précises existent dès maintenant dans certaines administrations et que d'autres pourraient être disponibles au prix d'une exploitation plus poussée des documents administratifs. L'analyse de telles statistiques serait une nouvelle contribution importante à la comparaison entre la PACA et les autres régions.

Constamment et, faute de mieux, nous avons utilisé le terme "explication" en mettant en relation une variable (par exemple la taille, l'ancienneté etc...) et les indices de fréquence des accidents. Le terme explication suggérant qu'il y a un rapport de cause à effet entre la variable et le niveau de l'indice de fréquence, en réalité il ne faut nullement confondre corrélation et explication. Tout au moins convient-il de distinguer selon les variables prises en compte. Lorsque nous cherchions à savoir si l'indice de fréquence élevé en PACA s'expliquait par la répartition des salariés entre les activités économiques, la notion d'explication avait un sens : en effet, on "comprend" qu'il y ait plus d'accidents dans le Bâtiment que dans les Assurances ; s'il y avait eu un pourcentage de salariés en PACA beaucoup plus élevé qu'ailleurs dans les activités dangereuses on aurait donc eu une certaine explication de la différence entre les indices de fréquence PACA-FE. Par contre, si l'on constate que l'indice de fréquence est différent selon les tailles (il est plus faible en moyenne dans les petits et grands établissements que dans les établissements moyens) on a aucune "explication" qui s'impose a priori, on est dans le domaine des hypothèses : est-ce dû aux équipements à la politique de prévention des établissements, aux types de relations qui s'instaurent entre les salariés, à la présence des syndicats, aux interventions des administrations extérieures à l'entreprise ? Probablement qu'il s'agit d'un jeu complexe de variables aboutissant aux résultats que l'on connaît.

Parmi les variables qui ont été étudiées, compte tenu des statistiques disponibles, nous avons constaté une différence importante entre la PACA et la moyenne française en ce qui concerne la forte proportion d'étrangers, et la forte proportion de ceux qui ont moins d'un an d'ancienneté. En ce qui concerne les étrangers, en simplifiant deux interprétations peuvent être proposées pour expliquer leur indice

de fréquence plus élevé. La première serait la suivante : les étrangers ont plus d'accidents parce que souvent ils sont peu adaptés au système industriel, ils comprennent mal les ordres, ils ont du mal à communiquer avec leurs voisins ; la deuxième interprétation insisterait sur le fait que les étrangers occupent les postes les plus dangereux que n'occupent pas volontiers les français. La première interprétation renvoie en grande partie à la faible ancienneté, et en effet de nombreuses études ont montré que le risque d'accident était beaucoup plus élevé au début de l'occupation d'un poste. Il semble donc qu'il n'y ait à peu près aucun rapport de cause à effet entre la proportion d'étrangers et l'indice de fréquence élevé en PACA, et que la corrélation constatée renvoie à deux types d'explication :

a/ parmi les salariés "mobiles", il est très probable que l'on trouve une forte proportion d'étrangers,

b/ il y a en PACA une plus forte proportion de postes non acceptés par les français. Cette dernière hypothèse pouvant se décomposer à son tour : est-ce qu'il y a relativement plus de postes pénibles en PACA que dans le reste de la France, ou est-ce que ce sont les exigences des français qui y sont plus élevées ?

La forte proportion de salariés ayant moins d'un an d'ancienneté en PACA est sans doute l'indice d'un fonctionnement du marché du travail plus défavorable pour les salariés que dans d'autres régions. Ce seul point mériterait certainement des développements importants, il illustre de manière évidente comment une politique de prévention des accidents ne peut pas être envisagée indépendamment du fonctionnement du système de production.

Nous voudrions à la fin de cette partie de l'étude insister sur le fait que, pour les calculs statistiques, on a chaque fois considéré une variable indépendamment des autres (sauf pour la taille et l'activité économique). Quand l'on indique par exemple :

a/ que si la proportion des étrangers était la même

dans la région que pour la FE, la différence entre les indices de fréquence PACA diminuerait de 20 % environ ;

b/ que s'il y avait la même proportion de salariés ayant moins d'un an d'ancienneté que pour la FE, la différence entre les indices de fréquence PACA-FE diminuerait de 30 %, les deux pourcentages ne sont pas à additionner. Il y a en effet des interactions entre chacune des variables considérées qu'on ne connaît pas : par exemple, il est très probable que les étrangers sont aussi les plus mobiles.

II - ANALYSE CRITIQUE DES STATISTIQUES D'ACCIDENTS DU TRAVAIL

Jusqu'à présent, nous avons raisonné comme si les statistiques d'accidents du travail donnaient une représentation indiscutable de la réalité, comme si elle permettaient de comparer la situation de la sécurité entre les différentes régions. En fait, un même événement accident "selon l'attitude de la victime, le climat social, les conditions économiques du moment, etc..., pourra être déclaré ou non" (1) et donc entrer ou non dans les statistiques. En outre, il existe plusieurs indicateurs statistiques des accidents qui donnent des images diversifiées de la situation. C'est ainsi que les campagnes de sécurité ont tendance à diminuer les taux de fréquence des accidents et à augmenter les taux de gravité, "on peut en effet penser que la campagne modifie plus les attitudes en face de la déclaration (les accidents peu graves sont moins déclarés) que l'état de la sécurité lui-même" (1). Il importe donc d'examiner la situation relative de la PACA en partant non seulement des indicateurs de fréquence, comme nous l'avons déjà fait, mais aussi des autres indicateurs disponibles, dans le but surtout de voir si l'on pourrait détecter à travers eux des différences d'attitude à l'égard de l'accident entre la PACA et les autres régions.

Il existe une multiplicité possible de points de vue sur l'accident. Les statistiques publiées régulièrement par la CNAMTS sont réparties en statistiques technologiques et en statistiques financières. Les statistiques technologiques répartissent les accidents selon le sexe et l'âge de la victime, la nationalité, la qualification professionnelle, le lieu de l'accident, la nature des lésions, l'élément matériel. Un autre cadre statistique pourrait être imaginé qui permette une meilleure analyse des facteurs d'accidents pour mieux fonder une politique de prévention. On pourrait notamment rassembler des informations sur l'environnement socio-économique du salarié, sur l'atelier, ou l'entreprise, dans lequel il travaille, sur la politique de sécurité qui y est menée. Ce ne serait peut être pas facile mais il semble que les statistiques actuelles correspondent à une conception de l'ac-

(1) LEPLAT (J.) *Les accidents du travail*. Paris, 1975, p. 6.

cident trop étroite fondée sur les caractéristiques individuelles de l'accidenté ou sur les caractéristiques techniques de l'outil de travail. Savoir quelle est la proportion d'accidents qui interviennent là où il n'y a pas de CHS, par exemple, pourrait être intéressant et important pour une politique de prévention.

Indépendamment d'un changement assez fondamental dans la conception statistique, on pourrait mieux exploiter les statistiques existantes. Actuellement on sait par exemple que les étrangers ont plus d'accidents que les français, mais dans quelle mesure cela vient de leurs caractéristiques individuelles (par exemple mauvaise connaissance de la langue rendant difficile les communications ?) ou des types de travaux qui leur sont confiés ? Il faudrait donc comparer des français et des étrangers ayant la même qualification, le même âge, travaillant dans la même activité économique etc.... En général il faudrait pouvoir mieux isoler l'effet des différentes variables.

Les statistiques financières donnent les coûts moyens pour diverses catégories d'accidents.

Dans l'analyse qui suit, nous avons essayé de tirer le maximum des statistiques publiées pour analyser la situation de la région PACA. Avant de comparer certains indicateurs statistiques nous voulons préciser quelques types d'accidents.

Le premier est celui de l'accident, en général bénin, qui est soigné sur le lieu de travail et qui ne donne pas lieu à une consommation médicale autre que celle prise dans l'infirmerie de l'entreprise. Ces accidents sont répertoriés sur le registre d'infirmerie, et en cas d'aggravation un accident sera traité comme s'il avait été déclaré à la Caisse Primaire. La Caisse Régionale connaît le nombre de ces accidents, car les entreprises sont tenues de le lui fournir lors de la demande de matériel de soins (trousse médicale).

Leur nombre et la façon dont ces accidents sont traités sont sans doute révélateurs cependant des conditions de sécurité dans l'entreprise. Rappelons à cette occasion que les spécialistes de la prévention recommandent que même les incidents qui n'ont pas entraîné un accident fassent l'objet d'une analyse, car ils sont des indices de dysfonctionnement souvent prémonitoires.

Le second est celui de l'accident qui est déclaré à la Caisse Primaire parce qu'il a nécessité des soins ambulatoires et que donc, des prestations en nature ont été servies (1). Pour ces accidents, il n'y a pas d'arrêt de travail. On ne peut obtenir qu'une évaluation très globale de leur importance : leur nombre par région. Il n'est en effet pas tenu de statistiques détaillées concernant ces accidents au niveau des Caisses Régionales.

Le troisième niveau est celui de l'accident avec arrêt "ayant entraîné une interruption de travail d'un jour complet en sus du jour au cours duquel l'accident est survenu et ayant donné lieu à une réparation sous forme d'un premier paiement d'indemnité journalière" Comme le précédent, il nécessite des soins, mais en plus un arrêt de travail ou une incapacité temporaire et donc des prestations en espèces. Ces accidents sont répertoriés de façon précise : nature des lésions, cause immédiate de l'accident, caractère de l'accidenté.

Enfin le quatrième facteur est celui de l'accident grave. La lésion qu'il a provoquée ayant définitivement atteint partiellement ou totalement l'entité physique du travail, celui-ci reçoit en compensation un taux d'Incapacité Permanente partielle ou totale en plus des prestations pour les soins et les arrêts de travail. Ce taux d'IPP se concrétise par le versement d'une pension (2). Les accidents graves sont répertoriés comme ceux avec arrêt mais depuis 1967 seulement.

Les décès peuvent faire l'objet d'une cinquième catégorie bien que n'étant pas d'une nature administrative fondamentalement différente de celle des accidents graves. Il font l'objet d'un simple décompte à part que nous utiliserons.

(1) Une partie des accidents ne sont pas en fait acceptés comme accident du travail, parce que le lien entre accident et travail n'est pas reconnu par la Caisse Primaire dont le Service du Contentieux enregistre les accidents rejetés.

(2) Lorsque le taux de l'IPP est inférieur à 10 %, le rachat de la rente est automatique si la pension versée est inférieure à un montant fixé. Sinon, le rachat peut être effectué au bout de 5 ans, après une enquête sociale qui montre que ce rachat va dans l'intérêt de l'accidenté. Lorsque le taux de l'IPP est inférieur à 50 %, l'accidenté reçoit une pension calculée sur la moitié du taux. Si le taux de l'IPP est supérieur à 50 %, il reçoit une pension correspondant à la moitié du taux pour la part en dessous de 50 % et à une fois et demie le taux pour la part au dessus de 50 %.

Ces catégories une fois rappelées rien ne nous garantit qu'un "même accident" apparent sera ressenti de la même façon par des victimes différentes ou par l'environnement des accidentés. Les critères de prise en compte de l'accident (enregistré ou non), sa qualité statistique (accident sans arrêt, avec arrêt, grave) vont donc dépendre de sa matérialité technique ou médicale, et de l'appréciation qui en sera faite par la victime et son entourage. Des variables complexes d'ordre psychologique, économique ou sociologique vont intervenir et influencer les décisions que la victime va prendre : va-t-elle selon l'importance des lésions déclarer ou non l'accident ? Va-t-elle en fonction de la représentation qu'elle a du degré de gravité du dommage corporel, demander ou non des soins au poste de secours, à son médecin personnel ? Va-t-elle enfin s'arrêter ou non de travailler ? Pour toutes ces décisions, le salarié va évidemment être influencé par son attitude au travail, par l'attitude de ses camarades de travail, par son type de relation avec l'encadrement etc ... L'entreprise de son côté va-t-elle être plus ou moins réticente pour accepter que soit faite une déclaration d'accident ? Quelle sera l'attitude du médecin au moment de décider de la durée de l'incapacité temporaire ou du taux d'incapacité permanente ?

Certes n'importe quel accident ne pourra pas être classé grave, et à l'inverse un accident très grave ne pourra pas être facilement camouflé. La perte d'un membre est certainement un accident grave qui entraîne une incapacité permanente et une coupure superficielle est probablement un accident bénin et non déclaré. Mais la matérialité des lésions est d'une diversité infinie. Elles peuvent être considérées comme les éléments d'un ensemble continu : on peut toujours trouver une lésion dont la gravité soit comprise entre celle de deux autres lésions. S bien que selon les circonstances ou les attitudes des intéressés il pourra y avoir tendance à glisser d'une catégorie statistique à une autre : il n'y a pas de différence de nature absolue entre un accident non déclaré et un accident déclaré, un accident déclaré et un accident avec arrêt, un accident avec arrêt et un accident grave. On peut supposer qu'au fur et à mesure que l'on monte dans l'échelle des gravités il y a de moins en moins de différence d'appréciation, il ne peut plus y en avoir s'il s'agit d'accidents mortels.

Pour certains accidents, les accidents graves, il a été établi en fait une correspondance précise entre les séquelles des lésions, c'est-à-dire la matérialité technique ou médicale de l'accident, et le taux d'IPP auquel l'accident ouvre droit, c'est-à-dire l'image statistique de l'accident, alors qu'en droit il n'existe qu'un barème donné à titre indicatif et laissant souvent de grandes marges d'appréciation.

Pour fixer le taux d'IPP définitif, les médecins s'aident de ce barème et d'une évaluation correspondant au déclassement professionnel. On trouve donc, de façon explicite, dans une mesure chiffrée de la matérialité de l'accident, des variables relevant des diverses composantes de la situation personnelle de la victime. Ainsi, le taux d'incapacité permanente résultat de la perte d'un doigt sera différent selon que la victime est un terrassier ou un électricien.

Enfin, il est significatif qu'entre 0 et 10 % les taux les plus souvent accordés soient 5 % puis 2 % et 4 % et que les taux 9 et 11 % soient accordés vingt fois moins souvent que le taux 10 %. Cette tendance à utiliser des "nombres ronds" montre bien la conception subjective de la valeur du taux et la non signification de sa variation d'un ou deux pour cent au point de vue technique.

Nous allons maintenant examiner les différentes statistiques disponibles pour voir si l'on y trouvera des indices donnant à penser que les comportements à l'égard des accidents seraient différents en PACA et dans les autres régions.

Dans le tableau 12 (col. 3 et 4) sont donnés les résultats comparés des différentes catégories d'accidents rapportés au nombre de salariés en PACA et pour la F.E.

On constate que le nombre de déclarations d'accidents pour 1000 salariés est en 1972 de 227 en PACA, au lieu de 173 pour la F.E. Cette valeur en PACA est la plus élevée de toutes les régions. Pour vérifier si ce nombre élevé ne provenait pas d'une tendance systématique à déclarer plus facilement les accidents dans la région, nous avons pensé qu'il était intéressant d'étudier le montant des prestations en nature par accident déclaré. Ce montant, qui représente le coût en soins, permet sans doute de se faire

une idée plus précise de la gravité de la lésion, il représente en effet le coût des différents actes médicaux : visites, hospitalisation, radiographies.

Mais le coût en soins par accident déclaré (voir tableau 14) est beaucoup plus élevé en PACA (659) que dans les autres régions et que pour la F.E. (455). Ces chiffres tendraient donc à corroborer le fait que les accidents déclarés en PACA sont bien réels, puisqu'ils entraînent même des coûts en soins plus importants que dans les autres régions. Cependant, on pourra objecter que la situation des différentes régions en matière de consommation médicale est très diversifiée (1). Cela ne peut pas s'expliquer uniquement par des caractéristiques démographiques ou sanitaires régionales. D'autres caractéristiques de l'environnement départemental ou régional sont en général retenues, notamment l'offre des soins : densité de médecins et d'équipements hospitaliers. Puisque la région PACA a une consommation médicale supérieure à la moyenne française, nous avons pensé que le coût des soins par accident pouvait s'expliquer ainsi, et nous avons procédé à un calcul pour éliminer ce qui théoriquement pourrait être dû à ce facteur de consommation médicale supérieure à la moyenne française (2). Ces coûts en soins par accident ou coûts rectifiés présentent effectivement beaucoup moins de différences selon les régions : l'écart entre les situations extrêmes varie de 1 (Lille et Dijon) à 1,3 (Rennes et Toulouse). La région de Marseille reste cependant parmi les régions où le coût rectifié (494 francs) est des plus élevés.

Cela tendrait à montrer que les accidents déclarés en PACA sont bien des accidents réels ayant exigé des soins importants. Certes il ne peut s'agir d'une preuve définitive, car on pourra toujours affirmer qu'il y a une "surconsommation" médicale artificielle à l'occasion des accidents, mais ce que nous recherchons c'est plutôt des présomptions et le coût des soins par accident nous semble une présomption de la situation défavorable de la sécurité du travail en PACA.

Parmi les déclarations d'accidents, un certain nombre

(1) Voir les études du CREDOC, notamment : Analyse départementale du système de soins médicaux. Paris, 1974, tomes 1 et 2.

(2) Coût rectifié de la région = $\frac{\text{coût observé de la région} \times \text{Moyenne nationale par assuré des prestations en nature de l'A.M.}}{\text{Moyenne régionale par assuré des prestations en nature de l'A.M.}}$

Moyenne nationale par assuré des prestations en nature de l'A.M.

deviennent accidents avec arrêt. Au niveau national sur cent accidents, cinquante donnent lieu à un arrêt, alors que parmi les cinquante autres, certains ont été indemnisés, d'autres rejetés notamment parce que le lien entre accident et travail n'a pas été retenu. Les régions de Bordeaux (42 accidents avec arrêt pour 100 déclarés) et celles de Lyon et Clermont Ferrand (55 %) sont les extrêmes. Avec 53 accidents avec arrêt pour 100 déclarés la PACA est donc un peu supérieure à la moyenne française.

D'après le tableau 12, il y a pour 1973 en PACA et dans la F.E., respectivement 122 et 84 accidents avec arrêt pour 1000 salariés.

Parmi les accidents avec arrêt un certain nombre sont considérés comme accidents graves ; parmi eux on trouve les accidents mortels et tous les accidents qui ont donné lieu à reconnaissance d'une Incapacité Permanente Partielle ou Totale de 0 % à 100 %. Le nombre d'accidents graves pour 1000 salariés est pour la PACA de 18,40 et pour la F.E. de 8,57.

Parmi ces accidents graves on a pu faire pour 1974 (voir tableau 13) quatre catégories selon la gravité de 0 à 10 % d'IPP, de 11 à 50 %, de 51 à 100 %, et les accidents mortels.

Si l'on cherche à interpréter les tableaux 12 et 13, il paraît indiscutable, compte tenu des éléments dont nous disposons (1), que la PACA a bien un niveau d'accidents très supérieur à ce qu'il est en moyenne pour la F.E. En effet, on peut constater que les accidents mortels en 1973, comme en 1974, pour 1000 salariés sont en PACA beaucoup plus élevés que dans la F.E. respectivement 0,27 et 0,16 (voir col. 3 et 4 des tableaux 12 et 13). Nous avons vérifié que les résultats ne

(1) Si certaines données sont disponibles dans une administration qui iraient à l'encontre de nos conclusions, il serait très intéressant évidemment qu'elles puissent être versées au débat.

soient pas très différents pour d'autres années c'est-à-dire pour la période 1970-1971-1972, et pour la période 1972-1973-1974 (voir bas du tableau 12).

Mais les accidents mortels sont-ils un indicateur indiscutable de l'insécurité ? Le biais à l'enregistrement statistique n'existe-t-il pas pour ces accidents comme pour les autres ? Plusieurs causes d'erreurs sont possibles :

1 - Une étude en cours sur les accidents mortels enregistrés à la Caisse primaire de Paris pour le Bâtiment et les Travaux publics montre que plus d'un quart des décès n'ont pas eu lieu à Paris mais dans des entreprises parisiennes opérant en province. Il est possible qu'il y ait là une source de confusion dans la répartition des accidents mortels par région, mais si elle était supprimée, le nombre d'accidents mortels dans la région serait-il augmenté ou diminué ? (1).

2 - Il semblerait que dans certains cas, l'inscription d'un "accident de trajet" en "accident de circulation" (donc en accident du travail) puisse permettre aux ayant droits d'obtenir une meilleure compensation du décès. L'importance de ces transferts est sans doute très faible, compte tenu de la difficulté de fausser les déclarations pour un accident mortel.

3 - On peut s'étonner du nombre d'accidents enregistrés en PACA à l'élément matériel 98 : "Divers autres que les catégories précédente incendies des locaux de travail, rixes, jeux et sports, animaux, foudres" e à l'élément matériel 99 qui regroupe les déclarations non classées faute de données suffisantes. Voici le pourcentage des décès classés en 98 et 99 dans quelques régions et dans la F.E. (2).

(1) Si certaines données sont disponibles dans une administration qui iraient à l'encontre de nos conclusions, il serait très intéressant évidemment qu'elles puissent être versées au débat.

(2) Elément matériel est l'expression utilisée par les statistiques d'Accidents du Travail pour préciser la cause directe de l'accident (chute, circulation, manipulation, machine). Le choix de l'élément se faisant par les services des CRAM au vu des dossiers, il y a dans ce renseignement une large part d'arbitraire et d'interprétation.

| | Décès dus à l'élément matériel, en % du nombre total de décès | | |
|-------------------|---|-----|---------|
| | 98 | 99 | 98 + 99 |
| Rennes | ε | 0 | ε |
| Marseille | 15,4 | 1,4 | 16,8 |
| Lyon | ε | 9,4 | 10,0 |
| Paris | 3,5 | 8,4 | 12,0 |
| Lille | 3,2 | 5,1 | 8,3 |
| FRANCE ENTIERE | 4,1 | 6,5 | 10,6 |

Quoi qu'il en soit de ces remarques, elles ne permettent pas de douter que les accidents mortels soient un bon indicateur de l'insécurité, et que leur nombre prouve la situation très défavorable de la PACA, même si on peut mettre en avant tel ou tel cas d'accidents de trajet transformé en accident du travail.

Si l'on essaie de chiffrer la différence entre la PACA et la FE, on peut se demander quel est l'indicateur le meilleur. Dans la colonne 5 du tableau 13 on peut voir qu'en prenant la FE pour base 100, le nombre d'accidents avec arrêt est à l'indice 145 en PACA, que pour les accidents graves cet indice est à 221. Parmi les accidents avec arrêt, une plus forte proportion donne donc lieu à l'attribution d'une IPP en PACA. Il est intéressant de noter que la moyenne des taux d'IPP est de 9,33 % en PACA au lieu de 11 % pour la FE. Ces résultats sont logiques puisque ce sont surtout les accidents donnant lieu à des taux d'IPP inférieurs à 10 % qui sont plus nombreux en PACA : pour ces accidents, l'indice est de 249 au lieu de 167 pour 10 à 50 % d'IPP, 218 pour 50 à 100 % d'IPP, et 169 pour les décès (voir colonne 5 du tableau 13).

Si donc il y a, par rapport aux accidents avec arrêt, une plus forte proportion d'accidents graves en PACA que dans la FE., cela

vient surtout des accidents peu graves donnant lieu à un faible taux d'IPP.

En regardant à nouveau les quatre dernières lignes de la colonne 5 du tableau 13 on peut être étonné des résultats. En effet on pouvait s'attendre à ce que l'indice diminue progressivement en allant des accidents les moins graves (moins de 10 % d'IPP) aux plus graves (les décès) mais ce n'est pas le cas (1). Ce résultat pouvait être attendu au nom de l'hypothèse suivante : parmi les accidents avec arrêt, une proportion plus importante que pour la FE devient en PACA accident grave, en raison d'attitudes différentes qui incitent à réclamer plus facilement des réparations sous forme de reconnaissance d'IPP. Au fur et à mesure que l'on s'élève dans les taux de gravité ces différences d'attitudes entre les régions jouent moins car les freins administratifs uniformisent davantage les relations entre importance des lésions et taux d'IPP accordés. A fortiori le nombre d'accidents mortels constitue une mesure de l'insécurité indépendante des attitudes régionales.

L'hypothèse que l'on vient de formuler n'est donc pas vraiment vérifiée par les données des quatre dernières lignes de la colonne 5 du tableau 13, puisque les indices ne diminuent pas régulièrement pour prouver que la différence décroît entre la PACA et la FE au fur et à mesure que les accidents sont plus graves. Faute de catégories plus fines, qui permettraient de mieux comparer la répartition des accidents selon les taux de gravité dans la région et en France, on peut cependant raisonner en considérant que s'il y a surestimation relative des accidents peu graves en PACA (en raison d'attitudes différentes dans la région) on a toutes chances d'avoir une bonne approximation de l'insécurité relative (à attitudes identiques) de la PACA par

(1) Il est possible que cela vienne (partiellement du moins) du fait que pour la PACA les catégories de taux soient de 10 à 49 % (non compris donc 50 %) et pour la F.E. de 10 à 50 %. Si les catégories étaient les mêmes en PACA que dans la F.E. on aurait plus d'accidents classés dans la ligne de 10 à 50 % en PACA (l'indice serait alors supérieur à 167) et moins dans la ligne 50 à 100 %. (l'indice serait alors inférieur à 218). On ne peut que regretter de ne pas disposer de chiffres plus détaillés pour poursuivre les calculs et l'interprétation.
(suite page suivante)

rapport à la FE en prenant les indices des accidents mortels ou graves donnant lieu à un taux d'IPP de 10 % et plus ; c'est-à-dire que ces indices restent supérieurs de 65 à 70 % à ce qu'ils sont dans la FE, pour 1974. Cependant les années 1973 et 1974 sont peut être particulièrement défavorables, puisque le bas du tableau 12 donne les indices comparatifs des accidents mortels pour les trois années 1970 à 1972 et 1972 à 1974 qui sont respectivement 147 et 159.

Pour expliciter certains points évoqués ci-dessus, nous voudrions revenir sur la durée d'incapacité temporaire (I.T.), sur les taux d'IPP dans la région et le reste de la France.

1/ La durée de l'incapacité temporaire de la PACA est la plus élevée de toutes les régions

La durée moyenne est de 32 jours à Marseille (la moyenne régionale la plus élevée) et 25 jours pour la F.E. Pour interpréter ces moyennes il faudrait disposer de la répartition des durées selon qu'il s'agit d'accidents graves ou non. On pourrait alors vérifier ou infirmer l'hypothèse suivante : les accidents graves entraînant généralement une I.T. plus longue, la durée moyenne élevée pour la région s'expliquerait par la forte proportion d'accidents graves. Cette hypothèse est renforcée par le fait qu'on trouve une certaine corrélation (voir graphique 1) pour l'ensemble des régions entre la durée moyenne de l'IT et la densité d'accidents graves, c'est-à-dire la proportion des accidents graves sur les accidents avec arrêt. Pour mieux analyser cette question il serait évidemment très précieux d'avoir les I.T. séparément pour les accidents graves et pour les autres.

2/ Le taux moyen d'IPP de la région est le plus faible de toutes les régions

Comme nous l'avons déjà noté si la densité des accidents graves

Suite note 1 page précédente. Il suffirait qu'il y ait 40 accidents graves avec un taux d'IPP de 50 % pour que le chiffre de 184 de la colonne 1 du tableau 13 doive être corrigé en baisse pour devenir 144, le 0,24 de la colonne 3 deviendrait 0,19, l'indice 218 de la colonne 5 deviendrait 172 devenant ainsi très voisin de l'indice des taux de 10. à 50 (qui passe à 169) et de celui des accidents mortels (169).

en PACA est de loin la plus élevée de toutes les régions (voir le graphique 1), cela provient de la très forte proportion d'accidents peu graves ayant donné lieu à un taux d'IPP de moins de 10 %.

Dans notre région, les accidentés semblent donc plus exigeants pour faire admettre leurs droits à bénéficier d'une IPP. Il convient de noter à ce propos que les salariés font plus fréquemment appel aux services médicaux : le nombre d'expertises demandées pour la fixation des taux d'IPP est très important par rapport aux autres régions. Il serait à cet égard intéressant de connaître le nombre de taux d'IPP fixé à 0 %, ce taux permettant assez facilement de demander une réévaluation si la consolidation des séquelles n'a pas été définitive, alors que si l'accident n'est pas classé "grave" la procédure est plus compliquée.

Il serait intéressant de chercher à comprendre s'il y a une relation entre ces faits et la forte densité médicale dans le Sud-Est.

Si l'on examine le graphique 2, on peut constater qu'il y a une corrélation inverse entre la densité des accidents graves et le taux d'IPP. La PACA a une situation extrême sur le graphique, mais la corrélation reste très significative même si on ne la comprend pas dans les calculs. Ces résultats signifient donc que si une plus forte proportion d'accidents avec arrêts permettent de bénéficier d'une IPP, c'est par l'attribution de taux réduits d'IPP. Cela peut provenir d'une meilleure reconnaissance des droits des accidentés et aussi du fait que l'industrie moderne exige le plus souvent des salariés qu'ils disposent de leur pleine capacité. Or la reconnaissance d'une IPP se fait en fonction de données médicales et en fonction des pertes que subit un individu dans ses capacités de production, c'est-à-dire en fonction de son âge et de sa qualification.

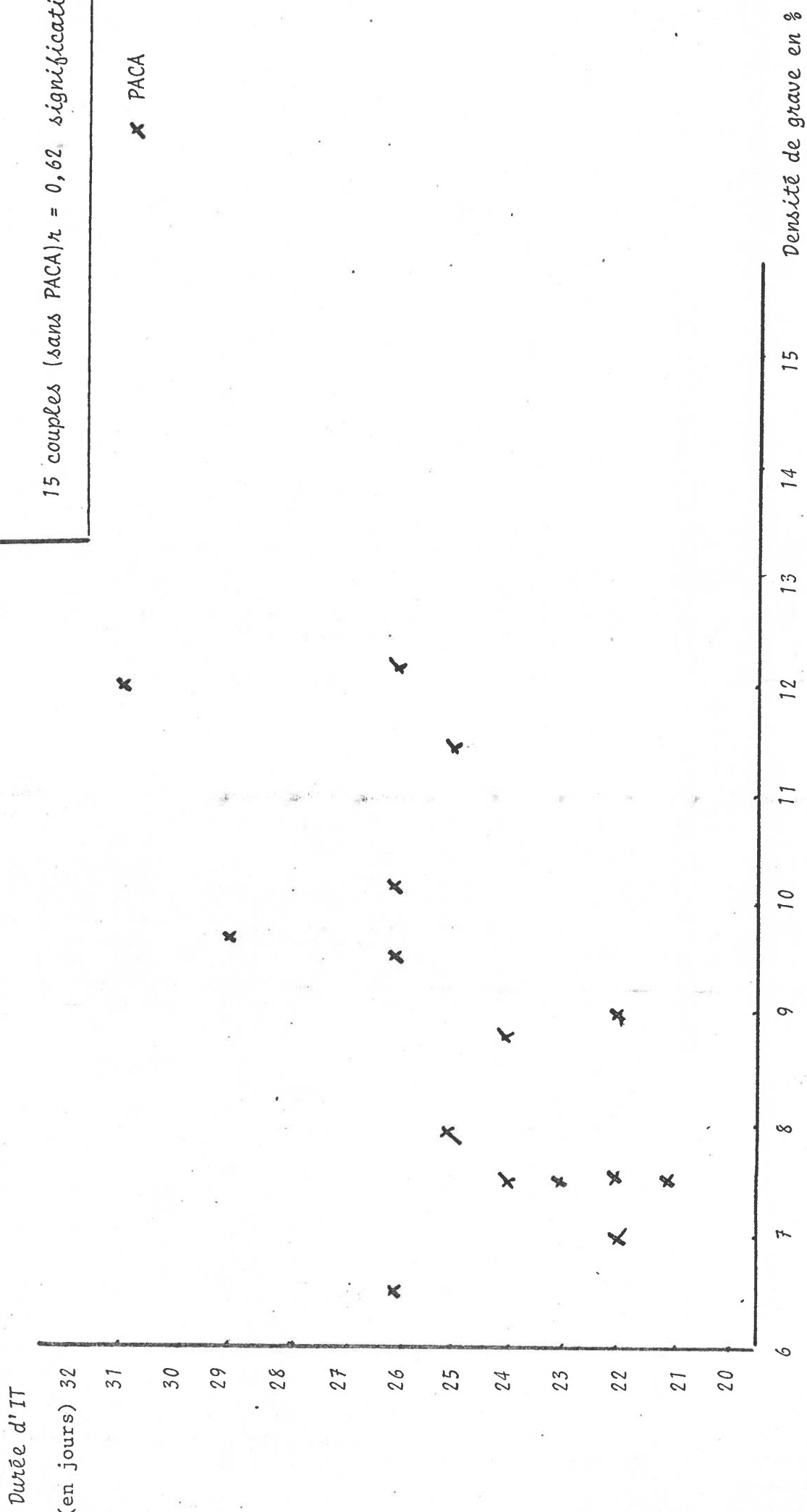
Le rapport 1973 de l'Inspection Générale des Affaires Sociales montre, qu'au niveau national, il y a une tendance générale à l'attribution de plus en plus nombreuse de petites rentes. Entre 1953 et 1970 le pourcentage des IPP inférieures à 10 % est passé de 50,05 % à 62,08 % ce qui équivaut à un doublement du nombre de ces IPP : de 30.953 à 66.033. En 1974, (voir tableau 13 , col 2) ce pourcentage était de 65,51.

Ainsi la région de Marseille n'est peut être qu'un peu en "avance" sur le mouvement général qui consiste à réparer ainsi certaines lésions.

GRAPHIQUE I

RELATION ENTRE LES DENSITES D'AT GRAVES ET LES DUREES D'IT DES CRAM

16 couples $r = 0,77$ significatif à .01
 15 couples (sans PACA) $r = 0,62$ significatif à .



GRAPHIQUE 2

RELATION ENTRE LES DENSITES D'AT GRAVES ET LES TAUX D'IPP DES CRAM

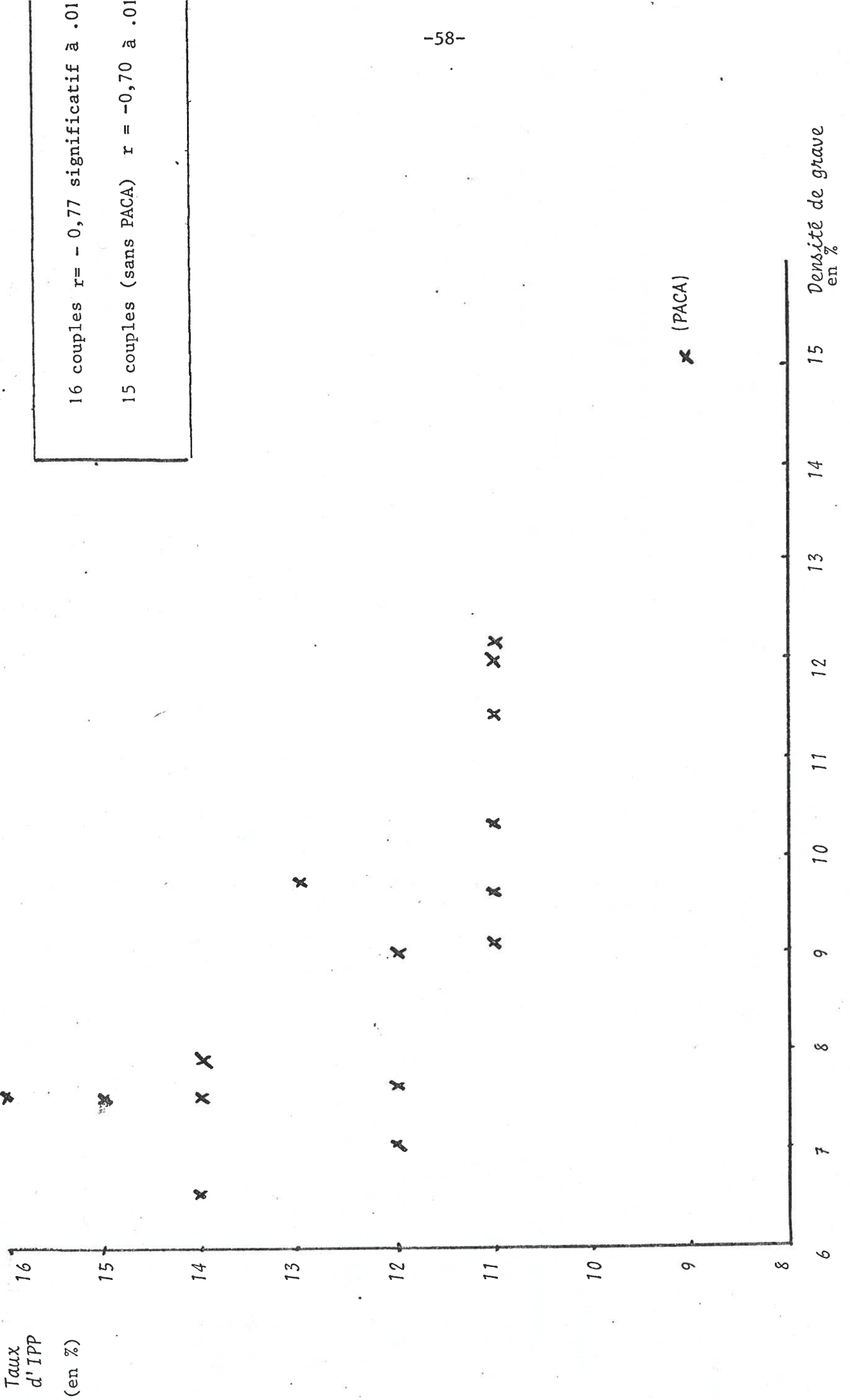


TABLEAU 12
COMPARAISON DES SITUATIONS EN FRANCE ET EN PACA
1973

| | PACA | F.E. | Pour 1000 salar. | | 3/4x 100 | Pour 1000 acciden. avec arrêt | | 6/7x1 |
|---------------------------------|---------|------------|------------------|------|----------|----------------------------------|---------|-------|
| | | | PACA | FE | | PACA | FE | |
| | | | 1 | 2 | | 3 | 4 | |
| Nombre de salariés | 774.238 | 13.492.184 | | | | 1 790 | 1 680 | |
| Nombre de déclara- tions (a) | 168.817 | 2.262.842 | 227 | 173 | 131 | (1 800) | (1 990) | |
| Accidents avec arrêt | 94.260 | 1.137.804 | 121,7 | 84,3 | 145 | | 1 000 | |
| Accidents graves | 14.239 | 115.601 | 18,4 | 8,57 | 214 | 151 | 102 | 148 |
| dont IPP < 10 | " | 74.838 | - | 5,55 | - | - | 65,8 | - |
| 10 à 50 | " | 36.972 | - | 2,74 | - | - | 32,5 | - |
| 51 à 100 | " | 1.549 | - | 0,11 | - | - | 1,36 | - |
| décès | 208 | 2.246 | 0,27 | 0,16 | 169 | 2,21 | 1,97 | 112 |
| Taux moyen d'IPP | 9,0 | 11,4 | | | | | | |
| Durée d'IT | 32,0 | 25,5 | | | | | | |

Note (a) 1972

Période 1972-1973-1974 (population salariée 1973)

| | | | | | | | | |
|------------------|--------|---------|------|------|-----|------|------|-----|
| Accidents graves | 40.483 | 352.535 | 17,4 | 8,71 | 200 | 147 | 103 | 143 |
| Décès | 634 | 6.830 | 0,27 | 0,17 | 159 | 2,30 | 2,00 | 115 |

Période 1970-1971-1972 (population salariée 1971)

| | | | | | | | | |
|------------------|--------|---------|------|------|-----|------|-----|-----|
| Accidents graves | 31.720 | 339.084 | 14,5 | 8,82 | 164 | 121 | 101 | 120 |
| Décès | 587 | 7.116 | 0,28 | 0,19 | 147 | 2,24 | 213 | 105 |

TABLEAU 13

COMPARAISON DES SITUATIONS EN FRANCE ET EN PACA

1974

| | PACA | FE | Pour 1000 sal. | | 3/4x100 | Pour 1000 acci- dentés avec arrêt | | 6/7x10 |
|-----------------------------|---------|------------|----------------|------|---------|--------------------------------------|-------|--------|
| | | | PACA | F.E. | | PACA | F.E. | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Nombre salariés | 753.949 | 13.575.719 | | | | | | |
| Nombre de dé- clarations | nd | nd | | | | | | |
| Accidents avec arrêt | 92.894 | 1.154.371 | 123 | 85,0 | 145 | 1.000 | 1.000 | |
| Accidents graves | 14.725 | 119.796 | 19,5 | 8,82 | 221 | 159 | 104 | 153 |
| dont IPP < 10 % | 70.838 | 78.481 | 14,4 | 5,78 | 249 | 117 | 70,0 | 167 |
| 10 à 50 (a) | 3.499 | 37.677 | 4,64 | 2,78 | 167 | 37,7 | 32,6 | 116 |
| 51 à 100 | 184 | 1.521 | 0,24 | 0,11 | 218 | 1,98 | 1,32 | 150 |
| décès | 204 | 2.117 | 0,27 | 0,16 | 169 | 2,20 | 1,83 | 120 |
| Taux moyen d'IPP | 9,33 | 11,0 | | | | | | |
| Durée d'IT | 33,6 | 26,3 | | | | | | |

(a) 10 à 49 % en PACA

10 à 50 % pour F.E.

TABLEAU 14

REPARTITION DES DECLARATIONS D'ACCIDENTS ET DE LEURS COUTS - 1972 (1)

| C R A M | Nombre de déclarations (a) | Nombre d'accidents du travail avec arrêt (b) | rapport $\frac{(b)}{(a)}$ | Coût en soins par déclaration, (en francs) | coût rectifié (en francs) | coût d' un accident grave en capital (en francs) |
|------------------|----------------------------|--|---------------------------|--|---------------------------|--|
| BORDEAUX | 82.320 | 34.243 | 0,42 | 400 | 431 | 16.265 |
| CLERMONT FERRAND | 45.655 | 24.962 | 0,55 | 436 | 450 | 19.712 |
| DIJON | 103.647 | 56.101 | 0,54 | 362 | 419 | 18.934 |
| LILLE | 171.731 | 139.584 | 0,51 | 383 | 418 | 16.684 |
| LIMOGES | 57.713 | 24.419 | 0,51 | 432 | 520 | 20.800 |
| LYON | 227.363 | 124.416 | 0,55 | 418 | 446 | 17.428 |
| MARSEILLE | 168.817 | 89.731 | 0,53 | 659 | 494 | 15.303 |
| MONTPELLIER | 52.353 | 25.428 | 0,48 | 585 | 471 | 20.487 |
| NANCY | 128.772 | 62.715 | 0,49 | 422 | 446 | 16.723 |
| NANTES | 88.346 | 46.362 | 0,52 | 408 | 467 | 21.189 |
| ORLEANS | 83.899 | 38.364 | 0,46 | 386 | 490 | 20.593 |
| PARIS | 588.083 | 274.316 | 0,46 | 492 | 449 | 18.886 |
| RENNES | 65.765 | 35.421 | 0,47 | 443 | 515 | 23.920 |
| ROUEN | 128.162 | 56.728 | 0,44 | 418 | 449 | 19.196 |
| STRASBOURG | 109.414 | 57.282 | 0,52 | 480 | 462 | 24.149 |
| TOULOUSE | 60.852 | 30.060 | 0,69 | 577 | 573 | 15.824 |
| FRANCE | 2.262.842 | 1.125.134 | 0,50 | 455 | 459 | 18.369 |

Sources : Caisse Nationale d'Assurances Maladies des Travailleurs Salariés

(1) Sauf coût en soins et coût rectifié 1971 et coût d'accidents graves en capital 1971-1972-1973 (exprimés en francs)

III - EVOLUTION COMPAREE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL EN FRANCE ET DANS
LA REGION PACA DE 1954 A 1973

1/ Essai d'interprétation de l'évolution de l'indice
de fréquence

De 1954 à 1973 pour la France entière le nombre d'accidents avec arrêt pour 100 salariés (autrement dit l'indice de fréquence) passe de 11,5 % à 8,4 %, soit une baisse de 27 % (1) (voir tableaux 16 et 17).

Au cours de la même période l'indice de fréquence est passé de 14,1 à 12,2 en PACA, soit une diminution de 14 %, c'est à dire beaucoup moins forte que celle de la F.E. (voir tableau 15).

Cette évolution de l'indice de fréquence n'est pas due à une évolution de la répartition des salariés qui aurait été favorable, ceux ci étant plus nombreux par exemple en 1973 dans les comités techniques ayant le moins d'accidents. En effet, si l'on calcule un indice de fréquence théorique, toujours selon la même méthode, en supposant que les comités techniques avaient en 1973 le même poids qu'en 1954, cet indice de fréquence théorique est de 8,6 %, c'est à dire très peu différent de l'indice réel 8,4 %. Les mêmes calculs effectués pour la PACA font passer l'indice de fréquence réel de 12,2 à 12,0 c'est-à-dire que l'effet du changement de poids relatif des différents comités techniques entre 1954 et 1973, est peu important et de sens inverse à ce qu'il est dans la F.E. C'est-à-dire que si le poids des différents comités n'avait pas changé, l'indice de fréquence régional PACA aurait baissé un petit peu plus, celui de la F.E. aurait baissé un peu moins (8,6 au lieu de 8,4).

(1) Rappelons que cette évolution ne concerne que les travailleurs des secteurs industriels et tertiaires privés qui sont affiliés au régime général de la sécurité sociale, qui couvre une très grande partie de la population salariée non agricole.

La baisse des indices de fréquences de 1954 à 1973 est dûe en fait à une diminution des fréquences dans les comités techniques les plus dangereux. Dans les comités techniques qui avaient un indice de fréquence supérieur à 10 % en 1973 pour la F.E., c'est-à-dire Métallurgie (01), Bâtiment et T.P (02), Bois (03), Pierres et Terre à feu (05), Transports (12), on a en 1954 comme en 1973 environ 45 % des salariés en F.E comme en PACA. En supposant que ces cinq comités techniques aient eu en 1973 le même indice de fréquence qu'en 1954, l'indice de fréquence pour la F.E. aurait été en 1973 de 10,9, au lieu de l'indice de fréquence réel de 8,4. C'est-à-dire que la baisse de 3,1 intervenue dans les indices pour la F.E. ($11,5 - 8,4 = 3,1$) s'explique essentiellement par la baisse dans ces cinq comités techniques ($10,9 - 8,4 = 2,5$). Autrement dit $2,5/3,1$ soit 80 % de la baisse de l'indice sont dus à ces cinq comités techniques.

Les mêmes calculs ont été faits pour ces cinq comités techniques en PACA, si ceux-ci avaient conservé en 1973, le même indice de fréquence qu'en 1954, l'indice de fréquence pour la PACA aurait été en 1973 de 14,5 au lieu de 12,2. Cela signifie qu'en maintenant constante la fréquence de ces cinq comités techniques de 1954 à 1973, l'indice de fréquence PACA serait passé de 14,1 à 14,5, ce qui signifie qu'en moyenne les autres comités techniques ont vu leur indice de fréquence augmenter ; alors que pour la F.E., en moyenne, les indices de fréquence des autres comités techniques a diminué (expliquant comme nous l'avons vu 20 % de la baisse de l'indice de fréquence réel de 1954 à 1973).

Il était intéressant d'examiner dans quelle mesure la baisse des indices de fréquence depuis 1954 s'expliquait par l'augmentation de la proportion des employés et la diminution corrélative de celle des ouvriers dans la population salariée. Des calculs ont donc été faits en éliminant les comités techniques Eau, gaz, électricité (13), Commerces (14), Interprofessionnel (15), et pour les années 1954-1972 en raison des statistiques disponibles. Au cours de cette période l'indice de fréquence pour les comités techniques 01 à 12 est passé de 13,6 à 11,3, or 52 % de cette différence s'explique par la diminution de la proportion des ouvriers qui ont un indice de fréquence beaucoup plus élevé que les employés.

COMITES TECHNIQUES 01 à 12

Pourcentages des ouvriers et des employés

| | 1954 | 1972 |
|----------|-------|-------|
| ouvriers | 77 | 67 |
| employés | 23 | 33 |
| | <hr/> | <hr/> |
| | 100 | 100 |

Sources : 1954 - Recensement de la population. Tableau population active.
1972 - Enquête sur l'emploi 1972, INSEE, D 33-34.

Les mêmes calculs ne peuvent pas être faits pour la PACA mais on peut penser que comme pour la F.E., la baisse des indices de fréquence dans les comités techniques les plus dangereux est dûe pour partie à la diminution relative du nombre d'ouvriers, pour partie à une diminution réelle de la fréquence pour les ouvriers les plus exposés, dans les comités techniques les plus dangereux. Sans doute est-ce là l'effet sur une vingtaine d'années d'un certain nombre de mesures de prévention surtout efficaces dans les secteurs où la sécurité est la plus mal assurée : visite d'inspection, contrôles techniques de sécurité, protection des machines, interdiction de l'emploi de produits nocifs, développement des protections individuelles etc...

2/ Evolution des autres indicateurs statistiques

De 1954 à 1973, la fréquence des accidents du travail grave est passée de 1,3 à 1,8 en PACA, et de 0,8 à 0,9 pour la FE (voir col. 2 du tableau 15) l'écart entre la région et la France s'accroissant encore. Cette augmentation des accidents graves s'expliquant par le nombre des accidents peu graves et entraînant une diminution du taux moyen d'IPP (voir colonne 5) du reste plus forte pour la F.E. que pour la région.

L'augmentation de la durée moyenne de l'indemnité temporaire (voir col. 4) beaucoup plus rapide en PACA (21 à 32 jours) que pour la FE (19 à 25 jours) est dûe à un enregistrement incomplet des statistiques avant 1966 en PACA.

Antérieurement à 1966, le nombre total de jours réglés dans le courant d'un exercice correspondait aux journées perdues pour des accidents ayant entraîné un premier règlement d'indemnité journalière au cours du dit exercice. Lorsqu'un accident entraînait des paiements chevauchant sur deux années successives, les journées versées la deuxième année n'étaient pas portées dans les statistiques. A partir de 1966, pour ces derniers accidents, il est tenu compte de la totalité des journées indemnisées durant deux exercices successifs. De ce fait, la durée moyenne de l'incapacité de travail se trouve sensiblement augmentée.

En ce qui concerne la diminution du taux d'IPP au cours des vingt dernières années, il faut noter qu'elle est moins rapide en PACA qu'en France Entière (voir colonne 5). Ceci tendrait à prouver que l'augmentation du nombre d'accidents graves plus rapide en PACA (voir colonne 2) n'est pas uniquement le fait des petits graves (si c'était le cas le taux moyen aurait diminué plus vite), mais est dû au maintien du nombre d'accidents graves.

Il faut donc nuancer la remarque que nous avons faite plus haut qui indiquait que dans la CRAM de Marseille l'accord fréquent de petits taux d'IPP reflétait avec un peu d'avance, la tendance nationale. Il est clair si l'on rapproche nos deux remarques que cette "avance" va en diminuant puisque l'augmentation en PACA des accidents graves ne se fait pas que par des petits graves.

Bien qu'il faille interpréter avec précaution les colonnes 6 et 7, pour les raisons indiquées dans la note du tableau 15, il y a peut être eu au cours de la période une certaine réduction de l'écart entre la PACA et la FE pour l'importance des accidents mortels.

TABLEAU 15

COMPARAISON DES DIFFERENTS INDICATEURS D'ACCIDENTS
en 1954 et en 1973

| | Fréquence des A.T. avec arrêt (%) | | Fréquence des A.T. graves (%) | | Densité des graves (%) | | Durée moyenne de l'I.T (jours) | | Taux moyen de l'IPP (%) | | Décès pour 1000 salariés | | Décès pour 1000 AT avec arr | |
|-------------------------|-----------------------------------|------|-------------------------------|-----|------------------------|------|--------------------------------|-----|-------------------------|----|--------------------------|-------|-----------------------------|-------|
| | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | |
| | 54 | 73 | 54 | 73 | 54 | 73 | 54 | 73 | 54 | 73 | 54 | 73(a) | 54 | 73(a) |
| Marseille | 14,1 | 12,2 | 1,3 | 1,8 | 10,2 | 15,1 | 21 | 32 | 12 | 9 | 0,29 | 0,26 | 2,07 | 2,2 |
| F.E. | 11,5 | 8,4 | 0,8 | 0,9 | 6,7 | 10,2 | 19 | 25 | 16 | 11 | 0,17 | 0,18 | 1,49 | 2,1 |
| Marseille = 100 en 1954 | 100 | 86 | 100 | 138 | 100 | 148 | 100 | 152 | 100 | 75 | 100 | 89 | 100 | 109 |
| FE = 100 en 1954 | 100 | 73 | 100 | 112 | 100 | 152 | 100 | 131 | 100 | 68 | 100 | 105 | 100 | 140 |
| Marseille / FE x 100 | 122 | 145 | 162 | 200 | 152 | 148 | 110 | 128 | 75 | 81 | 170 | 144 | 138 | 108 |

Sources : Statistiques nationales d'accidents du travail, CNAMTS, 1954 et 1973

Le nombre des décès peut varier fortement d'une année à l'autre pour des raisons de prise en compte administrative sans rapport avec leur survenance réelle. Dans les colonnes 6-7 il s'agit bien de l'année 1954 (impossibilité de faire une moyenne sur plusieurs années) mais pour 1973 il s'agit en réalité d'une moyenne sur les années 1971-1972-1973. Les colonnes 6 et 7 sont à interpréter avec prudence.

TABLEAU 16

ACCIDENTS DU TRAVAIL EN 1954

| C R A M | Fréquence des AT avec arrêt | Fréquence des AT graves | Densité des graves | durée moyenne de 1'IT | Taux moyen d'IPP | décès pour 1000 salar. (a) | Décès pour 1000 A. avec arrêt (|
|------------------|-----------------------------------|-------------------------------|--------------------------|-----------------------------|------------------------|--|---|
| | % (1) | % (2) | % (3) | % (4) | % (5) | (6) | (7) |
| BORDEAUX | 9,9 | 1,0 | 9,9 | 20 | 17 | 0,23 | 2,29 |
| CLERMONT FERRAND | 11,1 | 0,9 | 8,1 | 22 | 16 | 0,24 | 2,15 |
| DIJON | 11,7 | 0,6 | 5,1 | 17 | 16 | 0,20 | 1,69 |
| LILLE | 12,8 | 0,7 | 5,1 | 21 | 19 | 0,19 | 1,45 |
| LIMOGES | 9,6 | 0,7 | 6,8 | 17 | 16 | 0,09 | 0,90 |
| LYON | 12,6 | 1,1 | 8,8 | 19 | 12 | 0,17 | 1,35 |
| MARSEILLE | 14,1 | 1,3 | 10,2 | 21 | 12 | 0,29 | 2,07 |
| MONTPELLIER | 7,6 | 0,7 | 9,7 | 28 | 16 | 0,05 | 0,62 |
| NANCY | 15,9 | 0,7 | 4,5 | 14 | 20 | 0,22 | 1,39 |
| NANTES | 11,4 | 0,5 | 4,3 | 17 | 17 | 0,22 | 1,95 |
| ORLEANS | 9,9 | 0,5 | 5,0 | 21 | 18 | 0,22 | 2,20 |
| PARIS | 10,2 | 0,6 | 6,2 | 17 | 17 | 0,07 | 0,64 |
| RENNES | 10,2 | 0,6 | 5,7 | 17 | 20 | 0,28 | 2,72 |
| ROUEN | 12,0 | 0,9 | 7,9 | 20 | 17 | 0,26 | 2,15 |
| STRASBOURG | 10,7 | 0,8 | 7,7 | 20 | 16 | 0,28 | 2,63 |
| TOULOUSE | 9,3 | 0,6 | 6,6 | 19 | 16 | 0,24 | 2,55 |
| FRANCE | 11,5 | 0,8 | 6,7 | 19 | 16 | 0,7 | 1,49 |

(a) Le nombre des décès peut fortement varier d'une année à l'autre pour des raisons de prise en compte administrative sans rapport avec leur survenance réelle. Les données des colonnes 6 et 7 sont à interpréter avec prudence. Il ne nous a pas été possible de faire une moyenne sur trois années.

Sources : Statistiques Nationales d'Accidents du Travail. CNAMTS. 1954.

TABLEAU 17

ACCIDENTS DU TRAVAIL EN 1973

| C R A M | Fréquence des AT avec arrêt | Fréquence des AT graves | Densité des graves | Durée moyenne de l'IT | Taux moyen d'IPP | Décès pour 1000 sa- lariés | Décès pour 1000 (a)AT avec arrêt (a) |
|------------------|-----------------------------------|-------------------------------|--------------------------|-----------------------------|------------------------|-------------------------------------|---|
| | % | % | % | % | % | | |
| | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) |
| BORDEAUX | 7,3 | 0,8 | 11,4 | 25 | 11 | 0,18 | 2,63 |
| CLERMONT FERRAND | 8,1 | 0,8 | 9,7 | 29 | 13 | 0,20 | 2,50 |
| DIJON | 9,1 | 0,7 | 7,6 | 22 | 12 | 0,17 | 1,93 |
| LILLE | 9,6 | 1,0 | 9,1 | 24 | 11 | 0,15 | 1,64 |
| LIMOGES | 7,7 | 0,7 | 6,5 | 26 | 14 | 0,15 | 2,07 |
| LYON | 9,1 | 0,9 | 9,6 | 26 | 11 | 0,17 | 1,95 |
| MARSEILLE | 12,2 | 1,8 | 15,1 | 32 | 9 | 0,26 | 2,27 |
| MONTPELLIER | 10,4 | 0,8 | 7,9 | 25 | 14 | 0,20 | 2,08 |
| NANCY | 8,4 | 0,9 | 10,3 | 26 | 11 | 0,18 | 2,10 |
| NANTES | 7,6 | 0,5 | 7,0 | 22 | 12 | 0,6 | 2,20 |
| ORLEANS | 8,1 | 0,6 | 7,5 | 21 | 14 | 0,16 | 2,08 |
| PARIS | 7,6 | 0,9 | 12,2 | 26 | 11 | 0,16 | 2,02 |
| RENNES | 8,4 | 0,6 | 7,5 | 23 | 16 | 0,25 | 3,00 |
| ROUEN | 7,5 | 0,7 | 9,0 | 22 | 12 | 0,16 | 2,13 |
| STRASBOURG | 7,8 | 0,6 | 7,5 | 24 | 15 | 0,19 | 2,31 |
| TOULOUSE | 7,1 | 0,9 | 12,0 | 31 | 11 | 0,20 | 2,96 |
| FRANCE | 8,4 | 0,9 | 10,2 | 25 | 11 | 0,18 | 2,10 |

(a) Moyenne sur 3 ans 1971-1972-1973

Sources : Statistiques Nationales d'Accidents du Travail, CNAMTS, 1973, Statistiques technologiques.: col. 1 à 5 ; Statistiques financières : col. 6 à 7.

TABLEAU 18

REPARTITION DES SALAIRES ET INDICES
DE FREQUENCE EN F.E. ET PACA EN 1954 ET 1973 PAR COMITES

TECHNIQUES

| COMITES TECHNIQUES | 1954 | | | | 1973 | | | |
|-----------------------|-----------------|-------------------|-----------------|-------------------|-----------------|-------------------|-----------------|-------------------|
| | F.E. | | PACA | | F.E. | | PACA | |
| | Sal. en % | Fréqu. en % | sal. en % | Fréqu. en % | Sal. en % | Fréqu. en % | Sal. en % | Fréqu. en % |
| 01 | 21,5 | 18,3 | 12,3 | 27,3 | 21,7 | 11,6 | 12,5 | 18,3 |
| 02 | 13,2 | 20,7 | 15,4 | 27,8 | 13,6 | 16,6 | 19,5 | 23,7 |
| 03 | 3,0 | 14,7 | 2,7 | 16,6 | 2,9 | 11,6 | 1,7 | 12,1 |
| 04 | 3,5 | 10,9 | 8,0 | 11,7 | 2,8 | 6,5 | 3,6 | 7,5 |
| 05 | 2,8 | 20,0 | 3,0 | 25,5 | 2,1 | 14,2 | 2,0 | 19,8 |
| 06 | 2,2 | 11,9 | 1,4 | 11,5 | 2,0 | 9,7 | 0,8 | 13,3 |
| 07 | 1,7 | 4,4 | 1,4 | 4,6 | 1,7 | 4,8 | 1,2 | 5,3 |
| 08 | 8,1 | 6,2 | 1,0 | 8,4 | 2,9 | 6,0 | 0,1 | 5,5 |
| 09 | 4,6 | 2,2 | 2,9 | 3,5 | 2,9 | 3,1 | 2,1 | 4,6 |
| 10 | 2,1 | 5,2 | 1,1 | 8,5 | 1,1 | 4,7 | 0,4 | 6,4 |
| 11 | 8,4 | 9,6 | 10,8 | 9,8 | 7,8 | 8,5 | 9,5 | 10,7 |
| 12 | 3,2 | 15,5 | 7,2 | 20,6 | 3,6 | 11,1 | 5,6 | 14,7 |
| 13 | 0,1 | 22,9 | 0,5 | 6,8 | 0,3 | 6,5 | 0,4 | 9,0 |
| 14 | 6,9 | 4,9 | 8,6 | 5,1 | 8,3 | 4,7 | 9,1 | 6,4 |
| 15 | 18,7 | 3,3 | 23,6 | 3,5 | 26,2 | 2,9 | 31,5 | 4,7 |
| TOTAL | 100 | | 100 | | 100 | | 100 | |
| MOYENNE | | 11,5 | | 14,1 | | 8,4 | | 12,2 |

sources : Sal : salariés et fréqu. : indice de fréquence : Statistiques Nationales d'Accidents du Travail, 1954, 1973

III

TYPES D'ENTREPRISES, POLITIQUES DE SECURITE ET ACCIDENTS
DU TRAVAIL. ENQUETE EXPLORATOIRE AUPRES DES INSPECTEURS DU TRAVAIL
DES BOUCHES-DU-RHONE

M. ARLIAUD

| | Page |
|---|------|
| <u>INTRODUCTION</u> | 73 |
| 1 - L'étude des politiques de sécurité | 73 |
| 2 - L'inspection du travail comme source d'information | 75 |
| 3 - Les limites de cette enquête | 76 |
| | |
| <u>I - LES DETERMINANTS D'ENTREPRISE DES POLITIQUES DE SECURITE</u> | 80 |
| 1 - Politique de sécurité et taille de l'entreprise | 80 |
| 2 - Sécurité, production et calcul économique | 83 |
| 3 - Sécurité et action syndicale | 89 |
| 4 - Sécurité et correctionnalisation des infractions | 96 |
| 5 - Mentalités patronales et politique de sécurité | 101 |
| | |
| <u>II - POLITIQUES DE SECURITE ET ACCIDENTS DU TRAVAIL</u> | 104 |
| 1 - Le comportement dangereux : un acte gratuit ? | 107 |
| 2 - Les aspects symboliques du comportement dangereux | 108 |
| | |
| <u>III - LES ACCIDENTS DU TRAVAIL DANS LA REGION PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR</u> | 113 |
| 1 - L'inadéquation de la main d'oeuvre | 119 |
| 2 - Conditions de vie et comportement au travail | 120 |
| 3 - Tradition ouvrière et niveau de résistance | 120 |
| 4 - L'ancienneté industrielle | 121 |
| | |
| <u>CONCLUSION</u> | 124 |

Avertissement

Un rapport de recherche dépend, comme tout travail, de ses conditions de production. Plus pèsent les contraintes, plus le lecteur doit les prendre en compte qui veut apprécier justement la pertinence de l'objet d'analyse et la portée des résultats. Il n'y a, en somme, de légitimité du produit que relative.

Il est, à cet égard, utile de préciser que le présent rapport tente de répondre à une demande prioritairement soucieuse d'accroître la connaissance en matière d'accidents du travail à des fins de prévention mais finalement assez imprécise quant à la définition des lieux d'investigation les plus pertinents. C'est donc à la fois la définition d'un objet, la réalisation d'une enquête et son analyse qui ont été conduites dans un délai très court de quelques mois et qui donnent lieu à cette rédaction.

Prétendre faire mieux ici qu'amorcer une réflexion serait un abus - la sécurité des travailleurs mérite mieux que d'être payée de mots.

Formellement, ce rapport fait une place assez importante à la publication d'extraits d'interviews, autrement dit à la transcription quasiment mot pour mot de propos enregistrés au magnétophone. L'expérience montre que cette méthode risque de donner au lecteur non averti le sentiment que les personnes interviewées éprouvent quelque difficulté d'expression, voire de pensée. Pareille déduction serait pour le moins hâtive et demande à être prévenue. En vérité, ce que l'on serait alors tenté d'imputer à la qualité des personnes tient strictement à une spécificité permanente de l'expression orale spontanée. Quiconque, fût-il "beau parleur", peut en faire l'expérience.

Contre ce léger inconvénient, la méthode se justifie par plus d'un avantage. L'usage du magnétophone - outre que, libérant l'interviewer, il augmente sa capacité d'écoute - est fondé méthodologiquement dans le fait que, dans une communication, la production des significations est loin de se limiter à l'usage des mots. La compréhension d'un "message" procède de la perception et de l'interprétation d'un ensemble de signes parmi lesquels figurent évidemment les mots mais aussi bien leur organisation (répétitions, corrections, suspensions de la parole etc...) et d'autres formes d'expression (rires, soupirs, mimiques, postures, etc). De cet ensemble de "signifiants", le magnétophone n'enregistre qu'une partie, mais son utilisation constitue déjà une amélioration considérable comparativement au fait de prendre des notes. La transcription fidèle des propos relève du souci de restituer au lecteur le maximum de ces informations significatives et de lui permettre d'apprécier la validité des interprétations proposées par l'analyste.

INTRODUCTION

Il nous est apparu qu'une approche des politiques de sécurité des entreprises - effectuée au moyen d'une enquête exploratoire auprès des inspecteurs du travail - serait peut-être la meilleure façon de répondre à la demande qui nous était faite, compte tenu des contraintes dont elle s'assortissait.

Nous allons tout d'abord tenter de justifier ce double choix, de l'objet et du terrain de recherche, puis nous en marquerons les limites.

1. L'ETUDE DES POLITIQUES DE SECURITE

La prévention des accidents du travail relève, nous semble-t-il, de deux conditions complémentaires :

a) *L'élaboration d'un "savoir-sécurité" qui touche à la fois à la connaissance des facteurs de risque et à celle des moyens de protection (individuelle ou collective).*

Ce savoir-sécurité témoigne, en quelque sorte, du degré de contrôle, par l'homme, de ce que, globalement, on peut appeler son *rapport à la nature*, rapport qui s'institue notamment à des fins de production et de reproduction.

b) *La prise en charge de ce savoir par les hommes sur les lieux de travail, car il est évident qu'il ne suffit pas de développer le savoir-sécurité pour que son insertion dans le procès de travail soit automatiquement effective.*

Nous retrouvons en somme, et tout naturellement, dans la question des accidents du travail, les dimensions fondamentales de la définition du travail lui-même qui est à la fois rapport au

monde naturel ou matériel (même si ce rapport est, de nos jours, largement médiatisé par la technique) et rapport entre les hommes (cette dimension est peut-être plus évidente à une époque où le travail s'effectue de plus en plus collectivement).

Face aux exigences ainsi posées de l'amélioration de la prévention, le sociologue ne saurait prétendre traiter de la totalité des problèmes. Le physicien, le chimiste ou le géologue sauront sans doute mieux que quiconque définir et prévenir les dangers relatifs à l'usage de certains produits. Le travailleur lui-même, détenteur d'un savoir pratique indéniable, est en mesure de contribuer à la définition des risques inhérents à un poste de travail donné et à l'évaluation d'une procédure de protection relativement aux exigences pratiques de l'acte de travail. S'il se trouve qu'un sociologue est capable d'avoir en la matière quelque parole pertinente, ce sera en raison d'un savoir pratique ou théorique largement étranger à sa discipline.

Par contre, la question de la prise en charge d'un savoir-sécurité sur les lieux de travail peut être inscrite en son domaine avec quelque raison dans la mesure où cette prise en charge résulte d'un *ensemble de relations sociales* où interviennent principalement des patrons, des représentants du personnel (syndicats, délégués), des fonctionnaires (inspecteurs du travail) et des agents d'organismes paritaires (ingénieurs de la CRAM). C'est donc assez naturellement que le sociologue se donne l'entreprise comme lieu d'analyse privilégié et qu'il cherchera à comprendre les politiques de sécurité (1) en fonction des types d'entreprises comme résultat d'ensembles de relations. Le fait de définir ces politiques comme produit social plutôt que comme produit des seules volontés patronales ne signifie pas que les divers "partenaires" de ce jeu relationnel sont sur un plan d'égalité. Il est évident que les relations sociales dans l'entreprise doivent beaucoup à des facteurs macrosociaux tels que la forme de propriété et les rapports de pouvoir qui en découlent. Autrement

(1) Précisons d'emblée que nous n'accordons pas au terme "politique de sécurité" une signification particulièrement volontariste souvent attachée au terme politique. La politique de sécurité correspond ici, de façon large, à ce qu'on fait sur ce plan dans l'entreprise, aussi peu que ce soit et fût-ce rien du tout.

dit, ces relations s'inscrivent à l'intérieur des rapports sociaux de production.

Ceci dit, se pose la question d'une certaine diversité - apparente peut-être - des pratiques à l'intérieur même de l'ensemble caractérisé par des facteurs macrosociaux identiques (la France par exemple). C'est ici que se justifie le choix de l'entreprise comme niveau d'analyse pertinent eu égard au souci de comprendre la différenciation concrète des politiques de sécurité dans le cadre d'un système social donné.

2. L'INSPECTION DU TRAVAIL COMME SOURCE D'INFORMATION

Le temps imparti à cette recherche n'aurait pas permis de procéder à l'étude directe d'un nombre d'entreprises suffisant pour permettre une certaine généralisation des observations. Ceci constituait une première raison de recourir à des observateurs susceptibles d'avoir une vue d'ensemble - et néanmoins approfondie - des politiques de sécurité et des types d'entreprises. En outre, et bien que la démarche scientifique la plus juste consiste toujours à partir d'hypothèses et à les confronter à la réalité, un tel recours à l'expérience sociale des autres pouvait peut-être nous permettre de préciser, d'élargir ou de transformer nos questions.

Le savoir tout à la fois concret et extensif de l'inspecteur du travail nous est, pour ces raisons, apparu digne d'intérêt. Celui des ingénieurs du service de prévention de la Caisse régionale d'assurance-maladie (CRAM) nous sembla tout aussi intéressant, d'autant qu'il aurait sans doute permis de mieux comprendre ce que peut être ce savoir-sécurité dont nous avons mentionné précédemment toute l'importance. Inspecteurs du travail et ingénieurs de la CRAM pouvaient donc être tenus comme sources d'informations complémentaires, les premiers en raison de leur connaissance globale des entreprises, les seconds en raison d'un savoir approfondi en matière de risques et de politiques de sécurité.

Il faut ici inscrire un autre type de limitation du travail que nous présentons sous la forme du refus opposé par la CRAM à notre demande d'investigation en son sein. La direction départemen-

tale du travail nous ayant par contre ouvert ses portes (1), nous avons pu procéder à une série d'interviews bâtis autour de cinq thèmes mais dont l'essentiel revient à tenter de savoir si les politiques de sécurité peuvent se prêter à quelque typologisation et, le cas échéant, s'il est possible de coupler cette typologie des politiques à une typologie des entreprises suivant d'autres variables que nous laissons les interviewés définir librement.

Nous avons mis, accessoirement, ces interviews à profit pour tenter d'obtenir quelques explications sur la brûlante question du triste "leadership" de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur en matière d'accidents du travail. Cette question se présente comme un enjeu théorique mais condense, en fait, une partie des luttes politiques régionales.

3. LES LIMITES DE CETTE ENQUÊTE

Aussi raisonnable que puisse paraître le choix d'un tel terrain d'enquête compte tenu des contraintes de ce travail, il est loin d'être parfaitement satisfaisant, même dans le cadre d'une démarche exploratoire. Toute la stratégie d'enquête reposait, en effet, sur l'hypothèse d'une bonne connaissance des entreprises par les inspecteurs du travail. Quelques remarques s'imposent à cet égard :

a) La Direction départementale du travail des Bouches-du-Rhône comporte dix secteurs géographiques dont la responsabilité échoit, en principe, à autant d'inspecteurs. En vérité, il semble extrêmement rare que dix inspecteurs soient effectivement en poste à Marseille : sept inspecteurs seulement étaient en poste au moment de l'enquête. Nous avons dû tenter de compléter notre information en allant interviewer, dans un autre département, un inspecteur qui avait quitté Marseille quelques mois auparavant ; un contrôleur du même secteur a également été interviewé (2).

Il est important de bien considérer cet état de choses sur un

(1) Sous la réserve -compréhensible- que ne soient pas demandées des informations personnalisées sur les entreprises.

(2) Nous avons ainsi réalisé neuf interviews. Un inspecteur a été interviewé deux fois ; deux autres ont été interviewés ensemble. Un seul interview n'a pu être enregistré au magnétophone.

autre plan que celui de cette recherche, à savoir sur le plan même de l'action de prévention par la réglementation. Un secteur, par exemple, est resté six ans en intérim, c'est à dire supervisé par un inspecteur ayant déjà la responsabilité d'un secteur. Un inspecteur nous dira *"L'intérim se fait sur les gens qui appellent au secours mais il est difficile de faire des visites systématiques des entreprises"*.

b) La tâche d'un inspecteur du travail est assez vaste, compte tenu de ce qu'est la réglementation du travail.

"Nous avons l'application de presque la totalité de la législation sociale (...); il y a l'apprentissage, le repos hebdomadaire, les conditions de travail en général, la législation du travail sur les étrangers, les rapports avec les organisations professionnelles... et ça prend du temps. Je passe plus de temps à m'occuper de relations professionnelles qu'à m'occuper de l'hygiène-sécurité, et je le déplore".

L'hygiène et la sécurité ne sont donc qu'une partie de la tâche et la connaissance des problèmes spécifiques à ce pan de la réglementation et de la vie de l'entreprise dépend à la fois de la charge de travail, du type de formation et des motivations de l'inspecteur. Notons toutefois que, dans l'ensemble, les inspecteurs que nous avons rencontrés sont sensibles à ce problème.

c) Le fait de s'adresser aux seuls inspecteurs amène, notamment, à méconnaître la situation des plus petites entreprises puisque la répartition du travail entre inspecteurs et contrôleurs se fait selon un critère de taille des entreprises.

d) L'inspection du travail n'a pas droit de regard sur l'ensemble des activités professionnelles. Certaines branches (l'agriculture, les transports, les activités portuaires et minières) sont inspectées par des corps de fonctionnaires spécifiques autres que les inspecteurs du travail (par exemple : inspecteurs des lois sociales en agriculture). L'essentiel des activités industrielles et commerciales relève de la compétence des inspecteurs du travail mais ces exceptions méritaient d'être notées.

e) Les inspecteurs ne prétendent pas connaître parfaitement leur secteur, même en s'appliquant à faire leur travail le mieux possible. Le problème de la sous-traitance semble particulièrement

éclairant de ce point de vue :

"Il y a deux types de sous-traitants : 1) Le faux sous-traitant qui est un marchand d'hommes déguisé : celui-là, il est soumis aux mêmes règles que le personnel de l'entreprise, donc à la même surveillance, parce que, pratiquement, le marchand d'homme ne fait que prêter le gars et ne le dirige pas sur le lieu de travail. Celui-là est soumis aux règles de l'entreprise. 2) Ensuite, il y a le vrai sous-traitant : celui là, on a beaucoup de mal à le saisir (...). Alors là, l'employeur reste maître de son personnel et c'est certain qu'on n'a pratiquement aucune possibilité d'agir sur lui, sauf si le maître d'oeuvre impose dans son marché le respect d'un certain nombre de clauses (...). Enfin, On est obligé de découvrir toutes les entreprises qui sous-traitent... Ce n'est pas d'une simplicité folle... On a beaucoup de mal à les cerner physiquement. Deuxièmement : quand ils ont leur siège social à l'extérieur du département, entre le moment où l'on a pris contact avec ceux d'ici, ceux du siège social et tout, souvent le chantier est terminé. Il est impossible de mener une action suivie".

"Ce sont des entreprises très difficiles parce que, sur le plan hygiène-sécurité, on leur tombe dessus par hasard ! Vous allez au siège... Qu'est-ce que vous voyez ? Vous voyez les bureaux, quelquefois un petit atelier et puis c'est tout. Donc, ce sont des gens que vous trouvez en faisant les visites des grosses entreprises. Ce sont des gens très mouvants.

- Interviewer : Les entreprises qui font appel aux sous-traitants ne sont-elles pas tenues de vous informer de...

- Non, la sous-traitance, c'est tout à fait différent du travail intérimaire. Le travail intérimaire est réglementé, la sous-traitance n'est absolument pas réglementée...

- Interviewer : Mais comment, légalement, ces entreprises peuvent se signaler à vous ? Parce qu'au fond, à partir du moment où quelqu'un crée une entreprise sur Marseille, il est soumis à la réglementation du travail... non ?

- Ben oui, ils déclarent leur agence là où se trouvent leurs bureaux (...); c'est un peu comme dans le bâtiment, c'est très difficile d'avoir une politique d'ensemble pour chaque entreprise parce que les chantiers sont disséminés dans le département, quelquefois en dehors... Il y a des agences qui font toute la région médi-

terranéenne, donc, ça dépend de plusieurs inspecteurs, c'est difficile".

Ces extraits d'interviews ne sont que des exemples ; d'autres inspecteurs évoquent ce problème. Ils suffisent néanmoins à éclairer bien des choses qui, là encore, dépassent la question des limites des connaissances des inspecteurs du travail qui nous retient ici. Il se trouve en effet que certaines entreprises importantes semblent pratiquer une certaine sous-traitance du risque pour ne pas avoir de problèmes avec l'administration et que donc ces sous-traitants insaisissables sont souvent aussi les entreprises dont les pratiques seraient les plus nécessairement justiciables du droit du travail.

f) La mobilité relative des fonctionnaires détermine une grande diversité des anciennetés des inspecteurs d'une direction départemental et l'on peut considérer que l'ancienneté est une variable importante de la connaissance que les intéressés ont de la situation de leur secteur.

Il convient donc d'attirer l'attention sur les conditions structurelles de l'exercice de cette profession et sur les propriétés institutionnelles du corps de ces fonctionnaires pour mesurer les limites d'une hypothèse qui les constitue comme observateurs totalement clairvoyants d'un phénomène donné. Il reste, malgré ces restrictions, qu'ils sont sans doute les meilleurs informateurs que nous pouvions retenir, méthodologiquement, eu égard à l'objet que nous nous étions donné.

Nous proposons à présent d'exposer ce qui ressort de ces interviews sur trois questions :

- I. Les déterminants d'entreprise des politiques de sécurité.
- II. Politiques de sécurité et accidents du travail.
- III. Les accidents du travail dans la région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

1. LES DETERMINANTS D'ENTREPRISE DES POLITIQUES DE SECURITE

1. POLITIQUE DE SECURITE ET TAILLE DE L'ENTREPRISE

La taille des entreprises est sans doute le "facteur" le plus évoqué par les interviewés et il n'est pas excessif de dire que c'est autour de lui que s'organisent primordialement les discours sur les politiques de sécurité.

Mais est-ce vraiment un facteur ? Et, du reste, qu'est-ce que la taille ? Il est à craindre que la grande fréquence d'usage de ce vocable n'ait d'égale que son ambiguïté. S'agissant d'un individu, la notion de taille est peu équivoque, mais s'agissant d'une entreprise ? On ne voit pas très bien en effet en quoi la hauteur ou le volume d'une entreprise serait susceptible de rendre compte, par lui-même, d'une politique de sécurité ; tout au plus pourrait-on s'interroger sur les rapports entre des espaces de grandeurs différentes et des types ou des fréquences d'accidents, et se demander, par surcroît, si ce rapport particulier au monde physique peut influencer sur les mesures prises par les entreprises en matière de sécurité. Cette interrogation ne paraît pas dénuée de sens lorsque l'on sait l'importance des accidents qui surviennent au cours de déplacements. Observons toutefois qu'une telle hypothèse sur les rapports entre taille, accidents et politique de sécurité pré-suppose que cette politique dépend strictement de la connaissance des risques, autrement dit que seul existe le problème du savoir-sécurité, celui de la prise en charge allant de soi.

La taille pourrait donc être un facteur. Elle ne l'est pourtant pas vraiment dans les discours que nous avons enregistrés. Jamais, en effet, l'acception physique, spatiale, de cette notion n'est directement retenue pour désigner une série de rapports du type de ceux que nous venons d'évoquer hypothétiquement. En vérité, la taille n'est que *l'indicateur* d'un ou de plusieurs facteurs de détermination des politiques de sécurité qui sont autre chose que la taille mais qui lui seraient plus ou moins nettement corrélés : chez l'un, la taille renvoie à l'idée que la force syndicale varie selon l'effectif des salariés (c'est donc cette force syndicale qui peut rendre compte de façon intelligible du rapport entre taille et politique), chez un autre la taille renverra au type d'organisation

formelle du service de sécurité et aux moyens financiers de l'entreprise, chez un autre encore, c'est le type de patronat qui variera en fonction de ce même critère, etc..

"Il est certain que dans l'entreprise, le syndicalisme, s'il est toujours présent, n'est pas très fort... Et cela est d'autant plus vrai que l'entreprise est plus petite. Donc, dans l'entreprise de moyenne importance, le syndicat existe en tant qu'institution, il existe au travers des organes représentatifs du personnel, mais il ne représente pas ce contre-pouvoir, ce risque permanent, cette pression constante qu'il voudrait être et qu'il est sur le plan national ou au niveau des confédérations et des fédérations. Donc, si pour les grandes entreprises, parce que le service est constitué, l'ingénieur sécurité a un petit peu ce rôle, il est beaucoup moins ressenti dans les petites et moyennes entreprises parce que le syndicalisme est beaucoup moins présent.

- Interviewer : *Donc, là, la taille renvoie à une dimension syndicale...*

- *Je pense".*

Là encore, des exemples en nombre pourraient être donnés mais il suffit pour l'instant d'éclairer nos propos par cette citation car nous situerons, plus loin, l'exposé au niveau des facteurs eux-mêmes. L'analyse du déroulement des interviews est, à cet égard, très révélatrice car il est manifeste que même l'inspecteur qui a, au départ, très fortement structuré son discours à partir du critère de taille est, par le simple approfondissement de sa réflexion personnelle, amené à expliciter les fondements du recours à cet indicateur qui prend, de ce fait, une plus juste place dans l'esquisse théorique. Souvent aussi, et du même coup, les généralisations hâtivement bâties autour de la corrélation intuitive entre taille et politique de sécurité s'évanouissent ou, du moins, perdent beaucoup de leur rigueur de départ.

Ainsi, cet inspecteur qui avait commencé à discourir de la façon suivante : *"C'est la taille des entreprises qui vous fait apprécier un type d'approche pour l'hygiène et la sécurité. On ne le voit pas du tout, l'hygiène sécurité, dans les entreprises petites et moyennes de la même façon que dans les grosses entreprises".*

Développant ensuite ses analyses, le même inspecteur en vient à évoquer l'importance du statut du chef d'entreprise par rapport

à la propriété des moyens de production (patron ou dirigeant) pour expliquer les différences de "sensibilité" aux sanctions en matière de droit du travail et, partant, l'intérêt accordé à la politique de sécurité : *"Je crois que c'est plutôt cela le critère que la taille pure et simple (...). Donc, il y a beaucoup plus une question d'implication personnelle qu'une question de taille, la taille jouant bien évidemment parce qu'on est plus impliqué quand on est patron d'une boîte de 10 000 personnes"*.

Ce processus de décantation se poursuit encore lorsque l'interviewé abandonne la classification relativement rigoureuse qu'il avait proposée au départ : *"La taille que nous avons fixée, je n'en fais plus une ligne (de partage) mais une bande... Dans une entreprise de vingt personnes, on a toujours le même type de réaction... viscérale... Dans une entreprise de dix mille personnes, on aura toujours la même réaction... Et dans cette zone des cinq cents - disons de cent à cinq cents - on va trouver les deux formules, soit à l'état pur, soit mélangées... Je crois que ce serait ça... on aurait une bande claire ici et ici, et une bande floue ... mais en fait, si vous voulez, c'est un ordre de grandeur... on peut varier.. et là alors, on trouvera des éléments d'ici ou de cela qui peuvent s'interpénétrer, et alors là..."*.

Il serait aussi dérisoire qu'erroné de voir dans l'analyse que nous présentons une quelconque appréciation sur la "logique" des personnes interviewées ou sur la valeur d'un indicateur qui ne permet pas de discriminer sérieusement la masse des entreprises qui ont de cent à cinq cents salariés. Ce discours sur la taille, en effet, s'explique. Non seulement parce que les principes de classement de la réalité sociale, tels qu'une certaine pratique statistique (peu explicite sur ses fondements théoriques) les donne, finissent par avoir quelque prégnance ; mais aussi parce qu'il y a sans doute bien quelque rapport statistique entre la taille et certains des facteurs auxquels elle tend à se substituer dans les tentatives spontanées de théorisation. Le problème de l'usage de ce type d'indicateur tient au fait que, d'une part, ces corrélations sont tout au plus des tendances (1) et que, d'autre part, rien ne

(1) *"Il y a des ressemblances entre des établissements de taille analogue. Evidemment, c'est une approximation un peu grossière ; il y a des exceptions dans tous les domaines : il y a des petites entreprises où c'est impeccable"*.

garantit que l'indicateur rende compte de la totalité des déterminants d'un phénomène donné même si plusieurs variables covarient avec lui. Le fait que la majorité des inspecteurs finisse par conclure que toute tentative de systématisation est vaine ("*c'est du coup par coup*" diront plusieurs) prouve moins l'irréalisme d'un projet explicatif que l'effritement d'une tentative basée sur un indicateur composite et non inséré dans un modèle ou, au moins, dans des principes explicatifs du phénomène visé. Par contre, on peut estimer que plus les fondements d'un modèle théorique de la détermination des politiques de sécurité seront explicites, plus grandes seront les chances d'aboutir à une meilleure approximation des réalités.

Ce détour un peu didactique sur des questions qui forment la trame quasi-quotidienne du travail sociologique se justifiait - nous l'avons dit - par la place centrale accordée généralement à la taille des entreprises dans les "explications" ; mais il nous permet aussi d'aborder l'analyse des variables explicatives avec un autre regard que si indicateurs et facteurs avaient été mélangés dans une sorte de lexique des déterminants des politiques de sécurité, donnant à chacun un statut égal dans l'explication. La taille n'explique donc à peu près rien ; c'est seulement dans la mesure où, nous renvoyant à autre chose, elle perd son rôle dominant que, paradoxalement, elle nous est la plus utile sur le plan de la recherche.

2. SECURITE, PRODUCTION ET CALCUL ECONOMIQUE

Il serait difficile et hardi de rendre compte du discours des inspecteurs du travail comme du discours homogène d'un corps de fonctionnaires. S'il est généralement vrai que l'identité de profession et de position sociale tendent à unifier les conduites et les attitudes, ici la communauté d'expérience semble relativement moins prégnante qu'ailleurs. Par delà une certaine diversité des propos, on croit pouvoir déceler des facteurs de clivage dont il faudrait approfondir et expliciter la signification : le mode d'accès à la fonction (accès direct ou par concours interne), le type de formation, l'âge de l'inspecteur en rapport avec telle ou telle "génération" de fonctionnaires, etc.

Il est toutefois un point sur lequel tous les témoignages, sans exception, s'accordent : la finalité fondamentale de l'entreprise est la production (de biens et/ou de profit) et la sécurité, quel que soit l'intérêt qu'on lui accorde, ne saurait jamais remettre en cause cet ordre de priorité.

Il y a parfois "(...) une certaine volonté d'intégrer les problèmes de sécurité à ceux de la production. Mais on s'aperçoit très nettement que lorsqu'il y a conflit entre production et sécurité, bon ben, hein... (rire)!"

"(...) Le premier plan, c'est financier; la finalité de l'entreprise c'est le profit et partout on veut rogner sur les dépenses".

"Le but de l'entreprise, c'est de faire une maison par exemple. Ça c'est le but poursuivi, l'objet qui a été assigné à l'entreprise. Les moyens d'y arriver comportent la politique de sécurité, mais on y pense pas, c'est accessoire, ce n'est pas primordial ; on peut travailler, avoir des accidents mais on poursuit le but quand même et on l'atteint..."

Les inspecteurs du travail rappellent ainsi une banalité essentielle à notre propos. Banalité, car la chose est entendue par les chefs d'entreprises eux-mêmes qui font régulièrement état du primat de cette finalité (1). Banalité, car l'existence même d'une législation du travail, virtuellement coercitive, indique bien que la prise en charge des problèmes sociaux n'est pas naturellement et automatiquement liée à la marche de l'entreprise (notons qu'a contrario aucune législation n'oblige à un certain respect de la rationalité économique). Mais, pour banale que paraisse cette assertion, elle n'en est pas moins essentielle car elle délimite le cadre à l'intérieur duquel peuvent se manifester des différences de politique. Et il existe des différences de politique.

Primat de la production et du profit et différences de politique n'ont rien de contradictoire. Il semble même, au contraire, que le seul principe de rationalité économique puisse permettre de rendre compte, au moins partiellement, des différences elles-mêmes :

"Je pense à une grosse entreprise qui était son propre assu-

(1) La place du responsable de la sécurité - lorsqu'il existe - dans l'organigramme de l'entreprise confirme l'existence d'une hiérarchie entre production et sécurité.

reur... Quand on fait de la prévention des incendies, on peut le faire pour la protection du personnel parce qu'elle est prévue par la réglementation... mais on peut le faire aussi parce qu'on a des pompiers professionnels, parce qu'on a des installations qui coûtent cher, pour lesquelles on n'a pas d'assurance parce qu'on est son propre assureur et qu'on veut protéger son bien : le patrimoine de la société. Dans des conditions telles... on va plus loin, beaucoup plus loin que la réglementation".

Cet extrait d'interview illustre bien notre propos en ce sens qu'il témoigne à la fois du primat de la finalité économique et de sa compatibilité conditionnelle avec une politique de sécurité qui apparaît comme une retombée involontaire d'une politique économique.

"Alors, au point de vue organisation de la sécurité... même si elle ne vise qu'à la protection des matières, des immeubles, etc... ça apporte des conditions de sécurité accrues pour le personnel. Parce que dans la transformation il y a des risques aussi importants pour les bâtiments que pour le personnel - je parle des risques d'incendie - et ils allaient au-delà de la réglementation ; on peut pas dire qu'il n'y avait pas une politique de sécurité qui était faite, bien que le but visé ne soit pas forcément la protection du personnel".

L'exemple de cette entreprise a, malgré l'apparence, une portée assez générale car le calcul économique peut s'exercer de la même façon lorsque l'entreprise assure ses installations auprès d'une compagnie extérieure qui peut faire varier la cotisation en fonction des risques (1). Il existe aussi d'autres possibilités de calcul économique d'où résulte la mise en place d'une politique de sécurité compatible et cohérente avec la maximisation du profit ; cela peut notamment être le cas en matière de cotisations versées par les employeurs à la Caisse régionale d'assurance-maladie au titre de la réparation des accidents du travail :

"(...) Il y a tout de même des choses qui ne sont pas allées pour promouvoir une politique de sécurité... Le fait qu'on a introduit une réparation forfaitaire des accidents du travail. Le code de la sécurité sociale organise la réparation des accidents du tra-

(1) "Quand on fait diminuer le risque d'incendie, le patron présente ce qu'il a fait aux compagnies d'assurances et il obtient des modifications ou des réductions de la prime d'assurance".

vail . La loi a institué la réparation des accidents du travail mais on est arrivé à une réparation forfaitaire. Le code de la sécurité sociale a prévu que, sauf circonstances exceptionnelles (une faute inexcusable avec, par exemple, connaissance du risque, absence de précautions, infraction), l'employeur n'est responsable que du paiement de ses cotisations. On l'a exonéré d'une partie de ses responsabilités en matière de réparation des accidents du travail. Alors, quand je vous parle du comportement des employeurs ... il y a celui qui dit "moi, je vais essayer d'obtenir une cotisation la moins forte possible", parce qu'elle est personnalisée pour les entreprises de plus de trois cents personnes ; "moi, j'ai une cotisation mixte car j'ai plus de cent personnes et moins de trois cents, mais si j'ai trop d'accidents, ça va quand même me coûter cher, compte tenu du nombre de salariés que j'ai et du montant de la masse salariale"; puis il y a ceux qui disent "bon, ben, il arrive ce qu'il arrive, de toutes manières, moi je suis au taux forfaitaire qui est fixé une fois par an pour une grande branche professionnelle ; je paye mes cotisations, donc je suis assuré ... tant que je ne commets pas de grosses blagues"

"Exemple : une campagne de sécurité sur le thème "protégez vos yeux" ... Quel est l'intérêt du patron de la faire ? C'est parce qu'il a quarante pour cent de ses accidents qui sont des accidents aux yeux et que chaque accident lui coûte cent vingt mille anciens francs ... chaque accident déclaré".

Il existe une autre méthode de minimisation du montant des cotisations qui est évoquée dans diverses études et qui nous a été signalée à propos des maladies professionnelles ; elle consiste à freiner l'enregistrement des accidents ou des maladies :

"J'ai connu des employeurs qui ne voulaient pas qu'on déclare trop de maladies professionnelles ... La maladie professionnelle, elle risque d'être onéreuse pour l'entreprise parce qu'à partir du moment où vous avez les déclarations, la caisse examine le risque et réévalue la cotisation. Comment parler de politique de sécurité quand on parle d'abord d'argent ?".

En matière d'accidents du travail, l'employeur usant de cette stratégie délivrera plus difficilement qu'un autre le triptyque de déclaration d'accident. On doit cependant préciser qu'autant sont

affirmés par les inspecteurs du travail les rapports conditionnels entre finalité économique et mise en place d'une politique de sécurité, autant cette stratégie de dissimulation est peu évoquée.

La protection de l'outil de production et la recherche d'une minimisation des coûts sont donc deux aspects d'une politique économique qui peut permettre de rendre compte d'une différenciation des politiques en fonction du type de technologie et du type de produit et en fonction de l'effectif salarié et de la masse salariale. Deux hypothèses pourraient être testées :

1) Une politique de sécurité sera d'autant plus active que le type d'accident le plus probable (compte tenu du type de produit et du mode opératoire) risque d'avoir des conséquences graves pour l'appareil de production.

2) Une politique de sécurité sera d'autant plus active que le coût des accidents du travail est directement répercuté au niveau du montant de la cotisation à la Caisse régionale d'assurance-maladie.

Ceci étant posé, nous ne prétendons pas avoir épuisé l'analyse des raisons qui peuvent inciter un entrepreneur à transcrire sa rationalité économique en une politique de sécurité : le souci d'éviter une grève consécutive à un accident relève, aussi, d'un souci économique.

"Il y a un pourcentage assez fort qui rentre dans le calcul de l'entreprise qui s'est aperçue au fond que les dépenses occasionnées par la sécurité se justifiaient... apportent une rentabilité. Parce que, si un chef d'entreprise ne fait pas ce qu'on lui dit, il y a un risque d'accident et de grève qui entraîne une perte sèche pour l'entreprise".

Une étude spécifique des raisons économiques qui président aux décisions de mettre en oeuvre ou pas une politique de sécurité permettrait donc d'enrichir le cadre d'analyse. Il faut toutefois indiquer que le poids de ces raisons économiques opère de façon variable selon la rigueur de gestion des entreprises :

"Il y a certains petits patrons... ils ne savent même pas s'ils gagnent de l'argent : on travaille parce qu'il faut travailler, c'est tout".

"Dans les établissements importants - qui sont organisés sur le plan de la recherche, de la sécurité, de la prévention des acci-

dents et des maladies professionnelles on fait des comptes ; et des comptes qui sont extrêmement précis sur ce que coûtent les accidents (...). Le coût direct pour la société, ils le connaissent très bien".

Si donc le primat de la production est une constante, le calcul économique - au sens fort du terme - ne semble être l'attribut que d'une partie des entreprises ; celles qui, vraisemblablement, ont les moyens d'y procéder. Nous verrons plus loin que les inspecteurs du travail usent souvent, dans leurs actions, de la persuasion économique pour tenter d'obtenir que soient prises des mesures de sécurité dans l'entreprise. Ce type d'intervention repose sur le double constat selon lequel le langage économique est celui qui a le plus de chances d'être entendu et que l'inspecteur du travail peut conduire certains patrons à percevoir les avantages financiers (qu'ils méconnaissent ou sous-estiment) de la lutte contre les accidents du travail. La persuasion économique est, de la part des inspecteurs, une stratégie conforme à l'analyse qu'ils produisent de la hiérarchie de préoccupations des chefs d'entreprises.

Il faut enfin évoquer un dernier aspect du rapport entre finalité de l'entreprise et mise en oeuvre d'une politique de sécurité qui est celui de la situation économique concrète de chaque entreprise : il est clair que toutes n'ont pas de la même façon la capacité de dégager les moyens nécessaires à l'amélioration de la sécurité, soit en raison des difficultés qu'elles peuvent connaître face à la concurrence, soit en raison des coûts de mise en place des protections qui peuvent être extrêmement variables selon le mode opératoire ou le type de produit.

Il serait donc, en conclusion, intéressant de tenter une analyse des conditions de compatibilité et d'incompatibilité entre finalité de l'entreprise et politique de sécurité car c'est bien ainsi, semble-t-il, que se pose le problème du côté patronal. Cette problématique a d'autant plus d'importance que, même s'il doit compter avec l'action syndicale et l'intervention des fonctionnaires, le patron a un pouvoir institutionnel et légal de décision qui fait de lui, dans l'état actuel des rapports dans l'entreprise, l'élément central d'une politique de prévention.

3. SECURITE ET ACTION SYNDICALE

Les rapports entre l'existence et/ou l'efficience d'une politique de sécurité et la présence syndicale dans l'entreprise ont été maintes fois évoqués durant les interviews. L'argumentation relative à cette variable est assez nuancée et diverse.

Dans l'ensemble, la force syndicale semble susceptible d'influer sur l'attitude et les décisions patronales à l'égard du problème d'hygiène et de sécurité :

"Lorsqu'il y a un comité d'entreprise à obédience syndicale très poussée, on a un CHS qui est virulent, qui fait du travail, qui conteste la direction..."

"Généralement, un CHS bien dynamisé par les organisations syndicales, ça compte".

"Le comportement des employeurs est totalement différent à partir du moment où la représentation syndicale qui est éduquée, qui se rend compte des problèmes qui se posent... les évoque. L'employeur sait que, même si c'est contraint, si les délégués lui demandent quelque chose et que ça reste dans le cadre de la réglementation, il sera obligé d'y passer ; alors, même contraint, il le fera. Dans les entreprises où il n'y a pas de représentation du personnel, compte tenu du nombre d'établissements à visiter, nous passons peu souvent et ils pensent se dispenser d'appliquer les règles les plus élémentaires en matière de sécurité.

- Interviewer : *Il semble donc que la partie du monde du travail qui présente le plus d'anomalies soit aussi la moins contrôlée..*

- *Oui, oui. Je parle par expérience : nous n'avons pas le même genre de difficultés dans les établissements organisés sur le plan de la représentation du personnel et dans ceux où il n'y en a pas".*

Le problème est moins celui de l'impact de la force syndicale sur l'orientation d'une politique d'entreprise que celui même de l'implantation et du développement du syndicalisme dans l'entreprise.

L'action syndicale en matière d'hygiène et de sécurité semble avoir tendance à se développer depuis quelques années alors que souvent, ce domaine revendicatif souffrait auparavant peut-être du primat accordé aux questions de salaire.

"J'ai vu des grèves où il y avait des problèmes de salaires

et aussi des problèmes de conditions de travail... Il est évident que les gens "mettent le paquet" sur les salaires et que, s'ils ont satisfaction sur les salaires, ils arrêteront leur grève bien que les problèmes de conditions de travail n'aient pas été résolus". Mais le même inspecteur nuance, plus loin, cette analyse, en précisant qu'avant "les salaires, c'était l'unique revendication; maintenant, c'est devenu une priorité".

Le niveau de responsabilité et de formation syndicales des représentants au comité d'hygiène et de sécurité connaît une certaine évolution et témoigne du changement qui s'opère, même s'il reste encore limité.

"Ce qu'on voyait, et qu'on voit peut-être moins, c'est que dans les entreprises où il y avait un taux de revendication élevé, des discussions difficiles en matière de salaires, par exemple, souvent les problèmes de sécurité étaient confiés à des gars du deuxième rang, c'est à dire qu'au niveau des organisations syndicales, il y avait le "ténor", délégué ou secrétaire du C.E. et puis le "brave type" délégué à l'hygiène - sécurité. Or, j'ai l'impression maintenant que les organisations syndicales ont repris les choses en mains et, que ce soit dans les CHS ou même ailleurs, les problèmes d'hygiène-sécurité commencent à être posés, pas avec la même vigueur que les revendications salariales qui gardent encore tout leur attrait... c'est vrai que maintenant on rajoute la question hygiène-sécurité, mais ça va plus loin que ça... Je crois qu'on a tendance à mettre dans les CHS des gens de plus en plus formés et qui, syndicalement parlant, commencent à être dans les ténors. (...) De plus en plus on voit le délégué devenir membre du CHS où demander à y assister. On a une évolution qualitative au niveau des organisations syndicales. C'est petit, mais je crois qu'ils mettent l'hygiène et la sécurité parmi leurs préoccupations importantes. Avant, elles n'apparaissaient pas vitales à côté du salaire, mais il y a une modification et ça devient important".

On peut, semble-t-il, considérer que les relations professionnelles s'établissent au sein des instances légales selon les modes suivants :

a) Absence syndicale : Il en est des CHS comme des comités d'entreprises ; il ne suffit pas que la loi en rende la création obli-

gatoire à partir d'un certain effectif salarié (cinquante salariés dans l'industrie, trois cents dans le tertiaire) pour que les entreprises qui correspondent à cette définition légale possèdent effectivement cette institution :

"Vous avez des établissements qui ont plus de cinquante salariés qui n'ont pas de CHS, parce qu'il n'y a jamais eu de manifestation... de formation syndicale dans l'entreprise. On n'a pas de C.E. parce que l'employeur a affiché ses appels aux organisations syndicales et personne ne s'est manifesté ; il a organisé des élections : pas de candidat. C'est terminé... procès verbal de carence et on continue... Donc, pas de représentation syndicale. On essaye parfois de faire un deuxième tour. La protection n'étant pas tout à fait la même, vous avez une hésitation des gens susceptibles d'être candidats... ça existe dans les établissements importants".

L'interprétation de cette absence, que cet inspecteur rapporte à la question de la protection des représentants du personnel, ne serait sans doute pas acceptée par tous les patrons qui y voient généralement soit un désintérêt des salariés pour ces questions, soit, au contraire, l'indice d'une satisfaction suffisante. Il semble toutefois difficile de pouvoir avancer des interprétations en termes de motivations tant qu'une protection complète des élus n'est pas assurée.

"Il est indispensable que les membres du comité d'hygiène et de sécurité se sentent forts et ne soient pas intimidés face à la direction et, à mon avis, à ce moment là, un bon syndicaliste, quelqu'un qui est en même temps membre du comité d'entreprise ou membre du personnel peut faire le poids, il est protégé. Parce que vous savez que dans les entreprises de moins de trois cents personnes, en particulier les membres du comité d'hygiène et de sécurité, ne sont pas protégés, c'est à dire que leur licenciement peut intervenir sans contrôle ni du comité d'entreprise, ni des inspecteurs du travail.

- Interviewer : *En somme, il faut être syndicaliste dans une grosse entreprise pour avoir quelque chance de faire du syndicalisme sans trop de danger, si je comprends bien...*

- *Ou alors... non... dans les entreprises moyennes, il faut être en même temps soit délégué du personnel, soit membre du comité d'entreprise, ce qui limite quand même..."*

b) Le CHS formel : Il s'agit du cas où le CHS existe, où des délégués régulièrement élus siègent mais qui sont - pour des raisons diverses - tellement dominés dans leur rapport avec l'employeur que les problèmes d'hygiène et de sécurité ne sont pas véritablement posés et débattus.

"Des CHS qui marchent, j'en n'ai pas vu beaucoup... Soit parce que les gars sont amorphes, venus là en ne comprenant pas très bien pourquoi ; ou, au contraire, se sont usés à la tâche, n'ont pas eu suffisamment de "punch" au départ pour prendre la taille nécessaire, l'envergure nécessaire pour être en face de l'employeur ou de son service de sécurité... Alors, ça arrive assez souvent d'avoir des CHS où on somnole un petit peu, où on écoute l'employeur faire le point sur les accidents du trimestre, où on fait le point sur les actions de formation et où on rappelle un peu les consignes".

"Il y a des CHS qui sont de pure forme, qui sont là parce que la loi oblige à ce qu'ils y soient et où celui qui préside donne l'impression de vouloir faire de la sécurité, mais enfin... ça ne va pas très loin...".

c) Le modèle du "bargaining" : où les questions d'hygiène et de sécurité font l'objet d'une négociation serrée qui débouche généralement sur un ensemble de décisions concrètes dont l'application est contrôlée.

"Là où il y a un certain pli qui existe entre les organisations syndicales et la direction, un pli qui consiste de temps en temps à être d'accord, de temps en temps à ne pas l'être, enfin à discuter, pratiquement au niveau hygiène et sécurité, ça se fait correctement... (...) Je pense à une entreprise où, au point de vue hygiène-sécurité, il y a des gars "costauds", qui ont beaucoup d'expérience. Il vaut mieux travailler avec eux que contre eux ! Je ne sais pas très bien quelle est la philosophie du responsable hygiène-sécurité, mais, dans les faits, il travaille avec eux depuis qu'il a pris le service. Dès qu'il y a un problème à résoudre, il appelle les membres du CHS et leur demande leur avis".

d) La participation conflictuelle : Le CHS est ici prioritairement vécu comme un lien de lutte sociale et cette lutte semble l'emporter sur la recherche des avantages ou des solutions immédiates. Toutefois, cet apparent blocage ne paraît pas exclusif d'un certain progrès dans le règlement des problèmes.

"L'autre type de CHS, à l'opposé, est celui où l'on a une opposition très dure entre des personnes qui se veulent de bords différents et qui bloquent le système. Et alors là, on retrouve à tous les niveaux d'entreprises... on trouve en général des gens compétents, qui "en veulent", des deux côtés d'ailleurs souvent... qui veulent faire quelque chose mais qui n'arrivent pas à se rencontrer".

"Il y a une entreprise où les délégués font un travail plus intense que dans d'autres parce que c'est une position de combat.. on constate, on entame des procédures, etc..."

"Alors, on va très loin, on va au niveau du contre pouvoir dans l'entreprise. Mais pour un fonctionnement quotidien, pour ce qui a trait aux problèmes immédiats d'hygiène et de sécurité, on a l'impression, dans un premier temps, qu'on se dépense vainement. Peut-être que l'analyse prouve ensuite que c'est pas vrai et que ces gens là sont des précurseurs..."

e) Le CHS à initiative patronale : Cette formulation recouvre un type de CHS où le patronat fait le jeu et devance sans cesse, par une politique de sécurité, l'action revendicative. Cette stratégie - on l'a vu plus haut - peut reposer sur des préoccupations économiques relatives à la protection de l'outil de production mais elle peut aussi - et les deux soucis peuvent se conjuguer - constituer un élément d'une politique du personnel qui consiste à couper l'herbe sous les pieds des syndicats pour obtenir une certaine paix sociale. De larges extraits d'interview peuvent éclairer notre propos :

"Il y a des entreprises qui n'acceptent pas le fait syndical, elles le supportent, c'est tout. Et puis, il y a tout un courant du CNPF qui dit : il faut accepter le syndicat, au contraire, il faut discuter avec lui. Il faut l'intégrer quoi ! Il faut remédier aux accidents du travail pour améliorer la production mais aussi pour ne pas avoir un délégué qui dise qu'il faut arrêter le travail... c'est, en fait, pouvoir dire : "finalement, dans mon entreprise, ça va bien parce que le délégué n'a pas arrêté le travail... Et c'est très important" (...) plus l'entreprise mettra de l'argent dans les problèmes de sécurité, donnera de l'argent, aura un service de sécurité structuré, plus elle se sentira responsable, plus elle acceptera pas que les délégués lui disent... disant "vous vous ren-

dez compte, on a dépensé tout ça, et encore vous allez nous dire que ça ne va pas, etc...", plus ils minimisent l'action des représentants du personnel. Et je pense qu'ils se donnent bonne conscience comme ça, justement parce que les représentants du personnel au CHS sont des syndicalistes ; ils essayent de faire d'abord qu'on leur reproche le moins possible et que, finalement, le jour où on leur reproche quelque chose, ils font les grands offensés en disant "vous vous rendez compte... on fait tout ça pour la sécurité, et il y a encore des gens qui viennent vous dire que ceci ou cela ne va pas (...) Finalement, il y a des entreprises qui acceptent de perdre de l'argent au profit des problèmes de relations professionnelles. C'est au niveau des grosses entreprises ou des gros groupes. Ils veulent avoir une bonne image de marque au point de vue hygiène et sécurité, mais c'est pas tellement... (...) Ça apporte souvent quand même de bons résultats ! (rire) J'essaye d'analyser un peu les motivations, et je crois que c'est pour limiter un peu au maximum les revendications ! et pour se donner vraiment bonne conscience".

"Dans les grandes entreprises parfois on va au-delà de la réglementation. On essaye de faire des choses, avec souvent des arrière-pensées (...). Il y a des améliorations qui peuvent avoir des répercussions dans d'autres domaines. Je suis peut-être pessimiste mais je ne crois pas tellement aux entreprises qui font ça vraiment pour le bien être de leurs salariés ; honnêtement, je ne pense pas que ça existe. Je ne dis pas que c'est pas une chose qui entre en ligne de compte, mais c'est beaucoup plus subtil que ça en général souvent ; d'ailleurs, le bien-être des salariés, dans beaucoup de grandes entreprises, c'est une façon d'avoir la paix sociale, etc.. d'avoir des syndicats pas trop virulents... donc, je crois que c'est intérêt de l'entreprise".

Tentative d'intégration et de partage des responsabilités éventuelles en matière d'accidents du travail ou couverture morale par les dépenses en matière d'hygiène-sécurité apparaissent donc parfois comme des visées implicites de l'initiative patronale au CHS.

Les inspecteurs du travail tiennent, à l'égard de ces divers types de relations professionnelles des propos qui ne sont pas dénués d'ambiguïté. Certains déplorent qu'en raison du caractère as-

sez technique et de l'importance concrète des problèmes de sécurité pour la vie des travailleurs, le fait syndical pénètre au CHS. D'autres - ou parfois les mêmes ! - considèrent que certains délégués cautionnent objectivement, par leur soumission, l'immobilisme de certains patrons. L'idéal semble donc se situer quelque part, à la jonction du savoir technique et du vouloir syndical. Les conditions sont parfois remplies par quelques individus mais, pour nécessaires qu'elles paraissent, elles ne semblent pas toujours suffisantes au règlement de la question de fond des contradictions latentes entre production et sécurité. La véritable difficulté réside donc peut être moins dans un problème de qualité des personnes que certaines analyses tendent à le dire.

Un certain recours des inspecteurs à la déploration (1) à propos de ces problèmes semble s'expliquer par la double observation suivante : d'une part le conflit peut conduire au blocage institutionnel et à une stérilisation du CHS fâcheuse du point de vue de la prévention des accidents ; d'autre part, il n'existe pas vraiment dans l'entreprise de lieu neutre, abrité des contradictions entre deux rationalités et des conflits sociaux qui en découlent.

"A priori, ça paraît plus neutre ... Je dis "ça paraît" parce qu'en fait, ce n'est pas vrai. Si on trouvait un terrain neutre dans l'entreprise, il faudrait vite le signaler, on le piquetterait et on mettrait tout le monde à l'intérieur !! mais il est certain que le CHS est un des derniers endroits qui, en général, est contaminé".

L'expérience concrète des inspecteurs les amène donc à voir dans le syndicat tantôt un moteur, tantôt un frein des politiques de prévention. Cette expérience explique peut-être qu'ils aient quelque difficulté à généraliser leurs conclusions en matière d'importance de la variable syndicale ; à un certain nombre d'entre eux tout apparaît, en somme, affaire de cas.

Face à la difficulté de rendre compte des causes géné-

(1) "Je crois que s'il y avait une plus grande honnêteté des deux parties, le problème serait résolu très facilement ..."dit un inspecteur. Cet appel à un homme neuf qui méconnaît les raisons structurelles des attitudes et pratiques actuelles ne semble guère pouvoir dépasser le stade du voeu.

rales de tel ou tel type de relations professionnelles et de transformer la nature des rapports sociaux dans l'entreprise, il reste aux inspecteurs la faculté de déplorer les situations sans issue et d'appeler de leurs vœux un modèle de relation dynamique où la coexistence de la participation et du conflit permettrait d'aboutir au maximum de réalisations susceptibles d'éviter les accidents. Quelques entreprises, sans doute, rendent ce modèle crédible, mais manifestement, la marge est étroite.

"Il y a une coopération voulue au niveau de l'ingénieur-sécurité et du CHS. Pour le moment, cette coopération est couverte par le directeur de production et le directeur général, sans qu'ils en soient les promoteurs... Pour le moment, du moins, ils ne sont pas hostiles à cette forme de rapports. Mais ce n'est peut-être pas délibéré parce que le jour où on aura un problème un peu important, où il y aura moins d'argent, où la conjoncture sera moins bonne, où il y aura un certain nombre d'aléas, il est possible que les relations se crispent... Longtemps, on a développé ce thème qu'en matière de sécurité tout le monde devait se donner la main parce que tout le monde y gagnerait - ce qui est vrai dans un sens : les employeurs y gagnent en production parce qu'il y a moins d'arrêts, les salariés parce qu'ils sont mieux protégés - de sortir des conflits sociaux... Mais en fait, c'est tout à fait faux, les conflits sociaux sont partout".

4. SECURITE ET CORRECTIONNALISATION DES INFRACTIONS

Nous avons jusqu'ici considéré les positions patronales et syndicales mais la politique de sécurité d'une entreprise ne dépend pas exclusivement d'elles : les inspecteurs du travail et, de façon plus générale, tous les agents de l'état susceptibles d'avoir droit (et devoir) de regard sur ces questions jouent un rôle qui ne saurait être sous-estimé, notamment depuis quelques années.

Un ensemble d'événements divers qui vont des grèves de 1968 à l'incarcération récente d'un patron, jugé responsable d'un accident du travail semblent avoir induit des craintes sérieuses dans le milieu patronal, entraîné une certaine reconsidération du pouvoir des fonctionnaires et une forme de sensibilisation aux

problèmes de sécurité. Sur ce point, tous les témoignages des inspecteurs du travail convergent ; nous ne ferons que l'illustrer :

"Je pense que si maintenant les gens se fâchent un peu sur ces questions de sécurité, c'est parce qu'il y a eu un juge qui a mis en prison le... En définitive, c'est encore la peur du gendarme qui arrive à faire quelque chose et ce n'est pas... sympathique quoi, si vous voulez ! J'exagère, à la limite, mais enfin, disons que les gens ont pris conscience d'un certain... et on sent qu'il y a un effort qui est fait et on a l'impression que c'est quand même un petit peu pour ça... même si c'est pas dit..."

"Les employeurs sont d'autant plus sensibilisés maintenant qu'il y a eu des poursuites engagées par les tribunaux... voilà. Et ça, ça a compté énormément"

Cette observation correspond tout à fait à une analyse du même ordre, produite devant nous par des médecins du travail au cours d'une précédente recherche effectuée au moment où quelques magistrats avaient saisi l'opinion publique par un usage inhabituel de la législation.

Cette anxiété diffuse du patronat semble donc peu douteuse et permet aux inspecteurs de rendre compte de la sensibilisation relativement récente d'un certain nombre d'employeurs aux questions d'hygiène et de sécurité. Dans l'ensemble, la réprobation morale semble avoir une importance que les seules sanctions financières ne peuvent toujours expliquer :

"Il y a une réprobation morale, hein... J'y reviens mais je crois que c'est important. Quand on va en correctionnelle, c'est qu'on est un bandit ! Donc, quand on a un col blanc, qu'on est directeur ou propriétaire d'une entreprise de plusieurs centaines de personnes, il n'y a aucune raison qu'on aille en correctionnelle.. Je pense que celui qui y va se sent extrêmement mal à l'aise. En plus de ça, il y a quand même tout un discours autour du droit du travail, du droit social, etc... Donc, celui qui se trouve en infraction avec ce droit est quand même mal à l'aise avec les principes déclarés des textes"

Il y a néanmoins un certain nombre d'exceptions ou de degrés dans cette sensibilité. Certaines entreprises mettent en oeuvre des stratégies d'évitement de la contrainte administrative ou judiciaire :

"La bonne entreprise, elle est vraiment très sensible à ça, et elle essaye de l'éviter par tous les moyens... Mais j'en ai une, ça fait trois fois qu'elle change de raison sociale en trois ans, et chaque fois on se retrouve devant une situation juridique différente et chaque fois on me dit "mais, ce que vous avez demandé, c'est à une autre entreprise, je ne la connais pas!". Il y a des boîtes qui s'en moquent vraiment hein ...".

"Je pense à une entreprise où un de mes collègues a poursuivi le PDG pour une presse qui n'était pas protégée ; il a délégué sa responsabilité à quelqu'un d'autre pour ne plus être poursuivi en correctionnelle ! Donc, il a nommé l'animateur de la sécurité "grand chef de la sécurité" !! C'est pas sérieux ... c'est pas sérieux ... Et pourtant c'est une entreprise, qui, quand même, marche pas trop mal au point de vue sécurité ... Encore que, l'autre jour il y a eu un accident grave ... Donc, les boîtes idéales, pour la sécurité, ... je ne sais pas ... ça doit pas exister".

Cette situation nouvelle n'est pas le fait d'une seule catégorie de fonctionnaires : la conception et les pratiques nouvelles du droit du travail correspondent à un changement social assez général. De plus, ces actions convergentes se renforcent mutuellement et tendent à produire pour chaque corps ce qu'un inspecteur appelle une "rente de situation":

"On bénéficie d'une certaine auréole qui n'a rien à voir avec la réglementation directe ... Si ce juge n'avait pas fait ce qu'il a fait... On en bénéficie, c'est comme ça, et c'est ce que je veux dire par rente de situation. Donc, ça provient de tout un contexte, que nous avons créé, que d'autres ont créé parallèlement à nous, et qui vont un peu dans la même direction".

Que cette situation nouvelle favorise l'action des inspecteurs, et, dans une certaine mesure, le dialogue, voilà qui paraît peu douteux à leurs yeux. En déduire, pour autant, qu'ils fondent leur pratique d'inspecteurs du travail sur la seule répression serait néanmoins une erreur. Ils semblent, au contraire, tenir assez largement compte des réalités économiques des entreprises dans la définition du niveau d'exigences posé à chaque employeur ; et leur stratégie consiste plus, souvent, à tenter d'obtenir une améliora-

tion de la situation qu'à chercher à soumettre sans délai une entreprise au respect de la réglementation. L'écart - parfois considérable - entre la situation d'une entreprise (du point de vue des conditions de travail et de la sécurité) et ce qu'elle devrait réglementairement être peut tenir à de réels problèmes économiques ; certaines insuffisances de l'inspection du travail elle-même (qui n'a pas toujours suivi régulièrement certaines entreprises, les laissant accumuler un important retard par rapport à la législation) ont même été présentées comme pouvant en être la cause ; ces insuffisances peuvent, elles-mêmes, être rapportées à diverses causes, dont l'absence prolongée d'inspecteur dans un secteur, l'intérim étant assuré par un autre inspecteur en sus de son travail comme nous l'indiquons en introduction.

L'inspecteur du travail peut toujours, quand il y a un motif, pénaliser le patron qui se trouve en infraction mais, outre que le montant de ses pénalités est loin d'avoir la même incidence financière que le réajustement d'une cotisation CRAM par exemple, il n'est pas souvent acquis à l'idée que la coercition est la meilleure méthode lorsqu'on se donne comme objectif non pas d'avoir raison mais de faire évoluer les situations. Dans un certain nombre de cas pourtant, la contrainte s'impose et certains inspecteurs de la direction départementale des Bouches du Rhône ont su, dans la période récente, montrer ce dont ils étaient capables à cet égard (1). Mais, finalement, ces actions dures et assez spectaculaires n'ont d'autre intérêt que de contribuer à créer la rente de situation précédemment évoquée et de se donner la possibilité de ne pas user de la force de façon systématique et d'établir une relation plus persuasive que coercitive. L'importance accordée à la persuasion économique témoigne de la sensibilité patronale aux questions économiques mais aussi de la place qu'occupe la persuasion dans la pratique de l'inspecteur :

"Jusqu'à présent, le procès-verbal n'avait pas une action très forte car les amendes qui étaient données étaient légères et actuellement, ils sont sensibilisés par l'emprisonnement d'un em-

(1) En utilisant notamment la procédure de référé et la demande d'arrêt d'urgence, afin d'obliger certains entrepreneurs à stopper une production dangereuse. Le fait est, paraît-il, très exceptionnel ailleurs.

ployeur, alors ça a réveillé les gens. Mais je ne pense pas que ce soit la bonne solution. La bonne solution c'est : persuader les gens qu'ils ont intérêt à faire de la sécurité de plus en plus, et on essaye de faire toucher du doigt l'employeur que, si une sécurité intégrée est mise en place, il ne pourra en retirer que des bénéfices du point de vue rentabilité... Pour faire avancer les choses, je crois qu'il faut faire feu de tout bois, vous comprenez...".

Il n'y a rien de très original dans cette position des inspecteurs. Ici, comme très souvent ailleurs, c'est la force qui est au principe de l'établissement du dialogue dans la mesure où le dialogue procède d'une reconnaissance préalable du rapport de forces. Pareille assertion ne manquera pas de choquer tous ceux qui, très honnêtement, préconisent et pensent pratiquer le dialogue sur d'autres bases (1), mais à y réfléchir d'un peu près, de quoi est faite souvent la trame des rapports sociaux dans l'entreprise ? Qu'est-ce qu'une menace de grève ? Qu'est-ce que l'évocation par un inspecteur du travail d'une procédure astreignante ? Qu'est-ce que la menace de fermer l'entreprise ?

L'inspecteur du travail a certainement manqué parfois - certains pensent que c'est encore vrai - de l'outil et du pouvoir propres à lui donner cette force indispensable à l'accomplissement de sa tâche. Les choses semblent avoir évolué socialement ; même si l'outil juridique reste sensiblement le même, son usage a changé, manifestant ainsi que les rapports sociaux sous-tendent la législation elle-même alors que maint discours de la science politique courante tend à le présenter comme une émanation transcendante de l'Etat et de la nation.

Cette transformation, lorsqu'elle est admise, est favorablement perçue par les inspecteurs du travail. L'un d'eux insiste

(1) Il faut, du reste, ne pas se cacher certaines réalités, même si elles ne sont pas les plus fondamentales :

"Même dans les petites entreprises, vous trouvez des gens qui, au point de vue sécurité, font attention... je dirais presque par conviction intime..."

- Interviewer : *Par conviction intime... c'est à dire... au nom d'une idéologie ? d'une foi ?*

- *C'est même pas ça... Il y en a qui estiment que leur ouvrier les vaut; ils ont deux ou trois ouvriers, ils font partie de la famille... Un ouvrier comme ça, c'est sacré. Je vous dis : il y a un problème de mentalité dans tout ça".*

néanmoins sur les risques que comporterait un excès inverse où l'inspecteur, nanti de grands pouvoirs, risquerait de devenir une sorte d'inquisiteur :

"C'est vrai que les amendes sont faibles, c'est vrai que les tribunaux ne suivent pas... quand ils suivent ça fait du bruit quand même hein !... quand ils nous précèdent aussi d'ailleurs (...) Moi, je ne suis pas totalement de l'avis de ceux qui disent : "nous sommes démunis". Il est évident qu'on cherchera toujours à avoir plus de pouvoir, mais je crois que c'est un peu une solution de facilité... je le crains. Ma crainte majeure, en définitive, c'est celle de l'administration (...). Je pense qu'il ne faut pas non plus demander des pouvoirs exorbitants, la démocratie y perdrait".

Il convient de conclure sur ce point et il serait assez artificiel, pour refuser toute subjectivité dans l'analyse, de ne pas dire que nous avons acquis, tout au long de ce travail, la conviction que le rôle des inspecteurs du travail est très important, particulièrement peut-être lorsque la force syndicale fait défaut dans l'entreprise, mais de façon très générale.

5. MENTALITES PATRONALES ET POLITIQUES DE SECURITE

On s'étonnera peut-être qu'après avoir traité successivement des trois éléments constitutifs des relations sociales dans l'entreprise, un retour s'effectue ici à l'analyse du patronat. Il ne s'agit pourtant point d'une bizarrerie formelle mais le propos qui sera ici développé supposait, pour avoir quelque chance d'être entendu, que le lecteur ait en mémoire la plupart des éléments d'analyse qui viennent d'être exposés.

En dehors de la taille de l'entreprise, les inspecteurs du travail ont fait aux "mentalités" des patrons une belle part dans leurs analyses. Cette place accordée aux mentalités nous paraît à la fois très paradoxale et bien compréhensible. En voici, tout d'abord, une illustration presque caricaturale :

"Ce que je considère comme le plus important, c'est la personnalité de la personne dirigeante, qui est tout à fait différente dans une petite et dans une grande entreprise. A la tête des grosses entreprises, vous avez des "têtes", des gens qui sont des

penseurs, qui ont fait polytechnique ou des grandes écoles, ils sont très intelligents en général. Donc, ils ne voient pas du tout la même chose qu'un petit employeur, un petit artisan qui a commencé avec quelques employés, qui, un jour, en a trente ou cinquante, qui continue à gérer son entreprise comme il la gérait quand il en avait deux ou trois... moi je crois que c'est le gros point, la mentalité du chef d'entreprise".

La "mentalité" recouvre ici l'intelligence ; dans d'autres interviews, la mentalité renvoie au sens moral ou à l'affectivité de la personne, mais peu importe finalement à notre propos. Nous considérons que la place accordée aux mentalités est paradoxale dans la mesure où le privilège théorique donné de fait à une sorte de psychologie naturelle cotoie, de façon autonome, tout le discours qui tend à faire de la politique de sécurité, la résultante d'un ensemble de variables telles que la maximisation du profit, la force syndicale, la crainte de la justice ou les capacités financières de l'entreprise. Cette psychologie patronale peut-elle être pensée comme indépendante de l'ensemble des déterminants évoqués ou faut-il tenter de la comprendre comme l'expression de ces déterminants ? Autrement dit, un patron est-il avant tout une certaine nature humaine (ayant quelque spécificité biologique ou physiologique, etc...) ou est-il surtout la concrétisation humaine d'une position sociale précise (participant ainsi à une sorte de fonds commun du patronat, spécifié par un ensemble de conditions concrètes d'exercice de cette fonction en un lieu et un temps donnés) ? Le problème est finalement celui du statut théorique d'une variable personnelle par rapport à un certain nombre de déterminants structurels des politiques de sécurité. Il s'agit moins de nier ce qu'il peut y avoir de spécifique à chaque patron que de s'interroger sur l'intérêt de mettre en rapport les politiques de sécurité à ces spécificités d'une part et de situer cet intérêt par rapport à celui d'une analyse structurale du problème d'autre part.

Nous disions aussi que ce privilège excessif ainsi accordé à la nature humaine, à la personne et à la psychologie est assez compréhensible. L'inspecteur du travail, dans sa pratique, rencontre en effet une certaine diversité des individus et il éprouve cette diversité des sujets dans celle des relations qu'il entretient avec eux. Par ailleurs, quel que soit le niveau de pression qui s'exer-

ce sur lui (par les syndicats ou par les fonctionnaires), c'est toujours bien le patron qui décide d'instituer telle ou telle politique, de procéder à certains travaux, de libérer des moyens financiers, etc... C'est au niveau du patron que la persuasion essayera de s'exercer, c'est à son niveau que l'infraction sera sanctionnée, etc...

Le patron-personnage s'impose donc à l'inspecteur dans sa pratique quotidienne et il est sans doute plus évident pour lui de raisonner au niveau des qualités intrinsèques de la personne que de la penser théoriquement comme l'expression d'un ensemble de déterminismes. Sans parler de l'expérience profonde que chacun fait de son individualité et qui est l'obstacle majeur au fait de se penser soi-même comme un produit social.

Le statut particulier de cette variable dans les discours nous faisait obligation d'en rendre compte. Sa légitimité théorique nous paraît devoir être contestée, non point par un goût gratuit de l'analyse mais parce que toute pratique - et donc l'action de prévention - repose sur une théorie (même si elle l'ignore) et que, finalement, l'intérêt du débat théorique tient au rapport que la pratique entretient avec la théorie.

II. POLITIQUES DE SECURITE ET ACCIDENTS DU TRAVAIL

Nous avons jusqu'ici tenté de rendre compte de façon critique des rapports établis par les inspecteurs du travail entre types d'entreprises et politiques de sécurité. Ceci correspondait, méthodologiquement, à nos hypothèses de départ sur l'importance de la prise en charge du savoir-sécurité sur les lieux du travail.

Aurions-nous formulé une hypothèse erronée ou, du moins, excessive ? En effet, plusieurs inspecteurs considèrent que le problème des accidents du travail est autre chose que celui des politiques et qu'une bonne politique de sécurité n'apporte pas la garantie d'une disparition, voire d'une diminution, des accidents (1); Il semble qu'on puisse tout au plus présumer qu'il existe un rapport entre politiques et accidents et que, finalement, en l'absence de politique le nombre des accidents serait plus élevé encore.

"Il est très difficile de dire que la mise en place de la sécurité diminue le nombre des accidents, mais on peut penser que s'il n'y avait pas ces mesures de protection, peut-être que le nombre d'accidents serait plus important (...). Mais enfin, on peut penser, raisonnablement, parce qu'on a eu certains exemples, que la mise en place de la sécurité évite un grand nombre d'accidents".

Ces réflexions sont, dans une certaine mesure, normales car elles témoignent peut-être que - conformément à notre schéma - le contrôle du rapport homme-nature n'est pas total et que la production comporte, dans certaines activités, des risques encore méconnus (même s'ils sont socialement acceptés, ce qui est un autre problème) ; dans d'autres activités, le contrôle des risques sera, au contraire, total ou presque (2).

"C'est une section qui a été un peu négligée, alors il faut

- (1) Il est néanmoins frappant de constater que le nombre d'accidents d'une entreprise est un indice peu retenu par les inspecteurs dans l'appréciation d'une politique de sécurité. Tout se passe comme si ce problème est du ressort particulier de la CRAM, celui des inspecteurs étant de veiller à l'application de la réglementation et au bon fonctionnement des institutions. Il semble que cette contrepartie fâcheuse de la spécialisation des fonctions puisse être compensée, parfois, par les rapports de coopération que des fonctionnaires particulièrement actifs des deux organismes cherchent à instituer.
- (2) Il est clair qu'une comparaison des types de politique de sécurité n'a de sens que si le niveau de risque des entreprises comparées est analogue.

la reprendre un peu en mains... Alors là, il y a pas de politique du tout... pas forcément plus d'accidents quand même qu'ailleurs, hein !... en définitive... au point de vue taux. Pas moins non plus. Disons qu'ils sont dans le taux collectif moyen de la profession. Il n'y a pas trop de problèmes non plus au point de vue sécurité, c'est à dire que les machines qu'ils ont ne sont pas cause ou source de trop d'accidents. Il y a plutôt un problème de bruit".

Ce doute sur les rapports entre politique de sécurité et accidents du travail s'exerce parfois plus particulièrement au niveau du rapport, plus spécifique, entre type de CHS et accidents :

"Il n'est pas évident que, une institution fonctionnant bien, il n'y ait pas des accidents dans une entreprise... C'est un autre problème. Je vous ai parlé en inspecteur du travail... Notre rôle fondamental étant que les institutions fonctionnent, c'est à dire de donner aux gens la possibilité de dialoguer et de résoudre leurs problèmes. Un bon CHS n'exclut pas l'accident".

Dans d'autres analyses, c'est le service de sécurité qui sera en question :

"C'est là la difficulté de notre action : les résultats ne sont pas évidents... Je sais pas... je ne comprends pas... il y a certainement un certain nombre de choses à voir. On retombe en fait sur le problème du service de sécurité, service fonctionnel, n'ayant pas de pouvoir hiérarchique..."

C'est donc, de façon générale, le pouvoir des institutions, de déterminer les pratiques qui est mis en doute. Ce scepticisme des inspecteurs du travail sur l'efficacité des institutions officielles les conduit, corrolairement, au constat suivant lequel on ne fait pas une politique de sécurité sérieuse sans l'accord et la participation des travailleurs ou plutôt que, sans cet accord, une politique ne saurait se traduire en pratiques. Cette condition sera évidemment plus impérieuse lorsque l'on aura préféré des protections individuelles à des protections collectives qui peuvent à la limite, remplir leur office indépendamment de l'attitude des travailleurs vis à vis de la sécurité (1); mais dans tous les cas, il semble

(1) "Lorsqu' il y a une politique de sécurité, ça veut pas dire que la sécurité sera appliquée totalement parce que... il y a un problème dans la sécu-../..

que la portée d'une politique ne puisse être réelle que si elle est assumée à tous les niveaux de l'entreprise.

Cette observation fait sans doute l'unanimité mais on ne saurait en dire autant dès lors qu'on aborde la question de l'interprétation de la non prise en charge de la sécurité par les gens les plus concernés. Ici se joue en effet, un moment important de la lutte théorique et politique que se livrent patronat et syndicats à propos du thème des accidents du travail.

"Le CHS qui fonctionnerait bien serait celui dans lequel on continuerait à assister quand même à une dualité de conception... dualité non pas prise dans le sens de duel mais de duo, c'est à dire avec des gens qui n'ont pas à la fois la même vision, les mêmes objectifs, mais qui arrivent à tempérer cette position pour permettre le déroulement normal de l'institution, à savoir des contrôles et des visites des installations - ce qui est en général ce que recherche la partie ouvrière du CHS - et la formation à la sécurité, l'impact fourni par diverses choses qui sont plutôt les visites, les contrôles... Enfin, l'impact psychologique pris au sens large, la formation, ainsi de suite, qui est à ce moment là plus l'objectif de l'employeur qui aura plutôt tendance à dire : l'hygiène et la sécurité, c'est un problème de machines, mais c'est surtout un problème d'hommes et de formation. Les salariés conscients auront tendance à dire : l'hygiène-sécurité, c'est un problème d'installations. En gros, c'est ça les deux tendances!"

On ne saurait mieux traduire que cet inspecteur la divergence théorique donc nous parlons. Mais là aussi, le théorique n'est pas gratuit. L'enjeu est double : la validité des actions de prévention à entreprendre (et notamment le choix entre protections individuelles et protection collective) d'une part et d'autre part la définition des responsabilités de chacun.

Théorie, pratique et politique sont ici indissociables. Pour

...rité c'est qu'on n'a pas affaire à des boîtes de conserves ! La sécurité s'occupe des gens, des individus... c'est pour ça que, pour une part, je suis contre la protection individuelle ; pour moi c'est quelque chose d'illusoire et c'est une facilité du chef d'entreprise, la protection individuelle. Pour moi, c'est la protection collective. La protection individuelle... on laisse le libre-arbitre à quelqu'un d'organiser son travail, de se protéger, et vous avez tellement d'impondérables qui rentrent dans la vie d'un individu qu'on ne peut pas être sûr que la sécurité il la fera, même pour lui".

le patronat c'est semble-t-il plutôt l'inconscience, la désinvolture ou la forfanterie des salariés qui sont en cause à travers des pratiques inutilement dangereuses. La solution - quand ils la croient possible - consiste donc à former ou à réformer le travailleur. La prévention devient, dès lors pédagogie ou morale. Pour les syndicats, l'accent doit être mis sur les situations dangereuses plutôt que sur les comportements et il est de la responsabilité du chef d'entreprise de penser la sécurité conjointement à la production et de mettre en place les moyens techniques nécessaires à la protection des travailleurs. La prévention équivaut ici à la prise en charge du savoir-sécurité.

Il nous semble moins important de discuter ici de l'existence de pratiques dangereuses que de tenter de bien en comprendre les causes éventuelles car c'est sur l'interprétation de ces comportements que pourra être fondée une conception de la prévention. Nous ferons à cet égard deux types de remarques et nous reviendrons ensuite au problème des accidents du travail dans l'entreprise.

1. LE COMPORTEMENT DANGEREUX : UN ACTE GRATUIT ?

A la thèse selon laquelle le comportement dangereux relève de l'inconscience ou d'un certain "goût" du risque s'opposent un nombre important de remarques qui tendent à montrer que ce type de comportement est induit par la situation de travail. Ces remarques nous invitent au même renversement théorique que celui que nous avons opéré en rendant compte des mentalités patronales à partir d'un certain nombre de déterminismes :

"Alors l'employeur se dit : ça, c'est parce que les gens ne font pas attention, parce que les gens ne sont pas sérieux dans leur travail, parce qu'ils essaient de tirer au flanc le plus possible... Il voit ça comme causes. Ce qui ne veut pas dire que ce soient les causes principales parce qu'il y a aussi d'autres facteurs tels que la durée du travail, l'organisation du travail, tels que les rendements, enfin des choses qui ont certainement une importance beaucoup plus grande... Mais disons, ça, l'employeur, il ne veut pas tellement y toucher, alors il veut agir sur ce qui peut rester, c'est à dire essayer de faire que les gens soient plus mo-

tivés dans leur travail, fassent plus attention... Alors voilà, et là, il compte sur le CHS pour faire ça (...). Loin de moi l'idée de dire que ce soit négatif, c'est certainement positif, mais disons que, pour les employeurs, c'est certainement encore un moyen de se donner bonne conscience".

"Le salarié a gardé l'habitude de monnayer son risque. On continue de voir dans le bâtiment : prime de risque, prime de salissure, etc... Et la salarié travaille, lui, dans ces conditions... alors, après tout, il y travaille déjà, on ne peut pas lui améliorer sa condition.. au moins qu'on lui donne une prime, hein ! Donc, si vous voulez, il est prêt à renoncer à l'amélioration des conditions de travail quand on lui démontre que ce n'est pas possible, que ce serait trop cher... A partir du moment où on lui donne une prime, on le fait taire, ça c'est sûr. Et il l'accepte parce qu'il a besoin d'argent à la fin du mois ; comme tout le monde".

"Je ne crois pas que la technique soit impuissante à trouver un système de sécurité. Donc, techniquement, on peut trouver. Maintenant, il y a le fait que la mise en place de la sécurité - ou le fait d'avoir tout le temps cette sécurité à l'esprit - ne peut pas être accompli dans certains travaux... je pense surtout dans le bâtiment... par suite des plannings".

L'énoncé exhaustif des propositions qui mettent ainsi en rapport la pratique professionnelle avec le mode de rémunération, les cadences, la durée du travail, etc..., pourrait constituer un chapitre entier de ce travail mais il suffit ici d'avoir illustré par quelques exemples un propos général qui consiste à montrer que le comportement dangereux peut être déterminé par la situation de travail. Gagner sa vie est une nécessité et c'est bien de là qu'il faut partir pour comprendre qu'un salarié puisse, finalement, la monnayer. Dès lors, une certaine prudence s'impose avant de formuler une interprétation du comportement dangereux en termes d'acte "gratuit".

2. LES ASPECTS SYMBOLIQUES DU COMPORTEMENT DANGEREUX

"Je pense au montage-levage des charpentes métalliques... Ce sont en principe des hommes jeunes, des hommes en pleine forme, des types... bon, qui font un travail dangereux, qui le savent et qui

font un petit peu de western et disent : "Bon, ben moi, je passe sur la poutrelle, j'ai peur de personne, j'y passe... Et toi, en bas, avec ton petit carnet, tu viendras pas me chercher". Parce que c'est comme ça que ça se passe hein... Donc, le gars se sent fort. Et c'est vrai, lorsqu'on n'a pas le vertige et qu'on a l'habitude, ça doit être assez satisfaisant de dire : "Bon, moi je suis là-haut, tu es en bas"... C'est vrai que ça doit être agréable".

Cette narration aussi vraie que nature tend à montrer que le comportement dangereux peut être autre chose que la réponse obligée à certains déterminants de la situation de travail tels que ceux précédemment évoqués. Elle n'en invite pas moins à douter de la validité d'une analyse en soi du comportement dangereux, notamment en termes de "défauts" plus ou moins naturels des travailleurs (insouciance, forfanterie). Dans cet exemple, le comportement dangereux est très clairement *le produit et la manifestation symbolique d'un rapport* entre deux hommes, mais, plus profondément sans doute, entre deux positions sociales. L'homme au "petit carnet" est-il le contremaître ? l'inspecteur du travail ? Peu importe finalement. Ce qui est clair c'est qu'il est, par rapport au charpentier, dans une position d'autorité institutionnelle et que le charpentier récuse cette autorité en changeant, en quelque sorte, de terrain : à l'ordre institutionnel qui le domine, il oppose l'ordre de l'adresse physique et du risque dont il sait qu'il peut rester le maître (1). Enfreindre un règlement de sécurité, dans un cas semblable, c'est davantage exprimer un rapport social qu'une disposition naturelle. Nous avons quitté le niveau des déterminants immédiats de la situation de travail, mais en fin de compte, nous en retrouvons ici l'autre face : *celle de la position sociale dominée* des gens qui sont, par ailleurs, les plus objectivement contraints de travailler dans le risque. La division technique du travail est aussi une division sociale.

"C'est le problème de la contrainte. Un gars, dans une boîte,

(1) L'histoire du travail, à Marseille notamment, révèle que certains patrons ont pratiqué le règlement de compte "d'homme à homme" en cas de différend avec un ouvrier. Toute question de force physique mise à part, cette pratique patronale témoigne d'une grande intelligence de la domination et du contrôle car elle institue une emprise totale, ne laissant à l'autre la maîtrise d'aucun champ spécifique.

vit une suite de contraintes. Il est pratiquement dépouillé de tout ce qui fait sa personnalité à l'extérieur... Je prends le gars au niveau des tâches les plus élémentaires mais c'est quand même le plus gros du personnel. Et il vit tout ce qu'on lui dit comme une contrainte : tout est contrainte; de sorte qu'il n'est plus en position de distinguer ce qui est bon de ce qui est mauvais. Le gars ne se sent pas responsable de ce qu'il fait, on le prend pour un objet. Dans le système de production, on le prend pour un objet, donc il est objet !".

Qu'un homme arrive à perdre de vue certains risques pour sa vie a de quoi faire réfléchir. Cette réflexion ne peut sérieusement méconnaître le fait que le comportement dangereux peut résulter du désir - sans doute assez inconscient mais néanmoins essentiel - de transformer une relation sociale. Peut-on, dès lors, raisonnablement prétendre changer les hommes sans changer les rapports qui les unissent ?

Ces dernières observations nous ramènent assez logiquement à la question des rapports entre politiques de sécurité et accidents du travail qui est l'objet de ce chapitre. En effet, corrolairement, à l'expression d'un scepticisme mesuré, les affirmations d'un inspecteur notamment tendent à montrer l'existence d'un rapport direct entre le type de rapports sociaux dans l'entreprise (ou ce que l'on appelle communément le "climat" ou encore le "moral") et les accidents :

"J'ai été frappé de ce qu'en général, dans une entreprise où le climat est bon, les accidents du travail ont tendance à être dans un nombre raisonnable et que, à partir du moment où il y a détérioration du climat, il y a réaugmentation des accidents du travail (...). Je connais une entreprise où il y a eu de très bons résultats du service-sécurité. Ce service n'a pas, à mon avis, diminué ses efforts, au contraire, je pense qu'il est devenu de plus en plus efficace, mais il y a actuellement des conditions de revendication, un climat tel que... La maîtrise est pratiquement en grève... D'un autre côté, le personnel ouvrier est en mouvement aussi... bon, il y a eu une augmentation absolument vertigineuse des accidents du travail. Alors, dans les accidents, il y a, c'est vrai, j'allais dire des accidents... absolument "normaux", et puis il y en a d'autres qui, manifestement, sont dûs aux conditions générales

de travail, qui se seraient pas produits dans d'autres... vous voyez... l'énerverment ou, au contraire, la mollesse qui sont un peu à l'origine de toute ça... Moi je crois beaucoup au moral général de l'entreprise, c'est à dire que les accidents reflètent quand même en grande partie le moral de l'entreprise...".

"Vous avez la fameuse histoire de savoir si les wc se bouchent ou ne se bouchent pas. Vous avez des boîtes où, quand les wc se bouchent, ça veut dire que le moral ne va plus hein... et puis après ils redeviennent propres, quand ça va mieux ! vous voyez, il y a une relation... difficile à expliquer mais, dans certaines entreprises, il est clair que lorsqu'on commence à reparler des pommes de douches qui s'en vont, de robinets débranchés, de wc sales et de trucs comme ça... Alors, on dit toujours que c'est un gars ou deux qui sont plus "cochons" que d'autres mais, en fait, c'est signe de détérioration du climat. Donc, c'est vrai qu'à certains moments on peut marquer une équivalence entre tensions dans l'entreprise ou problèmes dans l'entreprise et manifestations extérieures.. qui peuvent être des manifestations hygiène-sécurité ou qui peuvent être plus générales... Ça peut être l'époque où on se met à écrire des réflexions sur les murs, ou à afficher des trucs, etc... autres signes primaires de mauvaise entente ou de mauvais climat...".

"D'un côté, vous avez une politique de sécurité qui est pas trop mauvaise et en même temps vous avez des résultats d'accidents du travail qui paraissent catastrophiques. Ce qui prouve bien que l'accident du travail va au-delà de ce que la législation peut prévoir et qu'il y a tout un contenu social et humain de l'accident du travail qu'on a beaucoup de mal à appréhender...".

Nous avons ici laissé longuement parlé les interviews car il est certain que ce dont ils témoignent vaut mieux que la meilleure des analyses.

La question de la prise en charge de la sécurité doit donc se poser en termes de pratiques effectives de sécurité. A cet égard, les observations des inspecteurs du travail indiquent qu'il est insuffisant de penser ces pratiques comme le produit des seules politiques de sécurité. Ces politiques peuvent masquer ce que les pratiques doivent à la logique de la production et, à les considérer indépendamment du reste, on risque de ne pas se donner les moyens de comprendre autrement qu'en termes de "mentalités" des travailleurs

le peu d'efficience qui caractérise certaines d'entre elles. Par ailleurs, sans l'adhésion des travailleurs, l'importation de mesures et de consignes de sécurité se heurtera toujours plus ou moins à une logique autre que celle de la conservation (1) : celle de la résistance à des rapports sociaux de domination et de contrôle. Cette adhésion suppose sans doute qu'une politique de sécurité soit crédible, mais cette crédibilité ne se juge pas seulement aux discours, ni même aux moyens mis en oeuvre. La crédibilité d'une politique de sécurité passe certainement par l'évaluation globale de la politique du personnel de l'entreprise et du traitement dont les travailleurs font l'objet sur tous les plans : il y a un paradoxe évident à demander aux gens d'assumer sur un point particulier des responsabilités qui leur sont refusées sur le reste. Peut-être passe-t-il dans la relation entre climat de l'entreprise et accidents du travail quelque chose qui - inconsciemment même - ressemble à ce qu'un sociologue interprète, dans le cadre d'une étude fort différente de la nôtre (2), comme une mise à mort du rapport social lui-même. Cette problématique ouvre des perspectives d'analyse dans de multiples domaines (notamment celui de l'explication de la "maladie mentale") et pourrait, à notre avis, être mise en oeuvre dans une étude des comportements dont on croit épuiser les caractéristiques et la signification en disant qu'ils sont dangereux.

(1) Il paraît aller de soi que la vie vaut plus que tout, quelles qu'en soient les conditions. Ce postulat mériterait d'être interrogé sur ses fondements et sur sa fonction idéologico-pratique.

(2) Nous faisons ici référence aux remarquables et récents travaux de Daniel Vidal sur le prophétisme dans le mouvement camisard. Deux ouvrages de cet auteur sont en instance de parution aux éditions Anthropos : "L'ablatif absolu" et "Du cercle et de son concentrique".

III. LES ACCIDENTS DU TRAVAIL DANS LA REGION PROVENCE-ALPES- COTE D'AZUR

Nous avons déjà indiqué que le débat autour d'une théorie des accidents du travail fait indissociablement partie de la lutte politique pour la définition des responsabilités. Ceci constitue une donnée générale du problème mais il nous a semblé que la lutte autour de ce thème était particulièrement aiguë dans notre région. Cette acuité particulière semble avoir quelque rapport avec le fait que la région apparaît très souvent en tête des statistiques d'accidents lorsque l'on établit un classement des régions françaises.

Cette situation semble avoir comme autre conséquence de peser sur la définition de la problématique locale des accidents du travail. Concrètement, les élus ou responsables locaux privilégient dans leur demande *la question des raisons de cette spécificité régionale*. Venant d'une institution à vocation régionale, ceci n'a finalement rien que de très normal. Nous ne sommes pourtant pas très convaincus que cette façon de poser le problème soit la meilleure, du point de vue même du souci d'une action locale.

A vouloir, en effet, rendre directement et prioritairement compte de la spécificité d'une situation - à moins de penser qu'elle ne doit strictement rien à des causes plus générales - le risque est grand de négliger, au profit de la recherche du singulier, la réflexion sur un modèle global du phénomène dont la région ne constitue, en quelque sorte, qu'une application concrète particulière.

La logique même d'une recherche du singulier risque de nous enfermer dans un objet théorique qui sera la définition de l'essence de cette singularité et de nous faire perdre de vue que *seule doit nous retenir la singularité régionale des facteurs de détermination des accidents du travail* (cette singularité pouvant résider dans le poids relatif ou dans l'organisation des variables). Auquel cas, nous sommes bien renvoyés à la nécessité d'une problématique générale des accidents du travail puisque c'est à partir d'elle que pourra s'opérer la recherche des données locales pertinentes.

Si le soleil a une telle importance dans la mythologie produite sur le midi de la France, c'est certainement moins parce qu'on

est capable d'expliquer pourquoi et comment il peut déterminer la vie sociale de la région (1), que parce que, dans une logique empirique du singulier (mode dominant de la connaissance), cette particularité locale est assez prégnante pour être retenue de préférence à d'autres comme constituant l'essence (pour ne pas dire "l'âme" !!) de la région et qu'on cherche ensuite à rendre compte de toute la vie sociale locale à partir d'elle, de la même façon qu'on rend compte de l'existence d'un type de végétation à partir de variables d'humidité, d'ensoleillement et de composition des sols. La grande malchance de ces théoriciens du soleil est sans doute que nous ne soyons pas... des plantes !

Outre les risques inhérents à la logique du singulier, il est une autre remarque qui vaut d'être faite lorsque l'on s'apprête à traiter des raisons de la position de notre région dans les statistiques d'accidents du travail et qui consiste à rappeler que les statistiques qui induisent une telle problématique sont établies sur la base d'un découpage administratif. Imaginons en un instant un autre où les régions seraient constituées sur la base d'un découpage de la France en bandes verticalés : Nice, Marseille et Avignon par exemple pourraient très bien ne plus appartenir au même ensemble ; les accidents qui se produisent dans ces trois villes ne seraient donc plus recensés de la même façon (2). Nous ignorons ce que donnerait un tel changement administratif mais gageons que l'ordre d'accidentéisme des nouvelles régions ne ferait plus particulièrement apparaître comme régions à haut risque celles qui engloberait les fragments de notre région actuelle. Il est certain qu'en même temps pourrait être établie une nouvelle ordination des régions et que quelqu'un chercherait sans doute à savoir, dans l'une d'entre elles (la première du classement probablement), les raisons d'une telle situation ! Cette hypothétique reconstruction des données montre bien tout ce qu'une problématique régionale qui

(1) Ce qui ne veut pas dire que nous ne lui devons rien de ce que nous sommes, mais encore faut-il expliquer quoi et pourquoi.

(2) Dans ce même ordre d'idées, notons que si notre région apparaît, globalement, comme la plus meurtrière pour les travailleurs, la manutention portuaire et la réparation navale à Marseille sont au dernier rang des villes comparables en matière d'accidents du travail. Le mode de construction des données est donc capital dans la lecture que l'on fait de la réalité.

repose sur des données administratives doit à ce découpage administratif. Tout le problème est alors de savoir si ce découpage rend compte d'autre chose que d'une décision administrative et si le résultat enregistré est bien imputable à ce qu'on appelle une région. Plus fondamentalement, ceci suppose que l'on définisse la notion de région. Si la région n'est autre chose qu'une entité administrative (1), la seule façon d'expliquer son "résultat" réside dans le fait que le découpage est opéré de cette façon plutôt que d'une autre. Si l'on pense que la notion de région se justifie dans un périmètre donné pour d'autres raisons : une géologie commune, un langage, des coutumes, etc., il reste à se demander si ces caractéristiques sont de nature à expliquer quelque chose en matière d'accidents du travail. Pour le savoir, il est - une fois encore - nécessaire d'avoir quelque idée des variables pertinentes, autrement dit d'avoir un modèle - fût-il très imparfait - de la détermination des accidents. Et s'il apparaissait qu'aucune des variables pertinentes ne présente une spécificité capable d'expliquer la différence observée, il conviendrait alors de supposer : soit que le modèle utilisé est inadéquat, soit qu'il n'existe effectivement aucune spécificité régionale et que, dès lors, le "score" régional en matière d'accidents du travail est un pur artefact du découpage administratif.

Ici comme plus haut, on peut mesurer les risques d'une démarche empirique qui, faute d'être critique, se fonde sur une donnée que l'on pense comme étant la réalité alors qu'il n'en est qu'une construction arbitraire. Il n'est pas illégitime de se demander si la mesure des accidents de notre région est significative de certaines caractéristiques de l'ensemble régional (2), mais la seule façon de le savoir est de questionner la réalité de cet ensemble,

(1) Il serait étonnant que les régions aient été créées en raison de pures exigences administratives. Une étude des mécanismes de décision qui ont présidé à leur constitution montrerait sans doute qu'une certaine conception de la région y est en oeuvre conjointement à la logique administrative. Toutefois, l'opposition de certains départements (Var, Alpes maritimes) au rattachement à Marseille manifeste l'arbitraire de la conception de la région mise en oeuvre dans le découpage et exprime l'existence d'une autre conception, non moins arbitraire. Les définitions respectives des uns et des autres dépendent certainement beaucoup de leurs positions sociales et géographiques.

(2) Notamment de son système et de son appareil de production.

à partir du modèle qui définit les variables pertinentes à cet égard.

On peut croire parfois satisfaire à cette exigence mais est-on jamais assez rigoureux avec ses hypothèses et sa méthode ? Il est judicieux, par exemple, de tenter de contrôler l'effet de la structure des activités en se disant que toutes les activités ne sont pas également dangereuses et que le fait de méconnaître le poids relatif de chaque type d'activité risque de faire imputer à quelque facteur régional (les fameuses mentalités par exemple !) le poids du risque inhérent à une structure donnée. On peut, pour ce faire, en un premier temps, ou, faute de mieux, procéder à une pondération des branches. Mais qu'est-ce que la branche sinon un classement qui fonde sa pertinence sur un dénominateur commun (exemple : le type de produit), mais qui, dans le même temps, dé-laisse arbitrairement un ensemble de différences peut-être plus pertinentes encore *d'un point de vue donné* ? Il est clair, par exemple, que les entreprises sous-traitantes ont beaucoup d'accidents, mais sait-on, en se limitant à comparer et à neutraliser le poids d'une branche dans deux régions (en fonction de l'effectif salarié) de quoi est faite la branche dans l'une et l'autre région, notamment quant à la proportion des sous-traitants ?

Il faut à présent revenir au sujet lui-même. Tout ce qui précède permettra de comprendre que c'est avec une certaine réticence que nous avons consacré une part du travail à tenter de sonder l'âme des inspecteurs sur une hypothétique explication du nombre élevé des accidents en Provence-Alpes-Côte d'Azur. Ce ne sont pas les "résultats" obtenus sur ce plan qui sont de nature à lever nos réserves, bien au contraire.

La question concernait à vrai dire surtout les inspecteurs ayant eu l'occasion de connaître d'autres régions au cours de leur carrière. Cette caractéristique pouvait permettre une analyse comparative qui est déjà autre chose que cette recherche de l'essence du singulier - plus haut évoquée - à laquelle étaient pratiquement voués ceux dont la carrière (brève ou longue) s'était jusqu'ici intégralement déroulée en Provence. La moitié seulement de l'échantillon correspondait à cette caractéristique et encore certains d'entre eux n'avaient passé parfois que peu de temps ailleurs. Tous, ou du moins ceux qui le désiraient, ont pu néanmoins expri-

mer leur avis sur la question. Le moins qu'on puisse dire est que cette interrogation les entraîne vers des abîmes de perplexité !

"Il y a beaucoup de gens ici, dans la "maison" (l'inspection du travail) qui vous diront : "Les gens du midi ils sont un peu spéciaux et c'est à cause de ça qu'il y a plus d'accidents du travail". Alors, je pense qu'il y a des choses de ce genre, qui sont dues à la spécificité des gens. Il y a des choses qui sont un peu extérieures. Maintenant, on peut se poser la question : est-ce que, vraiment, il y a une différence ?".

"Interviewer : Alors, concernant le dernier point... la question régionale ?..."

- Inspecteur : Je ne le vois pas... je ne le vois pas... C'est tout ce que j'entends moi aussi : le soleil ! et j'arrive pas à entendre quelqu'un dire autre chose. Sinon, après, je ferais mon choix... bon, j'ai pas une idée personnelle, j'aurais essayé de choisir entre celles que l'on m'aurait proposées, mais j'arrive pas à en trouver...".

Cette perplexité n'est parfois que passagère car interview, finalement, oblige et c'est parfois l'occasion de se mettre au clair soi-même. Et c'est là, que, généralement, le soleil réapparaît, accompagné de son cortège de vices !

"Pourquoi le département des Bouches du Rhône vient-il en tête pour les accidents du travail ? C'est qu'on est dans le midi et... je sais pas... le travail noir c'est là qu'il y en a le plus... On est peut-être dans une région particulière où les gens trichent un petit peu aussi..."

- Interviewer : Quelles raisons y aurait-il à cela ?

- Je sais pas... le soleil, l'envie d'aller à la pêche,... à Port Saint Louis du Rhône, à l'ouverture de la pêche ou de la chasse, ils étaient tous en maladie pour aller chasser... J'exagère...

- Interviewer : Il y a d'autres régions où l'on pêche...

- Peut-être, oui... mais alors, il y a le tempérament méridional".

"C'est possible qu'il y a une certaine influence, que le tempérament méridional soit moins porté à travailler que le tempérament du nord... c'est possible ; pourquoi pas ? C'est peut-être, au fond, la mentalité des gens, c'est peut-être dû à la température, c'est peut-être dû à des questions de race... moi j'en sais rien".

Mais, dès lors qu'on adhère à une théorie du manque de sérieux

ou de la paresse, il faut assumer cette croyance jusqu'au bout de ses contradictions et l'analyse devient alors un casse-tête :

"Alors on dit : quand même, les gens ne font pas exprès de mourir ! Parce que on peut dire : on fait exprès d'avoir un accident ou de prolonger son arrêt, mais pas de mourir !" (1).

"Nous vivons ici dans un coin où le taux d'absentéisme pour maladie ou pour accident du travail est tel que l'on se pose des problèmes. Pourtant, il y a des faits qui ne permettent pas de douter. Quand la CRAM fait la statistique des accidents mortels, elle tient la tête... c'est pas l'appréciation du médecin qui a pu dire : "le coût il est de tant parce que l'intéressé a été blessé fortement, il a été absent pendant toute l'année..." ; il s'agit de MORTS. Or, la caisse du Sud-Est détient le pompon. Les employeurs se plaignent amèrement de cet absentéisme et ils disent que les médecins sont trop coulants. L'autre jour, sur un chantier, un gars s'était fait coincer un doigt : 80 jours d'arrêt ! Il n'y avait pas de fracture, pas de perte de substance, pas de points, pas d'intervention, il y a rien du tout : 80 jours d'arrêt ! Le coût de l'accident est fonction de la durée de l'arrêt. Imaginez que les lésions ne comportent pas d'incapacité permanente partielle, c'est donc une incapacité temporaire seulement... C'est tout de même important pour un doigt pincé entre deux morceaux de bois, alors qu'il y a pas eu de fracture, de section du doigt, de coupure... Il y a eu un doigt écrasé, si vous voulez, mâché..."

- Interviewer : Là, vous me dites deux choses : d'un côté on détient le pompon pour le nombre de morts...

- Là on ne triche pas, c'est le nombre de morts. Et puis, d'un autre côté, je vous dis, les employeurs se plaignent amèrement de la propension des médecins à accorder... pff (sourir) ...

- Interviewer : Et cela tiendrait à quoi ?

- Un certain laxisme dirons-nous..."

(1) La "région" détient aussi le record du nombre de morts par accidents du travail. Cet aspect des choses complique quelque peu la thèse de la fainéantise. Cela se traduit nettement dans le discours. Notons aussi que la thèse du soleil et du tempérament méridional semble s'appliquer seulement et toujours au comportement des travailleurs. On peut néanmoins se demander pourquoi un patronat soumis aux mêmes conditions climatiques aurait un tempérament différent...

Il est vrai qu'il n'est pas tellement facile de tenir à la fois un discours où la roublardise méridionale serait déterminante (1) et un autre où l'on observe que les morts sont plus nombreux dans la région. Evitons donc cette impasse et considérons les autres interprétations qui nous ont été présentées :

1. L'INADAPTATION DE LA MAIN D'OEUVRE.

"Moi, je crois qu'il y a des tas de facteurs qui vont rentrer en jeu. Parce que je crois qu'il y a des problèmes structurels qui sont importants, c'est à dire qu'il y a beaucoup de petites entreprises... et on a parlé des petites entreprises qui sont quand même tout à fait différentes sur le plan des risques professionnels par rapport aux autres. Il y a énormément de petites entreprises qui emploient de la main d'oeuvre non qualifiée, de la main d'oeuvre étrangère, de la main d'oeuvre nord-africaine qui est très sensible aux accidents du travail, et je crois que ça, à mon avis, c'est le facteur le plus important : les petites entreprises du bâtiment, les petites entreprises comme ça... c'est incroyable. Ça doit être là qu'il y a le plus d'accidents. En vérité, moi je crois que c'est ça qui fait la différence parce que je ne pense pas que ce soit dans les grosses entreprises..."

Pour cet inspecteur, le problème de la main d'oeuvre étrangère n'est pas un problème de race, mais de qualification, d'habitude du travail industriel, de langue et de conditions de vie : *"On les fiche généralement devant une machine, ils ne comprennent pas les trois quarts de ce qu'on leur dit et ils n'osent rien dire car... en plus ce sont des gens qui sont timides (. . .). L'étranger, c'est vraiment l'accidenté en puissance idéal"*.

Une telle hypothèse est vérifiée puisque la main-d'oeuvre étrangère non qualifiée est significativement plus nombreuse en Provence qu'ailleurs ; resterait à vérifier si elle est employée à des activités de même type que dans les autres régions.

(1) La question des accidents simulés, comme celle du comportement dangereux, mérite moins d'être étudiée sur son existence et son importance que sur ses causes.

2. CONDITIONS DE VIE ET COMPORTEMENT AU TRAVAIL

Pour un autre inspecteur, la façade méditerranéenne n'est pas une zone de vieille industrie et les salariés de l'industrie ont souvent aussi une propriété agricole qu'ils cultivent. Prenant alors l'exemple d'une entreprise d'un département voisin, il poursuit : *"Pratiquement tous les salariés ont un petit bout de terrain qui fait de la vigne et ils veulent travailler en continu, ça leur permet de travailler la vigne en même temps... Le travail continu c'est fatigant, astreignant... on vit mal,.. en famille, en société... Quand on a une deuxième activité, au lieu de dormir on se crève... et on peut comprendre à ce moment là un vieillissement prématuré, un manque d'attention..."*.

"Le soleil n'explique rien, pris dans un sens un peu folklorique, péjoratif, mais... il explique peut être simplement qu'il y a ici des zones d'activité industrielle, où l'industrie ne suffit pas à absorber la totalité du potentiel humain, où les industries sont relativement récentes et où, en définitive, si on pouvait dire qu'avant la cellule familiale était plus complexe et que, s'il y avait un gars qui travaillait à l'usine, il y avait assez de bras pour s'occuper de la terre, maintenant, la cellule familiale étant rétrécie, il est possible que celui qui vient travailler à l'usine doit aussi travailler la terre!"

On peut noter que ce même inspecteur, parlant ensuite d'une autre région où il se trouvait à l'époque de grands licenciements, dit :

"Il y a eu une inquiétude pour l'emploi... Dans les usines particulièrement touchées, les taux de fréquence grimpaient. Donc, on peut essayer de faire une relation entre l'inquiétude pour l'emploi... qui était pas une simple fatigue, qui était une inquiétude... et le nombre d'accidents".

Les licenciements et l'inquiétude qu'ils suscitent ne sont pas le propre de la région provençale mais l'observation de cet inspecteur invite au contrôle du niveau relatif du chômage.

3. TRADITION OUVRIERE ET NIVEAU DE RESISTANCE

Un inspecteur procède à la comparaison de deux régions :

"Je ne pense pas que les CHS. que nous avons chez nous fonctionnent plus mal que ceux de l'autre région... Je pense que le fonctionnement, en Provence-Côte d'Azur, est meilleur... Au niveau du respect de la législation, je n'ai pas noté tellement plus de gens récalcitrants que de gens favorables... Je pense que la population était pratiquement la même, sauf qu'on avait à faire - et c'est là peut-être que ça s'explique le mieux - à une structure industrielle tout à fait différente de la nôtre. C'est à dire que la Provence-Côte d'Azur, du moins pour Marseille car les autres départements sont encore agricoles, on a une mentalité ouvrière, industrielle, ce qui n'est pas le cas de l'autre région où la plupart des gens sont des paysans qu'on a menés à l'industrie et qui sont peut-être... qui filent plus doux, qui sont moins rebelles... et qui... Il y a un taux de syndicalisation qui est sans rapport avec ce qu'il y a ici... donc, des gens qui filent plus doux, se rebiffent moins, qui sont plus disciplinés..., au sens bas du terme...

- Interviewer : Plus asservis.

- Plus asservis, certainement. Ça c'est la principale différence que je vois. Alors, peut-être que le gars il a l'habitude de partir en accident, etc... Encore que les ouvriers-paysans, ils connaissent ça aussi parce qu'ils ont leurs champs".

Cette analyse manifeste une certaine différence d'appréciation sur la structure productive de la région avec celle qui précède où l'inspecteur voit dans la prédominance de l'agriculture la raison ultime des accidents. Il faudrait donc déjà savoir sur quoi reposent ces appréciations.

Elle réaffirme le rapport entre la lutte sociale et les accidents et pose les accidents comme forme de résistance. La validation d'une telle hypothèse suppose que soit vérifiée la proposition selon laquelle les accidents sont plus nombreux là où se déroulent des conflits. Ce type de recherche n'a, à notre connaissance, jamais été fait.

4. L'ANCIENNETE INDUSTRIELLE

Pour deux inspecteurs, l'accidentéisme, à Marseille au moins, doit beaucoup à l'archaïsme de l'appareil de production :

"Notre objectif, c'est que l'entreprise respecte les textes, et si possible qu'elle aille au-delà... mais enfin, il ne faut pas se faire d'illusions : quand on a déjà obtenu le minimum légal, c'est déjà pas mal et on sait que - notamment à Marseille, au moins dans les entreprises qui sont anciennes - il y a un grand chemin à parcourir pour arriver à ce grand minimum légal hein...".

"Disons que dans tout le vieux Marseille, il y a un retard de vingt ans (...). je suis persuadé qu'au niveau des méthodes de travail, c'est assez archaïque (...). Rien que de rentrer dans les ateliers, on voit la toiture, les murs... l'encombrement surtout (...). On trouve ça beaucoup dans Marseille : des entreprises mal gérées, mal gérées et mal organisées".

Il faudrait évidemment pouvoir rendre compte des raisons historiques de cette situation particulière qui se présente comme un acquis difficile à transformer :

"Toutes les entreprises qui sont là dedans, elles savent qu'il y a qu'une chose qui les attend, c'est qu'un promoteur arrive là, et c'est tout. A long terme, il n'y a pas d'avenir hein... c'est quand même très important. Il faudrait pousser les murs... Quand il y a des boîtes sur plusieurs étages on peut pas s'en sortir, il n'y a qu'une solution, c'est de fermer. Les permis de construire sont refusés, d'ailleurs, dans ces zones-là. Alors, on ne peut faire que des aménagements intérieurs, et pour combien de temps ?".

Il serait pourtant un peu hâtif de considérer que l'accidentéisme est une fonction continue de l'âge d'une usine car les mêmes inspecteurs observent que des zones industrielles modernes ne sont pas à l'abri des accidents du travail.

"J'ai pas vérifié mais, à l'occasion d'une nouvelle implantation, il est certain qu'on va rationaliser... Donc, pour les gens ça fait un changement, et le problème c'est de savoir comment ils le perçoivent, ce changement... pour ça, finalement, le salarié, qui, avant, avait besoin d'un bout de tôle, il allait découper son rond ou son carré dans une tôle entière... il y avait un laisser-faire mais il avait une impression de liberté qu'il ne retrouve peut-être pas dans l'entreprise où on lui dit : "tu rentres par là et tu sors par là". Et je pense que ça joue sur le comportement des individus".

"Quand une entreprise s'implante, il y a des accidents souvent...

il y a un rôdage quoi !".

L'ancienneté industrielle est donc moins un facteur qu'un indicateur équivoque car si elle renvoie dans un cas à des problèmes relatifs à l'outil de travail, dans l'autre elle rejoint la question de l'inadaptation de la main d'oeuvre à de nouveaux modes opératoires et à une nouvelle organisation du travail.

Cette analyse semble, par ailleurs, concerner un peu exclusivement Marseille. C'est l'ensemble de l'appareil de production régional qui devrait, en fait être analysé du point de vue qui est ici énoncé.

Les esquisses d'interprétation qui nous ont été ainsi proposées ne sont pas dénuées d'intérêt comparativement à la thèse dominante du soleil. Mais leur intérêt consiste davantage dans leur contribution à l'étude générale des mécanismes de détermination des accidents que dans leur apport à l'analyse de la singularité régionale. Il est clair, en effet, que chaque interprétation repose sur le privilège accordé à l'un ou l'autre aspect de la structure productive et de l'espace régional. Pour reprendre une expression à la mode mais néanmoins expressive, il y a différentes "lectures" de la région : tel la voit industrielle, un autre la voit agricole, tel autre la voit à travers ses industries les plus archaïques, etc... La région serait donc le point de convergence de différents mécanismes assez indépendants et il semble difficile, dans ces conditions, de la définir autrement qu'inductivement : la région, c'est ce que recouvrent les données, pourrait-on dire. Cette tautologie n'est pas de nature à permettre qu'une réponse valable soit apportée à la problématique du singulier qui, localement, est dominante.

CONCLUSION

Une vieille tradition formelle nous oblige à présent à conclure. Ce rapport n'est pourtant guère plus qu'une introduction au problème dont il entendait traiter. Notre sentiment n'est pas d'avoir innové. Tout au plus avons-nous rappelé quelques banalités essentielles qui ne sont pourtant pas prises en compte dans toutes les analyses, comme si leur banalité même arrivait à cacher leur importance. La production prime la sécurité, voilà qui ne peut être méconnu autant pour expliquer l'accidentéisme que pour rendre compte de l'existence des diverses politiques de sécurité. C'est bien par rapport à ce primat que les variables s'ordonnent et que les relations sociales s'établissent : que serait, sinon, la raison d'être de l'inspection du travail ?

Les analyses les plus fréquentes tendent à définir l'accident comme une dysfonction (1). Cette conception prévaut notamment dans un organisme comme l'INRS qui a une position institutionnelle privilégiée dans le champ de la recherche sur les problèmes de sécurité. Cette problématique de l'accident est dans l'axe logique d'une définition fonctionnaliste de l'entreprise qui consiste à la caractériser par la finalité que certains lui donnent et à n'en penser le fonctionnement que par rapport à elle :

"On peut (...) envisager l'entreprise comme un système où des hommes mettent en oeuvre de l'énergie sous différentes formes à des fins de production". (2)

Ou, mieux encore :

"Théoriquement, l'entreprise peut être considérée comme un groupement d'individus qui coopèrent plus ou moins harmonieusement à une réalisation économique commune" (3).

Ces définitions quelque peu réductrices où la caractéristique majeure de l'entreprise serait la coopération vers une réalisation

(1) *"On dira que l'incident ou l'accident est indice ou symptôme de dysfonctionnement, un peu comme la fumée est l'indice naturel du feu"*, in J. Leplat et X. Cuny, *Les accidents du travail, Que Sais-Je ?*, n° 1591, p. 16.

(2) *Essai de classement des risques professionnels et des actions de prévention*, INRS, note n° 900-75-74, p. 256.

(3) *Les facteurs potentiels d'accidents*, INRS, rapport n° 200/RE, p. 11 ; le texte a été souligné par nous.

commune ont, paradoxalement, comme faiblesse de méconnaître ce qui est au principe du plus grand nombre d'accidents : le primat de la production. Il existe, nous l'avons noté, un certain nombre de cas de compatibilité conditionnelle entre production et sécurité, mais il est clair que le plus souvent l'accident doit être interprété comme l'expression d'une *contradiction* entre production et sécurité. Une fois encore, il ne faudrait pas considérer comme un jeu intellectuel un tel débat autour de la définition de l'accident car il est évident que toute définition est la mise en oeuvre d'une théorie et que, comme nous l'avons maintes fois répété au long de ce travail, toute pratique (de prévention notamment) a aussi des fondements théoriques. C'est l'importance accordée à la pratique qui, en dernier ressort, justifie celle que nous avons accordée ici à la théorie.

IV

NOTE SUR LA SECURITE DU TRAVAIL DANS LE
BATIMENT ET LES TRAVAUX PUBLICS

M. ARLIAUD

Nous remercions les personnes interviewées de leur accueil et de leur patiente application à tenter de nous faire pénétrer le difficile problème de l'absentéisme dans le Bâtiment et les Travaux Publics.

Le secteur du Bâtiment et travaux publics occupe une position particulièrement défavorable dans les statistiques d'accidents du travail. Cette activité est, par ailleurs, quantitativement importante dans la région Provence-Côte d'Azur. Ces deux raisons suffisent à rendre compte du fait que nous ayons cherché à mieux connaître les problèmes de sécurité dans le BTP, en marge de notre approche des rapports entre types d'entreprises, politiques de sécurité et accidents du travail (1).

Il serait excessif de parler ici véritablement de recherche. Faute d'hypothèses, notre démarche a essentiellement consisté à tenter de connaître une réalité à travers la façon dont la vivent, et donc la parlent, quelques informateurs autorisés. Mais cet empirisme ne facilite pas, le moment venu, l'analyse. S'il s'agissait de restituer le fil du propos de chaque interlocuteur, la chose serait relativement aisée (encore que certaines contradictions internes ou les cas de suspension de la parole ne permettent pas toujours de dégager en toute clarté une conclusion). Mais quant à traiter synthétiquement du problème des causes générales et spécifiques d'accidentéisme dans le BTP (2), la tâche est nettement plus ardue tant sont émiettés les propos tenus. On ne saurait donc attendre de cette note une quelconque démonstration.

(1) *Types d'entreprises, politiques de sécurité et accidents du travail. Enquête exploratoire effectuée auprès des inspecteurs du travail des Bouches du Rhône. Cf. Chapitre III.*

(2) *d'autres questions pourraient être dégagées : celle du savoir-sécurité, celle de l'origine professionnelle et sociale des responsables de sécurité, celle des types d'entreprises, etc...*

Quatre interviews ont été réalisées qui représentent en fait la contribution de sept personnes puisque, outre deux responsables de la sécurité d'entreprises du BTP, nous avons rencontré trois représentants de la CGT et deux représentants de l'OPPBTB. Très peu centrés, ces entretiens constituent une sorte de libre parcours des problèmes. Au départ néanmoins les responsables de la sécurité et les représentants de l'OPPBTB ont été invités à parler de leur travail ; les représentants de la CGT ont davantage été orientés vers une analyse des conditions de travail dans leur secteur.

✕

✕

✕

Il est peut être superflu de préciser, avant de tenter de résumer ce qui caractérise plus spécifiquement le BTP du point de vue de l'accidentéisme, que le **primat** de la production et du profit qui est apparu comme une donnée centrale de l'analyse produite par les inspecteurs du travail (1) s'observe dans le BTP au moins autant qu'ailleurs. La CGT n'est pas seule à l'affirmer. Sans doute le fait-elle avec plus de clarté et d'insistance que les autres informateurs mais chacun, à sa façon, en témoigne. Il semble assez inutile de procéder à l'analyse exhaustive des propos qui vont dans ce sens tant la chose est évidente, quel que soit le jugement que l'on porte à cet égard. Depuis la position du responsable de la sécurité dans l'organigramme de l'entreprise (notamment relativement à celle des responsables de la production) jusqu'à la place accordée à la gestion (eu égard à celle accordée à la sécurité) dans la formation des ingénieurs des travaux publics, bien des choses attestent que la protection est un objectif tout à fait second dans la vie de l'entreprise.

(1) *Op. cit.* cf. pp. 83-88.

De la même façon que les entreprises industrielles, les entreprises du BTP accordent d'autant plus d'importance à la mise en oeuvre d'une politique de sécurité que le taux d'accidentéisme est susceptible d'engendrer un coût économique sérieux. L'effectif et la masse salariale déterminent ici comme ailleurs le régime de cotisation à la Caisse Régionale d'Assurance maladie. Et ici comme ailleurs, la "sensibilité" à la sécurité sera proportionnelle aux incidences financières de l'accidentéisme. Les grandes entreprises tendent donc plus fréquemment à se doter d'institutions relatives à la sécurité. Ceci dit, la grande entreprise présente d'autres spécificités -quant aux facteurs d'accidentéisme notamment- qui ne permettent guère de se prononcer sur l'efficacité des politiques de sécurité ou, du moins, sur un rapport entre taille de l'entreprise et accidentéisme.

Malgré quelques cas de compatibilité entre maximisation du profit et mise en place d'une politique de sécurité, le BTP n'échappe pas à l'aspect contradictoire de la sécurité dans un monde fait pour produire rentablement (1). La position des responsables de sécurité dans l'entreprise le démontre avec éclat comme nous le verrons plus loin. Le constat suivant lequel un seuil de réduction de l'accidentéisme est relativement vite atteint lorsque des actions de sécurité sont mises en place indique pour sa part ce que les limites de ces actions doivent à celles du pouvoir de la sécurité dans l'entreprise (bien que quelques théories biologisantes tentent, sans la moindre preuve, de nous convaincre que la nature humaine est la clef du problème).

✱

✱

✱

(1) La production de plus-value, dans le BTP, peut être accélérée dans des proportions que l'industrie ne connaît pas malgré l'accélération des cadences. En effet, indépendamment des cadences, le maître d'ouvrage (ou l'architecte) soumis aux exigences (parfois contractuelles) du maître d'oeuvre ou du promoteur peut accélérer l'intervention des divers corps de métier sur le chantier. Plusieurs phases de l'ouvrage peuvent donc être réalisées conjointement au prix d'un sur-encombrement du lieu de travail qui -cela semble clair- favorise les accidents-. Dans un processus industriel il existe davantage un ordre des opérations qui n'autorise guère qu'à accélérer la réalisation de chacune d'entre elles. Dès lors, la rotation du capital est une variable de la production de plus-value qui paraît particulièrement pertinente dans le B.T.P.

Reste néanmoins que le BTP apparaît statistiquement comme un secteur à risques élevés et que l'impression selon laquelle rien ne change sur le plan de la sécurité dans ses pratiques professionnelles est assez répandue.

Toutefois, avant d'aborder (ou pour aborder) la question de la spécificité de ce secteur, il est certainement utile de s'interroger sur l'homogénéité (et donc la pertinence) de la catégorie BTP puisque parler du BTP et s'interroger sur des causes particulières d'accidentéisme qui lui sont inhérentes revient, de fait, à postuler que ce milieu est homogène. Ceci mérite réflexion car il semble assez clair qu'il y a, entre l'entreprise familiale artisanale de maçonnerie et la grosse entreprise de travaux publics spécialisée dans la construction des autoroutes par exemple, des différences nombreuses et importantes dont certaines au moins peuvent avoir leur part dans la détermination des risques. Les chutes de hauteur constituent-elles un risque analogue dans toutes les entreprises ? L'ouvrier qui travaille à la réfection d'un appartement ou d'une villa et celui qui participe à la construction d'un grand immeuble sont-ils, de ce point de vue, à égalité ?

Qu'est-ce qui, fondamentalement, justifie l'unification d'entreprises, diverses quant au produit même, sous une même bannière du BTP ?

"... Le BTP se caractérise par l'hétérogénéité de ses secteurs d'activité (20 secteurs d'activité selon l'INSEE, des répartitions encore plus subtiles au niveau de la réalisation concrète). Chaque secteur possède ses problèmes et sa structure spécifique, leur point de convergence et de cohésion étant finalement la situation de chantier, association temporaire en vue de faire un ensemble à partir d'éléments élaborés indépendamment"(1).

(1) J. LAQUERRIERE : Bâtiment et travaux publics. Industrialisation et condition ouvrière. Ronéo, 14 pages + annexes, septembre 1976.

Ce dénominateur commun qu'est la situation de chantier n'est acceptable qu'à titre transitoire car il laisse en suspens la question -pas si simple- de la définition du chantier lui-même et que, faute de cela, il ne nous dit pas si cette caractéristique qui semble ainsi fonder l'homogénéité de la catégorie est pertinente pour rendre compte d'un accidentéisme spécifique du BTP. Mais peut-être nous indique-t-il le chemin d'une certaine compréhension du problème car l'activité de chantier constitue un travail qui se caractérise par le fait que l'objet à produire constitue le milieu dans lequel évolue le producteur et que ce milieu est constamment transformé par le travail lui-même. Le BTP, comme la mine, s'oppose assez nettement sur ce point aux conditions de travail de l'industrie. Cette mouvance du milieu constitue un rapport particulier au monde matériel qui suppose une adaptation incessante alors que, semble-t-il, c'est par la standardisation et la normalisation des modes opératoires que la sécurité dans l'entreprise industrielle a connu quelques succès.

Mais le bâtiment ne saurait davantage que le travail en général être réduit à cette dimension fondamentale du rapport au monde naturel. Activité productive sociale, le BTP présente un ensemble de caractéristiques qui donne à l'organisation du travail une configuration considérée comme assez spécifique (1). De même, la question de la prise en charge d'un savoir-sécurité (peut être plus hypothétique qu'ailleurs) se présente dans ce secteur d'une façon particulière puisque la législation sur les CHS n'est pas applicable aux entreprises du BTP. L'instauration d'une politique de sécurité dépend donc ici plus encore qu'ailleurs du bon vouloir (autrement dit de l'intérêt bien compris) du patronat puisque le syndicalisme (et, à travers lui, les producteurs) n'a pas officiellement droit de regard sur ces problèmes. Cette spécificité n'est certainement pas négligeable. Mais on peut noter

(1) Notamment le fait -assez essentiel du point de vue de la coordination des travaux et de l'encombrement des chantiers- que la direction d'un ouvrage ne correspond souvent pas à la direction d'une entreprise. Cette direction "technique" doit nécessairement composer avec les diverses directions des entreprises et bien des concessions peuvent être faites dans l'organisation du travail qui ne favorisent guère la sécurité.

aussi que la capacité d'intervention des organismes extérieurs est plus limitée du fait de la mouvance des chantiers et de l'incessante transformation de l'objet de travail (1) : telle mesure de prévention ne vaut que le temps d'une phase opératoire et si l'entreprise ne cherche pas à prendre sérieusement la prévention en charge, il est à craindre que l'intervention de l'inspecteur du travail par exemple ne vaudra que pour un temps relativement court. Le BTP ne peut fonder la prévention sur autre chose qu'une prise en charge collective. Une fois acquise la pose d'un carter, un inspecteur du travail peut considérer que quelque chose est changé dans les risque d'usage d'une machine ; par contre, l'installation d'un filet de protection est, du point de vue de la sécurité, un bienfait limité à une phase particulière du travail. Notons toutefois que si l'intégration de la sécurité au machinisme est souvent considérée comme satisfaisante dans l'industrie, le machinisme des travaux publics serait, de ce point de vue, moins fiable et que, du moins, il ne présente souvent pas les conditions requises par les règlements d'homologation car la plupart de ces matériels sont d'origine étrangère.

X

X

X

Une image répandue impute à la mobilité une place majeure dans l'accidentéisme du BTP. Nous avons jusqu'ici insisté sur les transformations du milieu et de l'objet de travail au cours de la production. Mais, le plus souvent, la thèse d'un rapport entre mobilité et accidentéisme concerne la mobilité de l'emploi. Rares sont en effet, semble-t-il, les travailleurs qui appartiennent de façon durable à une entreprise. Plus généralement, le recrutement s'opère sur la base et pour les besoins d'un chantier.

(1) Nous avons noté dans l'étude sur l'inspection du travail l'importance de ces interventions et leur importance plus particulière lorsque le syndicalisme fait défaut dans une entreprise.

Peut-on, pour autant considérer que le poids d'un changement d'entreprise est ici équivalent au poids d'un changement d'entreprise industrielle, eu égard au poids des transformations et changements inhérents à l'acte de construire ? Connaîtrait-on, autrement dit, moins de désadaptations au travail si, passant de chantier en chantier, on reste salarié d'une même entreprise ? Ceci ne nous paraît pas absolument évident (1), sauf peut être lorsque nos informateurs insistent sur l'importance de la stabilité des équipes comme conditions d'une meilleure coopération.

En toute hypothèse, l'idée d'un rapport entre mobilité et accidentéisme ne peut être reçue sans discernement car tous les changements affectant l'emploi ne sauraient être tenus comme importants du point de vue de l'accidentéisme. A l'inverse, sans doute faut-il savoir dépasser la problématique de l'inadaptation dans certains cas : la mobilité de l'emploi qui caractérise le BTP est certainement peu propice à l'organisation syndicale et cette faiblesse du syndicalisme dans le BTP n'est peut être pas sans incidence sur sa capacité de "dépasser" (2) les problèmes de rémunération. L'inadaptation à la tâche, pour importante qu'elle puisse paraître notamment dans une activité changeante, ne peut donc être tenue que pour un aspect du modèle de détermination des pratiques.

(1) *L'édifice à construire dépend notamment de la conception de l'architecte et il y a, dit-on, une grande diversité sur ce plan. Le nombre des entreprises et les moyens mis en oeuvre pour la construction peuvent également varier d'un chantier à un autre.*

(2) *Les gens que leur fonction voue à la sécurité se lamentent du peu de cas fait par les travailleurs, dans leurs revendications, à ce qui légitime cette fonction. L'apparition du thème de la qualité de la vie leur semble être une sorte de progrès culturel. Il faut bien d'idéalisme pour ne pas voir ce que cette "libération de l'esprit" doit à la libération du souci du pain quotidien.*

Le problème de l'inadaptation lui même ne passe pas par la seule question de la mobilité des hommes mais aussi -comme on le souligne à la CGT et à l'OPPBTP- par celle de l'évolution des techniques de production conjuguée avec celle de la déqualification des travailleurs. L'absence de formation pour une part, les conditions de travail pour l'autre aboutissent à une situation où les travailleurs du BTP seraient particulièrement peu qualifiés et peu motivés par un travail parcellisé et pénible. On essaye de trouver des palliatifs à cette situation sous la forme du salaire au rendement, de la surclassification, de l'appel à la main-d'oeuvre immigrée (moins exigeante) et à la sous-traitance : autant de raisons qui poussent en direction d'un accidentéisme plus fort.

La CGT préconise à cet égard un ensemble de solutions : revalorisation des qualifications, augmentation des salaires, amélioration des conditions de travail, accueil et information des travailleurs, participation des représentants des travailleurs à la mise en place de la sécurité. A l'OPP, l'analyse est plus ambiguë car si l'on se trouve d'accord pour penser qu'une revalorisation de la profession est nécessaire, on accorde à la nature humaine (au laxisme, au manque de civisme, à la désinvolture, etc.) une place dans l'explication de l'accidentéisme qui "colle" assez mal avec l'analyse d'une détermination contextuelle des comportements dangereux. Autant une explication des comportements dangereux par des déterminants socio-contextuels permet d'envisager une politique de prévention, autant une explication des comportements dangereux par des déterminants socio-contextuels permet d'envisager une politique de prévention, autant une explication en termes de nature humaine en limite l'intérêt et les perspectives.

Cette thèse de la détermination de l'accidentéisme par l'industrialisation du bâtiment demande néanmoins à être validée car la question de savoir dans quelle proportion ce secteur s'industrialise semble posée (tel est le sens, en tout cas, du travail de J. LAQUARRIERE). Ceci nous ramène au problème précédemment soulevé de l'homogénéité de la caté-

gorie BTP. Pour la CGT, c'est la grande entreprise qui est la principale source de l'accidentéisme. La production de statistiques d'accidents en fonction de la taille semblerait ici relativement nécessaire. Pour notre part, nous souhaiterions pouvoir trouver une statistique des accidents en fonction du produit des entreprises ; cela nous renseignerait de façon plus pertinente encore; en toute hypothèse, la taille n'est pas sans rapport avec le type de produit.

Si la majorité des explications se ramène, en fin de compte, à un problème d'inadaptation au travail ou de comportement dangereux inhérent à la nature humaine -selon l'interlocuteur- l'hypothèse selon laquelle, vrais ou faux, les accidents expriment quelque chose relativement au travail (1) n'est pas spontanément évoquée. A la CGT, on refuse même d'entendre parler d'une accoutumance aux risques, hypothèse envisagée par un certain nombre de personnes (y compris des inspecteurs du travail) sans que pour autant cela comporte la moindre mise en cause des travailleurs qui, en fin de compte, ne sont pas responsables de cette accoutumance.

Nous noterons quand même les propos d'un responsable de la sécurité qui, confusément, attestent que le statut de simple instrument de production peut aboutir à produire un type de travailleur assez cohérent avec le statut qui lui est imposé dans sa vie de travail. Cette personne mettrait en rapport l'inconscience ou le désintérêt pour la sécurité avec l'instabilité du personnel et il mettrait l'accent sur la renaissance des comportements dangereux à l'approche des fins de chantiers même dans les cas où il avait pu aboutir à créer, en cours de chantier, des équipes soudées et animées d'un esprit de coopération. Autant ce rapport entre instabilité d'emploi et inadaptation au travail peut sembler clair, autant il paraît difficile de comprendre que cette instabilité engendre un désintérêt pour l'intégrité physique ou pour la vie. Si ce désintérêt existe -du moins objectivement car il n'est pas certain qu'un travailleur donné accepterait de se reconnaître dans une telle analyse- il pose problème. Il est, en effet

(1) *Il ne s'agit pas du travail en soi, pensé abstraitement, mais bien des formes concrètes qu'il peut prendre à notre époque.*

contraire à toutes ces pratiques de reproduction (à commencer par celle de la force de travail) que-curieusement- personne n'interroge sur leurs fondements tant elles semblent aller de soi.

Lorsqu'on tente d'élucider l'ensemble des propos tenus par ce responsable de sécurité, il faut nécessairement se hasarder un peu au niveau de la reformulation tant le lien entre les variables mises en présence dans le discours est ambigu :

Responsable sécurité : l'entreprise, elle embauche un coffreur, elle embauche un ferrailleur, un mineur... Elle s'en fout s'il a été formé ou pas. Il suffit qu'il "passe la barre" pour un chantier et puis, après le chantier on le licencie, et puis c'est fini.

Enquêteur : "Est-ce que pour tout ça, on pourrait dire : ce qui est important pour qu'un travailleur se considère lui-même et considère sa vie, c'est qu'on le prenne en considération..."

Responsable sécurité : C'est sûr ? J'en suis persuadé !

Enquêteur : "Je traduis un peu vos propos comme ça..."

Responsable sécurité : "J'en suis persuadé. Plus on prend un travailleur en considération et plus il veut apprendre. Et plus on ne le prend pas en considération, plus il s'en fout. Il devient inconscient il s'en fout ! Mais c'est certain !

Enquêteur : "Il est un objet..."

Responsable sécurité : "Oui, c'est certain, c'est sûr ! Oui, je suis en contact avec eux et je peux vous le dire, je le ressens, je le ressens même profondément.

Il doit être clair que l'importance accordée à cette explication de "l'inconscience" dans cette note ne signifie pas que nous la proposons comme modèle majeur de détermination des conduites. L'induction de comportements dangereux par la situation de travail (cadences, salaire au rendement, déqualification etc...) est certainement plus importante (1) mais il y a un tel embarras de tout le monde face aux problèmes de certains comportements dangereux que nous ne pouvons pas ne pas tenter en cours d'enquête, d'approfondir un peu les choses.

✕

✕

✕

Nous n'avons pas particulièrement cherché à connaître les raisons de l'accidentéisme régional pour des raisons que nous expliquons dans le rapport réalisé à partir d'interviews d'inspecteurs du travail(2). Il se trouve néanmoins que des arguments ont été spontanément présentés sur cette question au cours des interviews.

Pour la C.G.T., le patronat de la région serait la cause déterminante de la position spécifique de la région dans l'échelle de l'accidentéisme. Ce patronat, historiquement habitué aux profits faciles "à la coloniale", serait particulièrement attardé et réactionnaire.

Pour l'un des représentants de l'OPPBT, le manque de civisme serait, au dessous d'Avignon, un trait culturel qui, en fin de compte, caractérise surtout les salariés puisque c'est à propos des accidents simulés ou des vrais accidents quelque peu entretenus que ce bilan de moralité a été établi.

(1) Cf. à ce sujet : "Types d'entreprises, politiques de sécurité et accidents du travail" pp. 107-112.

(2) Op. cit. pp. 113-119.

Dire que la théorisation du problème des accidents du travail en termes d'habitus culturel nous éclaire beaucoup ne correspondrait pas à notre pensée. Nous n'accorderons néanmoins pas de temps à développer une critique de ces perspectives car il nous paraît manifeste que ces discours s'inscrivent dans une lutte politico- idéologique qui a sa logique propre qui n'est pas nécessairement celle de la recherche scientifique. La thématique des accidents du travail est historiquement passée de la fatalité au scandale, accomplissant ainsi le chemin qui mène à l'abandon de ce que A. TOURAINE appelle les garants méta- sociaux de l'ordre social. Bénéfique passage pour qui croit que le social se produit lui même. Mais il n'est pas certain que, devenant un enjeu, les nouvelles théories des accidents du travail puissent être passées au crible sans problème (les mésaventures de ce travail en témoignent).

X

X

X

Nous terminerons ces réflexions par quelques remarques sur les responsables de la sécurité dans les entreprises.

La question que l'on ne peut manquer de se poser, en les écoutant parler de leur travail, est celle des raisons pour lesquelles l'entreprise a bien pu les recruter pour cette fonction. Car, ce qui est clair, c'est que cette décision n'est pas sans ambiguïté. Le pouvoir du responsable de la sécurité est faible et, en toute hypothèse, parfaitement insuffisant à la réalisation de leur tâche. Tout se passe comme si les considérations qui ont présidé à la décision de créer la fonction sécurité dans l'entreprise (considérations financières, peur du tribunal) étaient oubliées lorsque le développement des exigences de l'institution viennent heurter la logique de la production. Faute de pouvoir courir deux lièvres à la fois, on suit tantôt l'un, tantôt l'autre ou, plus souvent, on déclare que l'on suit l'un tout en ne suivant véritablement que l'autre. Ainsi un maître d'oeuvre astreint-il les entreprises qu'il emploie à produire un plan de sécurité, pièce contractuelle pour un chantier donné, mais accepte, pratiquement, que la signature de ce contrat (sur lequel repose toute l'action légale du responsable de la

sécurité) n'intervienne que lorsque le chantier est déjà bien avancé. Ainsi un responsable de sécurité a le pouvoir théorique d'arrêter un chantier mais ne prend jamais une telle décision en raison du conflit que cela susciterait avec la "production" et attendu que sa position hiérarchique par rapport au directeur de la production aussi bien que son adhésion personnelle au "raisonnement économique" l'en empêchent pratiquement.

Le responsable de la sécurité est la contradiction de l'entreprise, faite homme. Voué à une tâche qu'il n'a pas les moyens d'accomplir, il développe une théorie de l'accident directement induite par son seul champ d'action : la pédagogie. Parallèlement à l'action psychologique strictement relative à la sécurité il pourra, le cas échéant, assumer une charge de relations humaines propre à réduire les conflits dans l'entreprise (on verra alors apparaître dans la définition du savoir sécurité l'importance du "contact" avec autrui).

L'analyse statistique des accidents de l'entreprise a elle aussi, de multiples fonctions : localisation des "points chauds" mais aussi repérage des "macadamistes" (récidivistes suspects d'accidentéisme délibéré).

Même si de sérieux soucis déterminent au départ un employeur à s'attacher les services d'un responsable de la sécurité, il est certain que le développement d'une logique de la sécurité dans l'entreprise est de nature à créer de nouvelles inquiétudes! . L'envie de mettre fin à l'expérience doit effleurer plus d'un patron pris à ce piège. Pourtant, dans la mesure où le responsable de la sécurité est mis à la raison (ce qui ne peut guère manquer de se produire), le maintien de ce personnage n'est pas dénué d'intérêt (malgré son coût) car il est incontestablement un alibi commode, la face sociale d'une réalité qui ne l'est pas beaucoup. Comment douter, a priori, que l'existence d'un responsable de la sécurité témoigne dans un univers où peu d'entreprises en ont- d'un réel souci d'éviter les accidents du travail ? Les promoteurs de ces fonctions dans les entreprises doutent-ils eux mêmes de leurs propres intentions, eux qui sont mieux placés que quiconque pour en connaître les limites ?

-o- A N N E X E -o-

EXTRAIT DU COMPTE RENDU DE LA REUNION TENUE

LE 18 NOVEMBRE 1974 SUR LES

ACCIDENTS DU TRAVAIL DANS LA REGION

DU SUD-EST

COMPTE RENDU DE LA REUNION TENUE LE 18 NOVEMBRE 1974
POUR EXAMINER LES MESURES SUSCEPTIBLES DE REDUIRE LA FREQUENCE ET
LA GRAVITE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL DANS LA REGION DU SUD-EST

Assistaient à la séance :

| | |
|---------------------------------------|--|
| Monsieur EIGLIER | Président du Conseil d'Administration de la CRAM-SE |
| Monsieur BOULANGER | Directeur de la CRAM-SE |
| Monsieur LAFFONT | Directeur Régional Adjoint de la Sécurité Sociale Représentant M. le Directeur Régional |
| Monsieur GARNIER | Directeur Régional du Travail et de la Main d'Oeuvre |
| Monsieur BLANCHET | Président de la Commission de Prévention de la CRAM-SE |
| Monsieur HEBRAUD | Vice Président de la Commission de Prévention de la CRAM-SE |
| Monsieur LEVY | Ingénieur en chef du Service Prévention de la CRAM-SE |
| Monsieur BIANCHERI | Représentant l'Union Départementale des Syndicats CGT |
| Monsieur CACIOTTI | Représentant l'Union Départementale des Syndicats CGT |
| Monsieur PASTINI | Représentant l'Union Départementale des Syndicats CGT |
| Monsieur ARCHITTA | Représentant l'Union Départementale des Syndicats CGT-F |
| Monsieur CALDI | Représentant l'Union Départementale des Syndicats CGT-F |
| Monsieur FENOUILLET | Représentant l'Union Départementale des Syndicats CGT-F |
| Monsieur RUBESCO | Représentant l'Union Départementale des Syndicats CGT-F |
| Monsieur BELCARI | Représentant l'Union Départementale des Syndicats CFDT |
| Monsieur LAFFONT | Représentant l'Union Départementale des Syndicats CFDT |
| Monsieur de BENOIT de la PAILLONNE | Représentant l'Union Patronale Interprofessionnelle de Marseille (UPIM) |
| Monsieur GRANJON | Représentant l'Union Patronale Interprofessionnelle de Marseille (UPIM) |
| Monsieur GROSJEAN | Représentant l'Union Patronale Interprofessionnelle de Marseille (UPIM) |

A la suite d'une discussion générale sur la situation des A.T. dans la région le Président EIGLIER après avoir fait part des décisions prises par le Conseil d'Administration de la CRAM, indique que le Conseil d'Administration l'a chargé de faire part, au cours de la présente réunion, d'un certain nombre de suggestions. La première concerne les Comités d'Hygiène et de Sécurité. La seconde concerne les Problèmes particuliers au Bâtiment et aux Travaux Publics. Voici le compte rendu sur ce deuxième point.

Le Conseil d'Administration espère qu'au cours de la présente réunion, une position définitive pourrait être prise en ce qui concerne l'avis unanime du Comité Technique Régional n° 2 sur la constitution de Collèges de Sécurité.

En effet, partageant l'avis du Comité Technique Régional, le Conseil d'Administration estime que la constitution de tels collèges pourrait être un facteur important de prévention dans des professions où les risques sont nombreux et graves.

Il est évident que ces Collèges devraient regrouper, sur chaque chantier, non seulement l'Entreprise de gros oeuvre mais également les Entreprises annexes ; ils devraient être composés de représentants patronaux et salariés qui auraient pour tâche d'examiner, de façon très objective, tous les problèmes d'hygiène et de sécurité qui pourraient se poser sur le chantier.

Monsieur le Président EIGLIER souhaiterait donc que les deux Délégations expriment leur avis sur cette recommandation du Conseil d'Administration.

Monsieur PASTINI tient à préciser que si effectivement le Comité Technique Régional a émis et approuvé l'idée de la constitution de Collèges interentreprises sur les chantiers, avec la participation effective des salariés, ce n'est pas sa seule suggestion. Il y a aussi celle des Comités d'Hygiène et de Sécurité à laquelle sont très attachés les salariés.

Tout en étant d'accord que la sécurité est l'affaire de tous, Monsieur PASTINI souligne une nouvelle fois les difficultés rencontrées dans les activités du Bâtiment et des Travaux Publics. C'est pourquoi il lui paraît indispensable, dès le départ, de définir de quelle manière les Collèges de sécurité seraient mis en place ; comment et qui serait désigné ou élu en tant que représentant des salariés et quel serait son rôle et ses garanties.

En tout état de cause, pour les salariés, cela ne pourrait être qu'un palliatif car ils ne comprennent pas que, malgré l'existence de l'OPPBTP la loi de 1947 sur les Comités d'Hygiène et de Sécurité n'ait pas été étendue aux branches professionnelles qui enregistrent le plus d'accidents.

Monsieur le Président EIGLIER indique que ni lui ni le Conseil d'Administration n'ont pouvoir en la matière ; que c'est une suggestion qui a paru intéressante et que si l'idée était admise, ce serait aux deux parties à engager des pourparlers pour définir les modalités.

Monsieur PASTINI signale que cette suggestion a été émise par le Collège Patronal lors de la réunion du Comité Technique Régional ; que, tout en maintenant sa position sur les Comités d'Hygiène et de Sécurité, le Collège Salarié en avait accepté l'idée et que même une Commission Paritaire avait été fixée. Cette réunion n'ayant pas eu lieu, il semblerait donc que le Conseil d'Administration conseille aux représentants patronaux de reprendre la question.

Monsieur GRANJON propose d'écarter systématiquement tous les points de détail qui ne peuvent se régler aujourd'hui, mais de tenter de se mettre d'accord sur le principe, ce qui serait déjà un premier pas.

Tout le monde est d'accord pour reconnaître, et même certains pour déplorer, que la loi sur les Comités d'Hygiène et de Sécurité ne s'applique pas aux activités du Bâtiment et des Travaux Publics. C'est une constatation devant laquelle on ne peut que s'incliner. Toutefois, dans ces activités, il y a un taux de fréquence, et surtout un

taux de gravité, qui sont incontestablement plus élevés que dans les autres branches professionnelles et il s'avère qu'il faut essayer d'envisager des mesures pour faire face à une situation et essayer de l'améliorer. Or, le Conseil d'Administration de la Caisse Régionale d'Assurance Maladie soumet une idée qu'ont partagée les partenaires sociaux en Comité Technique Régional et que personnellement il trouve excellente.

Monsieur GRANJON indique qu'en ce qui concerne la Délégation Patronale, elle soumettra cette suggestion aux Fédérations Régionales du Bâtiment et des Travaux Publics. Il pense que, de son côté, la Délégation Salariée devrait attirer d'ores et déjà l'attention des représentants de ces professions sur cette question.

En insistant sur le fait que les salariés ne sont pas pour une politique du tout ou rien, Monsieur CACIOTTI indique qu'ils restent convaincus de la nécessité de création de comités d'hygiène et de sécurité car ils estiment que les Collèges de Sécurité comportent pas mal d'inconvénients. En effet, outre la multiplicité des activités qu'ils regroupent, il y a le problème important de la sous traitance qui engendre pas mal d'accidents.

Toutefois, le collègue salarié n'est pas hostile à un essai, mais il insiste sur deux conditions qui lui paraissent primordiales si l'on ne veut pas "piétiner" :

- l'élection des représentants salariés
- la définition de leurs pouvoirs, qui doivent être véritables

Monsieur GRANJON insiste une nouvelle fois sur le fait que les détails ne pourront être réglés que par les partis intéressés. Il lui paraît regrettable qu'avant toute discussion, on émette des préalables.

Monsieur CACIOTTI fait observer qu'il n'a émis aucun préalable. Il a seulement voulu attirer l'attention sur les conditions nécessaires si l'on veut que l'action soit efficace. Ce que souhaite

les salariés, ce sont de véritables instances vivantes et animées et non des créations pour la circonstance, comme cela s'est déjà vu malheureusement. Toutefois, ils ont quelques raisons d'être sceptiques car l'expérience leur a prouvé, et tout dernièrement encore lors du renvoi de la Commission Paritaire fixée au 7 octobre, qu'il ne ressortait rien des discussions avec les représentants patronaux du bâtiment, même lorsqu'ils avaient accepté des engagements. C'est pourquoi, ils souhaiteraient qu'aujourd'hui les prises de positions soient claires pour que les discussions paritaires envisagées puissent s'ouvrir dans un esprit objectif et qu'elles ne soient pas, d'ores et déjà, vouées à l'échec.

Monsieur BIANCHERI estime que les circonstances qui sont à l'origine de la présente réunion méritent des décisions concrètes, pratiques et rapides. Les deux délégations ayant admis le principe de discussions sur la mise en place de Collèges de sécurité, il propose de fixer une date limite pour l'ouverture de ces discussions.

Monsieur le Président EIGLIER rappelle que la Délégation Patronale estime, quant à elle, que la Prévention est un problème qui doit être réglé dans le cadre de l'entreprise car un accord sur le plan général lui paraît difficilement applicable.

Monsieur BIANCHERI ne partage pas entièrement cet avis. En effet, il lui paraît indispensable, pour pouvoir entreprendre des négociations dans les entreprises, qu'il existe, à l'échelon régional, des accords de principe entre les deux parties. De plus, l'on pourrait très bien tenter de régler immédiatement sur le plan régional les questions d'ordre général.

Monsieur GRANJON souligne que dans le bâtiment, le problème est très complexe. On trouve, sur les chantiers différentes entreprises qui se juxtaposent. Il y a tout lieu de craindre qu'une réglementation ou des accords trop contraignants soient totalement inefficaces, surtout si l'on tient compte de la sous-traitance. C'est donc au niveau du chantier où les problèmes se posent entre les entreprises dépendant de plusieurs branches professionnelles, mais qui sont indissociables, qu'il faut organiser la prévention.

Monsieur GARNIER note tout de même un progrès quant à la position de la Délégation Patronale puisqu'elle prend l'engagement d'intervenir auprès des Fédérations Régionales pour promouvoir la mise en place de Collèges de Sécurité Inter Entreprises au niveau des chantiers. En effet, jusqu'à présent, aucun engagement n'avait résulté des laborieuses discussions dans les diverses instances.

Monsieur CACIOTTI tient à souligner qu'en fait, il s'agit là de la reprise d'une proposition patronale faite en Comité Technique Régional. Il regrette comme il l'a fait au Conseil d'Administration, que seule cette suggestion ait été retenue. Les salariés font preuve de bonne volonté puisqu'ils acceptent le principe des Collèges de Sécurité bien qu'ils soient partisans des comités d'hygiène et de sécurité qu'ils jugent plus efficaces, mais l'on constate que les employeurs ne font aucune concession et s'en tiennent à une position sur laquelle d'ailleurs ils sont déjà revenus en renvoyant la réunion de la Commission paritaire qu'ils avaient acceptée.

Monsieur le Président EIGLIER tient, quant à lui, à rappeler qu'en ce qui concerne le Conseil d'Administration, il s'agit simplement d'une suggestion qui a résulté d'une large discussion sur une proposition unanime du Comité Technique Régional. Il reconnaît que Monsieur CACIOTTI avait émis certaines réserves sur le fait que le Conseil d'Administration n'avait pas retenu la proposition du Collège Salariés relative à l'ouverture de négociations paritaires sur la sécurité dans le cadre des Conventions Collectives. En effet, il estime, en tant que Président de la Caisse Régionale, qu'il ne lui est pas possible de s'immiscer dans les questions qui relèvent uniquement des prérogatives des partenaires sociaux.

Monsieur le Président EIGLIER est convaincu que cette mise au point satisfera Monsieur CACIOTTI puisqu'elle fait état de la position qu'il a prise en Conseil d'Administration.

Pour conclure sur ce point, Monsieur le Président EIGLIER pense qu'il peut enregistrer l'adhésion unanime des deux délè-

gations sur le fait qu'elles recommandent aux Fédérations Régionales du Bâtiment et des Travaux Publics de se rencontrer pour mettre au point la mise en place de Collèges de Sécurité Inter-Entreprises paritaires sur les chantiers.

Personnellement, il estime que c'est une étape importante pour la Prévention. En effet, pour les professions qui ont encore plus besoin de formation professionnelle que les autres, il rappelle qu'il a été créé un organisme paritaire national qui perçoit 0,70 F des salaires auxquels viennent s'ajouter 0,30 F de taxes d'apprentissage. En ce qui concerne la formation prioritaire des cadres à la sécurité, Monsieur PASTINI précise qu'il est entièrement d'accord. Pour ce qui est du plan général, il partage entièrement l'avis de Monsieur CACIOTTI et confirme le désaccord des salariés pour l'utilisation, uniquement pour la formation à la sécurité, des fonds pour la formation professionnelle qu'ils estiment indispensables, et pour laquelle ils sont d'ailleurs destinés.

Ceci n'exclut pas cependant qu'ils sont favorables à ce qu'une partie des stages de formation professionnelle soit réservée à la Prévention.

Monsieur GRANJON trouve très intéressante la suggestion faite par Monsieur PASTINI et estime qu'elle peut être retenue par la Délégation Patronale. Il conviendrait, en effet, d'arriver à inclure dans tous les programmes de formation, de quelque nature qu'elle soit, une partie réservée à l'Hygiène et la Sécurité du Travail.

Monsieur CACIOTTI appelle à nouveau l'attention sur la modicité des crédits alloués à la formation professionnelle continue, eu égard à l'importance des efforts indispensables à faire en matière de reconversion.

Monsieur BIANCHERI estime qu'il convient de réserver à la Prévention la part importante qu'elle mérite et prendre des positions très nettes pour toutes les questions la concernant. Ce qui l'inquiète c'est que dans les interventions de la Délégation Patronale, il a relevé des formules telles que "règlementation souple" ou "règlementation

non contraignante". A son avis, on a émis là certaines restrictions. Or, si l'on part avec l'idée que l'action de prévention risque d'avoir des conséquences contraignantes sur le travail, il faut s'expliquer clairement.

Monsieur GRANJON indique qu'il n'a pas voulu dire qu'il ne fallait pas arriver à des choses contraignantes car dès lors que l'on veut progresser, il doit y avoir un minimum de contrainte.

Cependant, il a tenu à préciser qu'à son avis, les problèmes ne pouvaient se résoudre uniquement par une réglementation ou une législation contraignante. Cela veut dire que ce sont les intérêts qui doivent s'imposer une contrainte, car la sécurité c'est un état d'esprit et de connaissance des risques ; que c'est surtout une question de pratique plutôt qu'une question de textes qui, souvent, par leur complexité, s'avèrent pratiquement inapplicables.

Monsieur BIANCHERI est d'accord avec Monsieur GRANJON. Cependant, il pense qu'à l'occasion des discussions, à quelque niveau qu'elles aient lieu, il faut être clair si l'on veut arriver à des décisions concrètes et efficaces, et surtout à les faire appliquer.

Monsieur CACIOTTI fait observer que cela comporte des droits et des devoirs pour chacun. Les salariés sont conscients que vis à vis de l'employeur, ils ont beaucoup de devoirs à accomplir mais ils n'acceptent pas que lorsqu'il s'agit de leurs droits, l'on soit limitatif. C'est la raison pour laquelle ils ne veulent pas que les garanties qui leur sont dues soient laissées à la bienveillance patronale, mais qu'elles soient prévues par une réglementation qui protège tous les travailleurs.

Monsieur CACIOTTI enregistre cependant, avec satisfaction, certaines positions que vient de prendre la Délégation Patronale. Il semble, en effet, qu'il s'agit d'une nouvelle orientation, ce que les salariés souhaitent depuis longtemps.

Monsieur le Président EGLIER indique qu'il a terminé avec les propositions du Conseil d'Administration. Il se félicite de toute

les interventions car beaucoup d'idées ont été émises qui permettront, il l'espère, d'aboutir à des solutions. Il récapitule les points d'accord enregistrés :

1/ Envoi par le Service Prévention à l'UPIM et aux organisations Syndicales représentées de la liste des entreprises qui ont adressé le rapport annuel de leur Comité d'Hygiène et de Sécurité, afin que les deux parties insistent, chacune dans leur domaine, pour la création des Comités d'Hygiène et de Sécurité, **partout** où la loi le prévoit.

2/ Intervention de la Délégation Patronale auprès des Fédérations Régionales du Bâtiment et des Travaux Publics pour qu'un Colloque s'instaure sur la mise en place de Collèges de Sécurité Inter-entreprises sur les chantiers.

3/ Inclusion dans les programmes, de tous les stages de formation professionnelle d'une partie réservée à l'Hygiène et la Sécurité du Travail et nécessité de formation à tous les échelons et plus particulièrement des cadres.

Monsieur le Président EIGLIER souligne que ce sont trois points importants. Il pense que la présente réunion n'aura pas été inutile, car si ces trois points sont réalisés, ce sera un net progrès.

Monsieur CACIOTTI aurait souhaité que l'on fixe des étapes. Pour sa part, il propose une nouvelle réunion dans six mois pour faire le point sur les réalisations.

Monsieur le Président EIGLIER répond qu'il ne peut s'engager, quant à la tenue d'une nouvelle table ronde, mais il assure les Délégations que des contacts auront lieu pour juger de l'évolution.

Avant de lever la séance à 12 h 30, Monsieur le Président EIGLIER remercie une nouvelle fois tous les participants.

