

Economie de la prévention des risques professionnels

Thomas Amossé (CEE), Sylvie Célérier (CPN-CEE), Anne Fretel (CEE)

Quels leviers d'incitation à la prévention ?

Objectif : construire une approche réaliste des conditions dans lesquelles les entreprises s'engagent (ou non) dans la prévention

- L'entreprise n'est pas la seule actrice de la décision de prévention (cnam-cram, service de santé au travail, inspection du travail, conseils divers, etc.) et elle n'est pas une entité homogène réduite à son dirigeant.
→ **placer les risques professionnels au cœur d'un « réseau » d'acteurs, saisir la nature des interactions et leurs effets sur la prévention effective, interroger l'efficacité des modes de régulation.**

- Analyser la prévention en lien avec d'autres décisions de l'entreprise
→ **les risques professionnels résultent d'arbitrages dynamiques entre différentes dimensions de l'entreprise.**

- Le risque n'existe pas en soi
→ **comprendre comment et pourquoi il se constitue en problème.**

Matériau de recherche : des données statistiques...

Il n'existe pas en France de base de données recensant les pratiques de prévention des entreprises.

Etudes de cas d'entreprise ou de secteurs mais non représentatives de l'ensemble de l'économie.

Des ressources dans l'**enquête REPONSE 2004-2005** (représentants de la direction et salariés, 3000 établissements de 20 salariés et plus représentatifs du secteur marchand non agricole) →

Variables de croisement : situation économique, relations sociales, gestion ressources humaines

Document d'évaluation des risques

Evaluation diffusée (62,2 %)

Evaluation non diffusée (14,1 %)

Pas d'évaluation (23,7 %)

Dispositif de prévention de risques)

Présence d'un dispositif (80,7 %)

Pas de dispositif (19,3 %)

Négociation sur les conditions de travail

Accord collectif (24,6 %)

Négociation sans accord (39,5 %)

Pas de négociation (36,0 %)

Objectif de sécurité

Objectif non prioritaire (67,3 %)

Objectif prioritaire (12,7 %)

Sécurité non définie comme un objectif (19,2 %)

... articulées à une enquête de terrain

Nécessité de comprendre les corrélations statistiques, d'identifier des variables à tester, de proposer des hypothèses, etc.



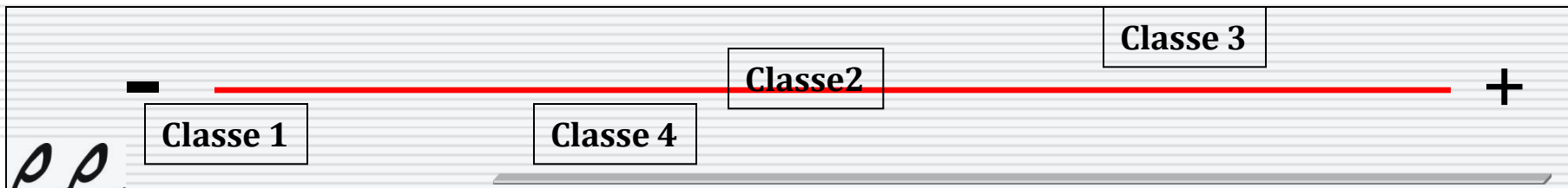
Enquête dans les industries de transformation de la volaille, dont une "enquête territorialisée" en Pays de Loire

- Une quinzaine d'entreprises et une vingtaine d'établissements (responsables économiques, correspondants sécurité, CHSCT, syndicats, RH + visites des unités de production) dont deux des leaders du secteur et une variété de tailles et de types de produits.
- De nombreux spécialistes et acteurs locaux de la prévention (cram, médecine du travail, etc.) également interrogés.

La plupart des établissements mettent en place des dispositifs de prévention au-delà de la loi (données quantitatives et qualitatives)

Quatre classes d'intensité de prévention sont construites à partir de REPONSE :

- ❑ **Classe 1 (15,7%) : les établissements ne mettant pas de politique active de prévention** (pas de dispositif, une majorité sans documents d'évaluation),
- ❑ **Classe 2 (58,9%)** : la norme, au moins au sens statistique du terme, en matière de prévention (dispositif mis en place, document d'évaluation diffusé, objectif non prioritaire),
- ❑ **Classe 3 (12,7%) : la plus forte intensité des pratiques déclarées** (dispositifs et documents d'évaluation diffusés, mais aussi objectif prioritaire et accord sur les conditions de travail),
- ❑ **Classe 4 (12,6%)** : un manque de discussion collective en matière de prévention (des documents d'évaluation non diffusés, pas de négociation sur les conditions de travail). **Des pratiques effectives ?**



Quels profils d'établissement (secteur et taille) ?

Des sur-représentations qui s'estompent « toutes choses égales par ailleurs » :

- **Classe 1** (15,7%, **pas de dispositif**) : services (particuliers, entreprise), banque assurance ; légèrement plus de petits établissements (moins de 50 salariés)
- **Classe 2** (58,9%, **la norme**) industrie automobile, des biens d'équipement et commerce ; davantage de grands établissements (plus de 200 salariés)
- **Classe 3** (12,7%, **la plus forte intensité des pratiques déclarées**) : énergie, industrie des biens intermédiaires et construction ; plus des grands établissements
- **Classe 4** (12,6%, **pratiques déclarées mais ni discutées ni diffusées**) : industries agroalimentaire et des biens de consommation, commerce ; davantage de petits établissements

Un lien ambigu entre actions de prévention et dangerosité du travail

	1 (357)	4 (224)	2 (1923)	3 (422)
Accidents du travail répétés (d'après la direction)	5,1%	7,4%	11,5%	16,3%
Code risque	2,0	3,1	2,7	3,5
Non cadres gênés par les conditions de travail (d'après la direction)	16,1%	21,7%	19,0%	18,7%
Salariés déclarant être gênés par les conditions de travail (indicateur net)	-8,66	5,29	0,37	3,70

Des résultats qui sont conformes aux observations de terrain

Une incidence des relations sociales ?

L'absence de structuration des salariés peut expliquer la faiblesse relative des pratiques de prévention :

	1 (357)	4 (224)	2 (1923)	3 (422)
DP dans l'établissement	72,9%	43,7%	77,5%	73,4%
CHSCT	22,1%	11,5%	45,9%	39,9%
Taux de syndicalisation <= 5%	61,0%	70,2%	58,5%	52,0%

L'inscription dans des réseaux patronaux n'est pas un gage de « bonnes pratiques » :

	1 (357)	4 (224)	2 (1923)	3 (422)
Affiliation à une fédération patronale	41,7%	58,2%	53,3%	56,6%
"Les syndicats gênent les activités de l'entreprise"	40,0%	46,2%	41,2%	29,4%
"Les RP traduisent bien les aspirations du personnel"	70,6%	62,3%	76,0%	76,7%

Des marges de manœuvre ?

C'est parmi les établissements de la classe 4 qu'il y a le plus souvent des établissements à croissance élevée et à fort taux de rentabilité (d'après les données comptables comme les déclarations des dirigeants).

	1 (357)	4 (224)	2 (1923)	3 (422)
Activité en croissance	51,9%	59,6%	58,3%	48,5%
Rentabilité supérieure	24,8%	30,7%	24,2%	18,3%

A l'inverse, davantage de prévention des risques (classes 2 et 3) apparaît associée à des établissements plus anciens, à une main d'œuvre plus stable et à une attention particulière portée aux salariés (dépenses de formation élevées, augmentations salariales décidées en fonction du climat social et non des résultats financiers)

En conclusion provisoire....

Les valeurs actuelles des risques professionnels ne viennent pas d'une absence de pratiques de prévention des entreprises -> valoriser les efforts de prévention plutôt que les coûts des ATMP (Bras-Delahaye-Guillocheau, 2004) changerait-il significativement le problème ?

La présence des dispositifs peut être analysée comme trace du travail historique des services de prévention
cram : EPI, sécurisation des équipements, aménagement des postes, etc. Nuancer les critiques portées aux services administratifs (routine, fermeture, captation ...)

La tarification ne semble pas totalement opérante et les liens à la dangerosité de l'activité doivent être éclairés. Le terrain invite à considérer la stratégie productive des entreprises et son histoire (type de marché, rythmes de travail, volumes de production, taille des séries, etc.) versus intensification, la prévention ayant toujours un temps de retard

Le terrain invite aussi à examiner des dimensions mal perçues dans le système français de risques professionnels :

- L'externalisation des situations à risques (sociétés prestataires de service et les tâcherons)
- les licenciements sélectifs (inaptitudes)

Pratiques qui semblent pouvoir aller de paire avec une intensité de prévention très élevée.

