

cee

CENTRE D'ÉTUDES DE L'EMPLOI

61

Pratiques de prévention des risques professionnels

Janvier
2011

Thomas Amossé, Sylvie Célérier, Anne Fretel

Rapport de recherche

Pratiques de prévention des risques professionnels

THOMAS AMOSSE

Centre d'études de l'emploi- MSH Ange-Guépin

SYLVIE CELERIER

Centre d'études de l'emploi-Tepp (FR 3126, CNRS)-CPN-EVE

ANNE FRETTEL

Centre d'études de l'emploi

ISSN 1629-5684
ISBN 978-2-11-098604-7

Pratiques de prévention des risques professionnels

PRÉAMBULE

Ce rapport présente les résultats d'une recherche menée sur un double front : un front statistique avec les données d'une enquête nationale et un front qualitatif par une enquête détaillée auprès d'entreprises et établissements de transformation de la volaille. Des entretiens, parfois réitérés, ont également été réalisés auprès des contrôleurs de sécurité en région et de quelques médecins du travail. Nous tenons à remercier toutes les personnes qui nous ont reçus et ont su se rendre disponibles malgré la lourdeur de leur emploi du temps. Sans elles, nous n'aurions pu démêler, ou du moins commencer à démêler, la place du risque professionnel et de sa gestion dans des univers productifs toujours complexes même dans les plus petites unités. Leurs noms ainsi que celui de leur entreprise ou établissement ont été modifiés conformément à nos engagements.

La double nature des matériaux mobilisés appelant des traitements également spécifiques, nous présentons les résultats de la recherche en deux temps précédés d'une introduction générale dans laquelle sont exposées les grandes options de la recherche. Le premier temps (partie I) présente et rend compte de l'exploitation statistique des données relatives à la gestion des risques professionnels dans l'enquête *REPONSE* 2004-2005. De façon symétrique, la partie II du rapport présente les données de l'enquête de terrain.

Les échanges entre les deux approches ont cependant été bien plus constants que ne le laisse penser ce découpage. Ces échanges ont porté tant sur l'élaboration des hypothèses que sur les perspectives d'exploitation des divers matériaux de la recherche. Une troisième et dernière partie (Synthèse générale), qui relie les principaux résultats de la recherche aux hypothèses initiales et formalise l'option méthodologique adoptée, tente d'en rendre compte. Les moments et les formes de la collaboration entre démarches quantitative et qualitative sont précisés comme les apports de cette collaboration et, parfois, ses impossibilités.

*Convention de recherche CEE-Dares n° 4259 (achevée en novembre 2010) en réponse à l'appel à projets : **Analyse économique de la prévention des risques professionnels** (émis en 2007 par la Dares).*

Sommaire

Introduction	7
1. Le schéma théorique	7
1.1. <i>L'analyse des risques professionnels au cœur d'un « jeu » d'acteurs : coordination et efficacité des modes de régulation</i>	<i>9</i>
1.2. <i>Les risques professionnels comme résultats d'arbitrages complexes : une économie des risques professionnels.....</i>	<i>10</i>
1.3. <i>Le risque professionnel comme construction collective : construire les risques professionnels comme « problème »</i>	<i>11</i>
2. La méthodologie de l'approche empirique	12
2.1. <i>Sélection des matériaux d'enquête : données sur grand échantillon et observation d'une branche professionnelle.....</i>	<i>12</i>
2.2. <i>Exploitation statistique de l'enquête REPONSE 2004-2005.....</i>	<i>14</i>
2.3. <i>L'enquête de terrain auprès des industries de transformation de la volaille</i>	<i>16</i>
3. Structuration du rapport : deux types de matériau, une même approche	17
Partie 1 - Pratiques de prévention : une analyse statistique à partir d'une enquête nationale (REPONSE 2004-2005).....	21
1. Le repérage des pratiques d'entreprise concernant la prévention des risques professionnels	23
1.1. <i>Les dispositifs de prévention des risques professionnels déclarés dans REPONSE : la construction de catégories de dispositifs</i>	<i>23</i>
1.2. <i>Les pratiques d'entreprise en matière de prévention des risques professionnels, de sécurité et de conditions de travail : indices d'intensité et classes d'établissement.....</i>	<i>29</i>
2. Les facteurs associés aux pratiques et politiques d'entreprise en matière de prévention des risques professionnels	37
2.1. <i>Des profils socio-économiques différenciés ?</i>	<i>38</i>
2.2. <i>Le lien avec la dangerosité, perçue ou mesurée, du travail.....</i>	<i>42</i>
2.3. <i>Le lien avec les relations sociales, du côté des salariés comme des dirigeants</i>	<i>48</i>
2.4. <i>Le lien avec la stratégie et la situation économique.....</i>	<i>54</i>
2.5. <i>Le lien avec l'organisation du travail et la gestion des ressources humaines.....</i>	<i>58</i>
3. Trois questions que pose la prévention... ..	63
3.1. <i>Les bons et mauvais élèves de la prévention des risques professionnels.....</i>	<i>64</i>
3.2. <i>Quelles marges de manœuvres économiques ?.....</i>	<i>65</i>
3.3. <i>Quelle efficacité de la politique de tarification ?</i>	<i>67</i>
Quelques lignes de conclusion.....	68
Partie 2 - Risques et gestion des risques dans des entreprises de transformation de la viande de volaille	71
1. Les risques du métier : pénibilité, risques et responsabilité.....	78
1.1. <i>Les experts de la santé au travail.....</i>	<i>79</i>
1.2. <i>Des salariés et leurs représentants.....</i>	<i>86</i>
1.3. <i>Les employeurs et les fédérations patronales.....</i>	<i>87</i>
1.4. <i>Des risques ambigus pour les entreprises</i>	<i>90</i>
1.5. <i>Une notion de risque professionnel diversement construite mais ouverte à d'autres dimensions... </i>	<i>93</i>
2. Les dispositifs mis en œuvre	95
2.1. <i>Quels dispositifs pour quelles entreprises</i>	<i>95</i>
2.2. <i>Des natures différentes de dispositifs</i>	<i>109</i>
2.3. <i>Les jeux de la tarification</i>	<i>116</i>
2.4. <i>Les (gros) défauts du meilleur élève</i>	<i>123</i>

Conclusion	127
Synthèse générale	133
1. Plusieurs voies de prévention pour une diversité de modes de gestion des risques professionnels	133
1.1. <i>Un ordonnancement des dispositifs de prévention, une typologie des comportements</i>	133
1.2. <i>Les facteurs associés aux pratiques de prévention</i>	134
1.3. <i>Au-delà de la seule politique de tarification, une pluralité de leviers pour l'action publique</i>	135
2. Retour sur l'apport croisé des données statistiques et des observations de terrain	137
2.1. <i>L'observation au soutien des statistiques : comment classer et compter les dispositifs de prévention ?</i>	137
2.2. <i>Facteurs associés aux pratiques de prévention : points d'accord et de désaccord des observations de terrain et des données statistiques.....</i>	139
2.3. <i>Mise en évidence des apports et limites propres des matériaux statistiques et ethnographiques</i>	140
Conclusion	142
Annexe	143

INTRODUCTION

Ce rapport vise un état des lieux des pratiques concrètes des entreprises en matière de prévention des risques professionnels. Nous cherchons à identifier les déterminants et les enjeux, notamment économiques, pour les acteurs engagés afin de comprendre dans quelle mesure le risque professionnel se constitue en problème pour les entreprises et de quels arbitrages les dispositifs de prévention résultent.

L'analyse empirique de la situation des établissements en matière de prévention des risques repose sur une exploitation de données statistiques et sur une enquête de terrain approfondie. Le travail statistique exploite l'enquête *REPONSE* 2004-2005 qui interroge à la fois des représentants de la direction, des représentants du personnel et des salariés dans près de 3 000 établissements. Elle comporte des questions qui relèvent spécifiquement de la prévention des risques – documents élaborés, dispositifs mis en place, objectifs suivis et négociations tenues en matière de prévention des risques, de sécurité et de conditions de travail – qui ont toutes été mobilisées dans l'analyse.

L'enquête de terrain s'est portée sur les industries de transformation de viandes de volaille, qui présentent un nombre élevé de troubles musculo-squelettiques (TMS) ; nombre qui ne cesse d'augmenter depuis dix ans. Ces industries ont signé un accord santé-travail en 2007 qui reconnaît en préambule l'importance de l'enjeu sanitaire. Nous avons, avec cette industrie, l'occasion d'examiner la façon dont elle fait face (ou non) aux risques professionnels dans un contexte de risque élargi, puisqu'elle doit également répondre à de fortes contraintes sanitaires qui remodelent constamment ses normes de production. La menace de grippe aviaire en a été le dernier épisode aigu, qui a accentué les contrôles sanitaires de la viande tout au long de la filière de production. Cette industrie connaît par ailleurs des transformations continues, qu'elles découlent des modifications des habitudes alimentaires, des mouvements internes de cession-concentration, de la montée de la concurrence internationale, de l'émergence des questions d'environnement ou encore de la réduction régulière du nombre d'éleveurs de volailles à l'occasion du renouvellement des générations. Bref, le secteur s'adapte parfaitement à notre souhait de saisir la prévention des risques professionnels au cœur d'une dynamique productive habitée de conflits, tensions et arbitrages entre objectifs divers et parfois contradictoires.

1. LE SCHÉMA THÉORIQUE

Tel qu'il est conçu en France, le risque professionnel est un risque *de* l'entreprise, qui est orienté – ou que l'on souhaiterait orienter – vers la prévention par des incitations financières et réglementaires. C'est la résultante des spécificités du régime des risques professionnels français fondé sur la responsabilité sans faute de l'employeur, un financement à la charge des entreprises à hauteur du coût des sinistres qu'elles génèrent et qui se veut incitatif à la prévention (Del Sol, Turquet, 2007). La branche « risques professionnels » se particularise donc par la présence de trois types d'acteurs : les entreprises, les salariés et le système assurantiel, ici public, ainsi que par une scission entre le payeur (l'entreprise) et le bénéficiaire (le salarié), situation originale dans le champ de l'assurance.

En partant du postulat de l'aversion au risque des agents, l'approche économique cherche à préciser les conditions dans lesquelles les responsables d'entreprise s'engagent *ex ante* dans des actions de prévention coûteuses pour réduire la survenue de dommages relatifs à la santé des salariés *ex post*. Ces analyses sont menées en supposant les comportements rationnels et sur la base d'un calcul coût-bénéfice ou, plus explicitement encore, dans une logique de maximisation des profits. Dans ce cadre commun, deux programmes économiques distincts sont proposés : d'une part, l'efficacité des efforts de prévention peut être appréciée en fonction de la diminution des coûts globaux qu'ils permettent d'obtenir [Geoffard, 2005] ; d'autre part, la décision de mettre en œuvre une politique de

prévention peut aussi être modélisée en fonction du rapport entre coûts de la prévention et coûts de la non-prévention [Askenazy, 2004b]. Cette seconde formulation ouvre la possibilité d'une prise en compte d'éléments non financiers tels que la dégradation de l'image de l'entreprise, l'aversion des salariés pour des emplois dégradés, des défauts de mobilisation de leur part, etc.

Quoi qu'il en soit, la dégradation des indicateurs de santé et de sécurité au travail (Gollac, Volkoff, 1996 et 2000 ; Askenazy, 2004a), le solde négatif de la branche « accidents du travail-maladies professionnelles » (AT-MP) entre 2002 et 2006¹ et la progression des coûts de non-déclaration ou sous-déclaration supportés par la branche « maladie » (c'est-à-dire la collectivité [Cour des comptes, 2002]) témoignent des limites du système d'incitation à la prévention et réinterroge les leviers du comportement de l'acteur principal « entreprise ». En économie, ces interrogations se convertissent principalement en trois problématiques non exclusives les unes des autres. En premier lieu, on cherche à raffiner le calcul coût-bénéfice par la prise en compte des coûts indirects (éventuellement non financiers), masqués ou cachés des AT-MP, coûts qui sont, volontairement ou non, insuffisamment considérés par les entreprises : l'absentéisme associé aux conditions de travail dégradées, une régulation rendue complexe de l'organisation, les effets de saturation des marges de manœuvre des salariés, etc. (Pépin, Fauconnier, 2005). En second lieu, on s'interroge sur l'équilibre entre mutualisation² et internalisation des coûts sociaux (envisagée pour les entreprises les plus dangereuses). Ce type de travaux s'intéresse aux effets pervers des différentes solutions mises en œuvre (transfert possible des risques vers des entreprises plus petites, dont la tarification est fondée sur la mutualisation *via* la sous-traitance (Askenazy, 2006³) et à leurs avantages (réduction de l'aléa moral⁴ en cas de limitation de la mutualisation). Enfin, l'analyse économique s'est intéressée à l'accentuation des contraintes incitant les entreprises à une meilleure prise en compte des risques professionnels. Souvent conduites à partir de comparaisons internationales avec les pays anglo-saxons (Askenazy, 2006 ; Galland *et alii*, 2007), les recherches ont notamment examiné l'obligation de publicité concernant les résultats en matière de santé et l'amélioration des moyens de police de la sécurité et de la santé au travail.

Quelles que soient les différences, parfois substantielles, entre les auteurs, voire leurs divergences, l'approche économique repose sur un ensemble de conventions et de notions sur lesquelles il nous semble intéressant de revenir pour éclairer le comportement des entreprises en matière de prévention des risques professionnels. Trois conventions liées ont plus précisément retenu notre attention.

1. L'entreprise est l'acteur principal de la décision (ou non) de prévention selon les coûts et bénéfices attendus. Mais le processus de décision ne tient pas compte du système d'interactions au sein de l'entreprise entre les responsables et les représentants du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), les syndicats ou les médecins du travail. Il ne considère pas davantage les interactions avec des acteurs extérieurs à l'entreprise comme les préventeurs des caisses régionales d'assurance-maladie (Cram), les experts, les réseaux patronaux, les syndicats, etc.

2. L'évaluation des risques professionnels et la décision de mise en place d'actions de prévention sont analysées indépendamment des autres évaluations et décisions que les trois acteurs doi-

¹ Le retour à l'équilibre est prévu en 2007 par la Cour des comptes de la Sécurité sociale (Del Sol, Turquet, 2007).

² La tarification, c'est-à-dire le degré de mutualisation, est aujourd'hui modulée selon la taille des entreprises. À partir de 200 salariés (bientôt 150), la tarification est censée s'appliquer à taux réel (ce qui n'est pas réellement le cas, cf. *infra*). Pour les entreprises de moins de 10 salariés, la mutualisation est complète pour éviter de compromettre la santé économique de ces unités qui ne pourraient supporter les coûts complets d'un accident du travail, surtout en cas de décès. Entre ces deux seuils de taille, la tarification est dite mixte. Au total, les 10 milliards versés par les entreprises ne représenteraient que 50 % du coût réel (Cour des comptes, 2002) et la part de la mutualisation croît constamment depuis 1995, passant de 56 % à cette date à 60 % en 2004 (Del Sol, Turquet, 2007).

³ Les travaux réalisés par Béatrice Appay et Annie Thébaud-Mony dans les années 1990 pointaient déjà ce risque (Appay, Thébaud-Mony, 1997).

⁴ Pour l'application de la notion à l'espace de la santé, cf. par exemple Rochaix (1997) et Trontin et Béjean (2001).

vent parallèlement assurer. Cela procède d'une large simplification des arbitrages opérés par les acteurs. Un positionnement économique sur le marché ou des décisions sur les prix peuvent pourtant être perçus comme concurrents d'efforts de prévention. Des politiques publiques, notamment celles concernant l'emploi, peuvent offrir des opportunités (allègement de cotisations sociales) qui brouillent la perception des coûts des dommages de santé. Des actions de prévention peuvent être mises en place pour apaiser un climat social tendu.

3. Une conception du risque que l'on peut définir comme substantialiste : ce risque est supposé exister en soi et n'échapper aux politiques d'entreprise que parce que la mise en œuvre de dispositifs de prévention n'est pas rationnelle économiquement, éventuellement dans le cadre d'un modèle à information imparfaite (les décideurs économiques n'étant alors pas à même de se faire une idée juste du coût qu'il représente pour eux). Les constructions collectives dont il fait l'objet d'un point de vue économique et social (procédures d'évaluation mises en œuvre par les entreprises, élaboration de dossiers avec avis médicaux par les salariés ou leurs représentants) sont ainsi occultées.

Voulant construire une approche plus réaliste des conditions dans lesquelles les entreprises s'engagent (ou non) dans la prévention des risques professionnels, nous avons proposé un triple déplacement par rapport aux analyses économiques existantes que nous venons de restituer brièvement. Déplacements qui nous situent dans une analyse sociologique de l'économie de la prévention des risques professionnels. Nous analysons ainsi la décision (ou non) de prévention comme inscrite dans un processus dynamique qui fait interagir de nombreux acteurs (1) ; nous cherchons à éclairer les comportements des entreprises en la matière en les articulant à plusieurs dimensions de leur activité (les dimensions économiques et financières évidemment, mais aussi celles relevant de leur gestion sociale, environnementale et du mode de relation entre partenaires sociaux) (2) ; et nous considérons enfin le risque professionnel comme le résultat de constructions collectives qui ne sont ni toujours achevées, ni toujours cohérentes pour l'ensemble des acteurs engagés (3).

1.1. L'analyse des risques professionnels au cœur d'un « jeu » d'acteurs : coordination et efficacité des modes de régulation

Comme le montre une recherche récente dirigée par Catherine Omnès dans le cadre du programme santé-travail de la MiRe et intitulée *Les gens du risque au travail en France au xx^e siècle* (Join-Lambert, 2005), la prévention des risques mobilise une grande variété d'acteurs. Plus encore qu'aux États-Unis ou en Grande-Bretagne, il semble qu'en France, pays où le cadre légal et les régulations conventionnelles jouent un rôle de premier plan (Coutrot, 1998), on ne puisse faire l'économie d'une prise en compte de l'ensemble des acteurs et des rapports qu'ils entretiennent. Cette approche, qui impose de complexifier le modèle économique standard, nous semble pouvoir être conduite sans perdre le contact avec l'économie. En effet, les développements récents de la théorie de l'agence, dont Olivier Favereau et Pierre Picard avaient présenté les fondements en 1996, ont déjà bien avancé dans cette voie pour l'analyse du travail, des politiques publiques et de l'assurance. Christian Trontin et Sophie Béjean ont, par exemple, proposé en 2001 une application de cette théorie économique à la prévention des accidents du travail, qui semble tout à fait cohérente avec l'approche que nous entendons suivre.

Au-delà des acteurs classiquement identifiés dans l'analyse (entreprises, salariés et tiers assureur), nous considérons plusieurs acteurs qui nous semblent souvent occultés et pourtant décisifs : les médecins du travail, qui conseillent les chefs d'entreprise, les salariés ou leurs représentants ; les experts préventeurs de la tutelle (par exemple de l'Institut national de recherche et de sécurité-INRS) que les salariés ou les entreprises peuvent solliciter ; les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) lorsqu'ils existent⁵ et autres institutions représentatives du personnel. Plus

⁵ Ils font l'objet d'une obligation légale dans les établissements de plus de 50 salariés. De fait, ils sont présents dans près de trois quarts d'entre eux, une proportion stable entre 1998 et 2004 (Coutrot, 2001 et 2007).

généralement, nous nous intéresserons à l'acteur syndical et à sa position dans les négociations d'entreprise ou de branche, ainsi qu'aux organisations patronales qui peuvent jouer un rôle décisif dans la diffusion, ou non, des pratiques.

Ces acteurs sont censés assurer des rôles complémentaires dans la prévention comme les nombreuses brochures éditées par la Cram en font état. Par ailleurs, ces acteurs ne sont pas en position symétrique. Les entreprises occupent une place pivot en tant que préventeur potentiel, mais aussi comme responsable juridique des dommages de santé qu'elles causent. Elles sont soumises aux obligations réglementaires (document unique qui prévoit l'obligation d'évaluation des risques professionnels) et à la tarification de la branche « accidents du travail-maladies professionnelles » (AT-MP) au *prorata* du nombre et de la gravité des accidents qu'elles ont causés sur les trois dernières années (mode de calcul du taux net). Le CHSCT doit contrôler l'application des prescriptions et contribue à la politique de prévention de l'entreprise. Il peut, comme le chef d'entreprise, solliciter les experts des Cram.

L'analyse rend compte des pratiques et rôles concrets de l'ensemble de ces acteurs afin de comprendre comment ils s'articulent et dans quelle mesure et à quelles conditions ils forment un plan d'ensemble ou une politique cohérente de prévention des risques professionnels. On entend politique cohérente au sens de l'acteur public, c'est-à-dire comme processus associant l'identification d'un « problème » de santé à la mise en œuvre raisonnée et concertée de solutions, éventuellement évaluées à l'aune d'objectifs explicites de réductions des accidents et maladies professionnelles. En ce sens, la question de la coordination des acteurs est centrale et, avec elle, l'identification des niveaux effectifs de régulation : le niveau interprofessionnel à travers l'analyse du rôle de la taille (le calcul des taux de prélèvement variant selon les effectifs de l'entreprise), le niveau de la branche professionnelle par le biais des organisations syndicales et patronales, éventuellement aussi le groupe auquel l'entreprise appartient.

1.2. Les risques professionnels comme résultats d'arbitrages complexes : une économie des risques professionnels

L'ensemble des acteurs concernés ne peut considérer les risques professionnels indépendamment d'autres objectifs de leur activité et pour lesquels ils peuvent faire l'objet d'injonctions. L'entreprise, comme acteur central, fait notamment l'objet d'une pluralité de risques et d'objectifs dans un ensemble de contraintes, opportunités et contradictions qu'il faudra tenter de restituer. Les identifier et comprendre leur logique n'est pourtant pas chose aisée. Il est en général plus facile de dresser les principales configurations des modèles socioproductifs (Amossé, Coutrot, 2008) que d'analyser la séquence des arbitrages qui sont opérés en matière de stratégie économique, gestion des ressources humaines, organisation du travail, etc. Cette question pose en effet de délicats problèmes méthodologiques : les contraintes, comme les opportunités, ne s'imposent pas toutes en même temps ni avec la même force ; les arbitrages sont multiples et ainsi souvent difficiles à démêler d'autant qu'ils peuvent faire l'objet de reconstruction de la part des acteurs. Pour autant, cette attention portée à l'écheveau des dimensions économiques et sociales susceptibles de favoriser ou d'empêcher la mise en œuvre de dispositifs concrets paraît essentielle, si l'on souhaite effectivement comprendre l'économie, au sens large, de la prévention des risques professionnels.

La première des dimensions qu'il convient d'aborder concerne évidemment la situation et le positionnement économique de l'entreprise. Au niveau des postes de travail, l'arbitrage entre productivité et sécurité, auquel on pense immédiatement, est un enjeu fort de la prévention, mais il n'est pas le seul et tous ne s'expriment pas forcément en termes de contraintes et de contradictions. Ainsi, même si elle est rarement revendiquée⁶, ne pas opter pour une politique de prévention peut être une

⁶ À l'inverse, par exemple, de l'entreprise *Wal Mart* aux États-Unis, qui ne fait pas mystère depuis de nombreuses années de sa politique ouvertement antisyndicale.

réelle stratégie économique d'entreprise : par exemple, lorsque les accidents de travail ne s'accompagnent pas d'une désorganisation de la production et qu'il n'y a pas de pénurie de main-d'œuvre ou lorsque les maladies professionnelles ne se déclarent qu'à très long terme, avec les difficultés de mise en cause de la responsabilité de l'employeur que cela pose. À l'inverse, certaines entreprises peuvent opter de façon volontariste pour des dispositifs de prévention des risques et s'assurer d'une certaine publicité vis-à-vis des actionnaires ou des clients⁷. En ce cas, se pose toujours la question de l'effectivité des dispositifs.

Mais les décisions des entreprises ne sont pas qu'économiques. D'autres dimensions peuvent contraindre ou inviter les entreprises à mettre en œuvre des dispositifs de prévention : la mobilisation des salariés, l'organisation et la compétence des syndicats, l'injonction de l'inspection ou de la médecine du travail, etc. La régulation politique, au niveau de la branche professionnelle ou du bassin d'emploi, peut également être un facteur invitant les entreprises à adopter des pratiques coordonnées en la matière. Enfin, l'entreprise peut être sollicitée dans le cadre d'autres politiques publiques qui cherchent, elles aussi, à peser sur son comportement. Par exemple, les allègements de cotisations sociales que porte la politique de l'emploi a pour effet de stimuler ou de maintenir les emplois non qualifiés – qui sont aussi les plus porteurs de conditions de travail difficiles et de risques (Amossé, Chardon, 2006) – et peuvent ainsi perturber l'effet incitatif de la tarification AT-MP.

1.3. Le risque professionnel comme construction collective : construire les risques professionnels comme « problème »

Il y a quinze ans, Christian Baudelot et Michel Gollac (1993) montraient l'incapacité des théories du marché à expliquer les variations, empiriquement observées, de l'indemnisation des pénibilités. La formation des salaires, disaient-ils, est subordonnée à un degré de reconnaissance préalable de la pénibilité des conditions de travail. À défaut, celle-ci reste invisible, donc, non indemnisée et ne peut déclencher aucune action correctrice. Cette reconnaissance préalable, *l'objectivisation*, est le résultat d'un processus complexe et variable selon les sujets, qui construit un phénomène comme « problème » appelant des solutions, éventuellement urgentes. Une telle construction a toujours une profondeur historique et conflictuelle. Elle peut connaître des dénouements ou retournements rapides, voire fulgurants à l'occasion de sinistres majeurs, des « crises » ou des affaires [Soveso, Bopal, le « sang contaminé », etc.] (Chateauraynaud, Torny, 1999). Pour les objectivations relatives au travail et à la santé des travailleurs, les processus semblent beaucoup plus lents, comme en témoignent « l'affaire de l'amiante », l'histoire de la silicose (Devinck et Rosental, 2007) ou encore les débats autour de l'exposition aux éthers de glycol en France (Jouzel, 2007).

En somme, préalablement à la « gestion » d'un risque, la question se pose de sa formalisation publique, c'est-à-dire de sa construction collective comme « problème » appelant des solutions et mobilisant des ressources. Pour les risques professionnels, la dégradation, ou au moins l'absence d'amélioration des résultats en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles, témoignent, pour le moins, du caractère inachevé de la construction collective des dommages de santé des travailleurs en risques effectifs. Dans ces conditions, il est probable que l'on trouvera des « perceptions » très hétérogènes de l'urgence à apporter à leur traitement. Tout dispositif de prévention des risques s'inscrit ainsi dans ce que l'on pourrait appeler des échelles de gravité qui ne sont probablement ni univoques ni partagées dans les entreprises et dont il faut restituer la logique. Ces échelles ne renvoient pas fondamentalement à la diversité des points de vue individuels ou fonctionnels, ni à des « représentations », mais à des modes de construction collectifs des risques dans lesquels les dommages de santé des salarié-e-s et le coût de ces dommages ont plus ou moins de poids.

⁷ Peut-être incitées en cela par les initiatives légales en matière de responsabilité sociale et environnementale (Rapport social et environnemental).

Dans ce cadre, il paraît essentiel de comprendre ce qui fait que le risque professionnel émerge, se construit et s'impose, dans une entreprise, sur un territoire, dans une branche professionnelle ou plus largement dans la société : est-ce l'urgence économique, la pression des salariés, l'efficacité des modes de régulation privés ou publics ? Et une construction collective des risques professionnels suffit-elle à assurer que des dispositifs de prévention efficaces soient mis en œuvre ?

2. LA MÉTHODOLOGIE DE L'APPROCHE EMPIRIQUE

L'émergence du risque professionnel comme construction collective met en scène de nombreux acteurs qui peuvent peser de façon cohérente, ou non, dans les arbitrages concrets opérés par les directions d'entreprise. Aussi, notre projet envisage de les aborder de concert, à partir de deux méthodologies distinctes : l'exploitation d'enquêtes statistiques, d'une part, un travail de terrain, d'autre part. Notre intention est d'organiser des échanges plus riches entre ces deux types de matériaux qu'il n'est d'usage, en les mobilisant l'un et l'autre parallèlement pour répondre à nos questions. Nous avons cherché en particulier à éviter la division du travail traditionnelle qui alloue le « cadrage » aux premières et la restitution des « logiques d'acteurs » à la seconde.

2.1. Sélection des matériaux d'enquête : données sur grand échantillon et observation d'une branche professionnelle

Notre projet articule une capacité de synthèse à partir de grands échantillons et une observation fine des décisions des acteurs.

Pour la synthèse, nous avons exploité l'enquête **REPONSE 2004-2005**, qui interroge à la fois des représentants de la direction, des représentants du personnel et des salariés dans 3 000 établissements de vingt salariés ou plus du secteur marchand non agricole. Cette enquête nous semble particulièrement adaptée à une telle analyse, elle a d'ailleurs fait l'objet de premières exploitations en ce sens (Coutrot, 2007). De fait, elle comporte des questions relatives aux documents élaborés, dispositifs mis en place, objectifs suivis et négociations tenues en matière de prévention des risques, de sécurité et de conditions de travail. Par ailleurs, les informations disponibles sur la situation et le positionnement économique, mais aussi sur la perception des conditions de travail par les salariés et leur direction ou encore sur l'appartenance à une branche professionnelle ou à un groupe sont autant d'informations qui permettent de tester des hypothèses liées à nos directions problématiques. On détaillera cette approche et les étapes du travail dans un point spécifique ci-dessous.

L'observation fine des décisions des acteurs a été stratégique pour replacer, comme nous le souhaitons, la prévention (ou non) des risques professionnels dans le processus dynamique de l'activité productive. Dès qu'il s'agit d'analyser des comportements d'entreprise, en effet, la modélisation ne parvient que très partiellement à rendre compte de la complexité des prises de décision. De nombreux problèmes d'endogénéité des mécanismes et de simultanéité des effets rendent l'interprétation des résultats extrêmement difficile. Il faut donc compléter et articuler l'analyse à une enquête fine sur un terrain sélectionné à partir d'un ensemble raisonné de critères. Le dialogue étroit des deux approches – statistique et sociologique – au fur et à mesure de leur avancement a permis, par un échange de validations, réfutations ou reformulations d'hypothèses, de donner un sens aux données, c'est-à-dire d'aider à interpréter les corrélations statistiques en indiquant des sens probables de causalité et l'exogénéité relative des variables entre elles. Inversement, l'enquête de terrain a proposé des analyses et des tests auxquels nous n'aurions peut-être pas pensé immédiatement.

Compte tenu des exigences contradictoires de définition des deux approches – étendue à l'ensemble de l'économie pour les exploitations statistiques et centrée sur un secteur et un territoire particuliers pour le travail de terrain –, il n'est pas possible de conduire les deux analyses sur le même champ. Pour autant, la définition d'un cadre problématique commun et la prise en compte d'une même plu-

ralité d'acteurs (dirigeants d'entreprise, représentants du personnel, branches professionnelles, etc.) permet de faire discuter les hypothèses et résultats des deux approches. Le calendrier de la recherche avait été conçu à cette fin. Par exemple, l'élaboration d'une carte factorielle de la prévention des risques à partir des données statistiques (cf. partie 1.1.) a permis de situer les établissements relevant des secteur et territoire enquêtés sur le terrain, mais aussi d'autres secteurs ou territoires selon des dimensions qui se sont révélées déterminantes sur le terrain quant à la mise en œuvre de la prévention des risques : qu'il s'agisse de variables de taille, de situation économique ou de mobilisation des salariés.

Quant à l'ensemble raisonné de critères de sélection du terrain, nous avons cherché une activité suffisamment homogène du point de vue de son processus productif (technologie et étapes de production) dont nous pouvions avoir une appréhension large sur le territoire national. Nous avons donc écarté les plus gros secteurs et les plus hétérogènes. Nous voulions également que l'activité soit significative du point de vue des risques professionnels : soit parce qu'ils restaient élevés, soit parce que des mesures avaient permis d'en réduire le nombre ou la dangerosité. Enfin, et compte tenu du projet global, nous souhaitons que des dispositifs de prévention y aient été installés, et de préférence des dispositifs engageant la négociation entre partenaires sociaux : le dialogue social est en effet présenté comme une condition *sine qua non* de la prévention et de la diffusion des bonnes pratiques en la matière (par exemple INRS, 2003). Et cet aspect assure en outre une certaine cohérence avec l'enquête *REPONSE*. Nous sommes donc partis des accords de branche ou d'entreprise portant sur la santé et la sécurité, qu'ils aient, ou non, été signés dans le cadre de l'accord du 13 septembre 2000 sur la santé au travail et la prévention des risques professionnels⁸.

Au final, nous avons retenu les industries de transformation de la volaille, qui assurent l'abattage des volailles et la préparation de leur viande. Les deux fédérations patronales qui organisent la branche et les syndicats de salariés (à l'exception de la CGT) ont conclu, en mai 2007, un accord national sur la santé et la sécurité⁹. Cet accord témoigne de la formalisation des questions de prévention au niveau de la branche. En même temps, ces industries présentent des taux d'accidents du travail, mais aussi de troubles musculo-squelettiques qui ont alarmé la direction des risques professionnels de la Caisse nationale d'assurance-maladie des travailleurs salariés (Cnam-TS). La dernière analyse disponible sur la question montre un indice de fréquence des AT-MP pour ces industries deux fois et demie supérieur à la moyenne de l'ensemble des activités de production (Liot, 2007). Et la situation s'aggrave régulièrement depuis dix ans. Pour les entreprises de 200 salariés et plus, le coût du prélèvement est estimé à 6 % de la masse salariale (données de la Fédération des industries avicoles-FIA).

En outre, la sensibilité de ces industries à la grippe aviaire a été un dernier argument en leur faveur. Cette sensibilité s'est, bien sûr, traduite par une baisse brutale de la consommation des ménages mais aussi, et c'est ce qu'il nous semble très intéressant d'examiner, par leur implication (contrainte) dans la gestion d'un risque sanitaire. Nous avons donc, avec ces industries, l'occasion d'examiner des (non)réponses aux risques professionnels dans un contexte où la notion de « risque » est présente et active. Enfin et comme elles s'y étaient engagées, les organisations patronales et syndicales de la branche nous ont apporté un soutien appréciable en intercédant auprès des responsables d'entreprise et d'établissement et en facilitant les entretiens qu'il nous semblait nécessaire de mener. Le détail du protocole d'enquête auprès de ces industries est présenté ci-dessous.

⁸ Accord signé pour le patronat par le Medef, la CGPME et l'UPA et pour les syndicats de salariés par la CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT-FO et la CGT.

⁹ « Accord relatif à la santé et la sécurité dans les industries de la transformation de la volaille », signé par les deux fédérations patronales – la FIA (Fédération des industries avicoles) regroupant les plus grosses unités du secteur et le CNADEV (Comité national des abattoirs et ateliers de découpe de volailles, lapins et chevreux) représentant les plus petites structures – et les syndicats de salariés suivants : FGA CFDT, FGTA FO, CGC, CSFV CFTC. La CGT a refusé de signer, mais son représentant a été présent, et moteur, tout au long de la négociation. Un certain nombre de propositions retenues dans l'accord lui sont directement imputables, comme la formation et les procédures de sécurisation des postes de travail les plus dangereux.

2.2. Exploitation statistique de l'enquête *REPONSE* 2004-2005

À partir des données statistiques, nous avons tenté dans un premier temps de comprendre quel était le contenu concret de la prévention des risques. Dans *REPONSE*, il était en effet demandé au dirigeant d'entreprise interrogé de préciser par une réponse en clair quels étaient les dispositifs mis en œuvre dans son établissement. Ces quelque 2 500 déclarations ont fait l'objet de plusieurs exploitations, à l'aide des logiciels d'analyse textuelle, *Alceste* et *Prospéro*, qui ont conduit à l'élaboration d'une typologie des actions de prévention et risques associés déclarés dans l'enquête. Les résultats de ces exploitations ont été organisés et interrogés autour d'une réflexion sur les critères qui permettraient de discriminer des variétés d'intensité de prévention et ont finalement conduit à proposer une première catégorisation, *a priori* ordonnée selon une « intensité » croissante de leurs efforts de prévention, des établissements en fonction des dispositifs qu'ils avaient déclaré avoir mis en œuvre. Présentée au début de la partie I de ce rapport, cette catégorisation a ensuite été complétée par d'autres grilles d'analyse des pratiques d'entreprise en matière de risque professionnel, de sécurité et de conditions de travail. De fait, nous avons plus largement construit (à l'aide d'une analyse des correspondances multiples) une carte factorielle des établissements selon la manière dont la question de la santé-sécurité était abordée en leur sein. Précisément, nous avons utilisé les questions posées aux représentants de la direction concernant quatre facettes distinctes de la formalisation des risques professionnels dans l'établissement :

- le *document d'évaluation des risques professionnels* (En 2004, un document d'évaluation des risques professionnels a-t-il été établi ? « Oui », « Non », « Ne sait pas ») et sa diffusion aux salariés ou à leurs représentants (A-t-il été diffusé ? « Au CHSCT », « Au CE, DU¹⁰ », « Aux DP », « Aux salariés eux-mêmes ») ;
- les *dispositifs de prévention* (Des dispositifs de prévention en vue de réduire les risques professionnels ont-ils été mis en œuvre ? « Oui », « Non », « Ne sait pas » ; Si oui, lesquels ?) « mis en catégories » comme indiqué plus haut ;
- les *objectifs en matière de sécurité* (En 2004, dans chacun des domaines suivants, des objectifs précis et quantifiés ont-ils été fixés (éventuellement par vous-même) pour l'établissement... Pour la sécurité ? « Oui », « Non », « Ne souhaite pas répondre », « Ne sait pas » ; Quel objectif était prioritaire ? « La rentabilité », « la croissance, la part de marché », « le respect d'un budget », « les coûts salariaux », « la qualité », « la sécurité ») ;
- la *négociation collective en matière de conditions de travail* (Au cours des trois dernières années [2002, 2003, 2004], y a-t-il eu discussion ou négociation sur les thèmes suivants... Les conditions de travail (sécurité, etc.) ? « Oui », « Non », « Ne sait pas » ; Un accord a-t-il été conclu sur ce thème [toujours au cours des trois dernières années] ? « Oui », « Non », « Ne sait pas »).

Cette analyse a notamment permis de définir des indices et classes d'établissements¹¹ visant, comme la catégorisation des dispositifs mis en œuvre, à rendre compte de la diversité des pratiques d'entreprise et à les hiérarchiser.

Dans la seconde phase du travail, les pratiques ainsi identifiées ont été mises en relation avec différentes caractéristiques des établissements : il s'agit d'informations relatives à (a) la manière dont les directions évaluent les conditions et accidents du travail, (b) la perception et la mobilisation des salariés sur ce thème, (c) la situation et le positionnement économique de l'entreprise, (d) la stratégie de gestion des ressources humaines et l'organisation du travail au sein de l'établissement. Les analyses effectuées ont permis d'estimer le sens et l'ampleur de différentes associations statistiques,

¹⁰ Délégué unique.

¹¹ Obtenues par une classification hiérarchique ascendante.

de tester directement certaines hypothèses et d'en formuler d'autres, en lien avec les trois axes problématiques présentés plus haut. Initialement, la richesse des informations disponibles permettait d'espérer des éléments de réponse à un grand nombre de questions, que nous rappelons pour mémoire.

(a) et (b) L'analyse des deux premières dimensions renvoie notamment à la question de l'effectivité de la prévention des risques : dans quelle mesure s'agit-il de dispositifs qui ne seraient que formels et qui ne correspondraient pas à des problèmes perçus concernant les conditions de travail ? En ce cas, répondent-ils à une volonté de maintenir la paix sociale face aux revendications des salariés ou à une volonté d'affichage, pour les actionnaires ou les clients ? À l'inverse, quand les risques sont-ils effectivement perçus comme tels par les décideurs économiques, en ce sens que les dispositifs répondent à des contraintes du travail déclarées par les directions d'établissement ? Et cela correspond-il alors à un avis partagé par les salariés ? Dans ce dernier cas, et si l'on constate en plus des problèmes d'absentéisme et de démission, cela pourrait correspondre à des mécanismes de fuite ou d'exclusion des salariés devant le risque professionnel.

(c) et (d) Par ailleurs, et bien que ces questions ne soient pas indépendantes les unes des autres, la connaissance de la situation économique de l'entreprise (ou de l'établissement) et des modes de gestion des ressources humaines doit permettre d'aborder la question des conditions économiques d'émergence de la prévention des risques : cette dernière survient-elle dans des contextes économiques difficiles ou au contraire lorsque la « santé » économique de l'entreprise est bonne¹² ? S'apparente-t-elle dès lors à une charge que l'on essaie de limiter lorsqu'elle devient trop lourde ou plutôt à un investissement que l'on peut se permettre quand les affaires marchent ? Correspond-elle à des établissements où l'on investit dans le capital humain, à travers une politique de formation active ou une volonté de fidéliser la main-d'œuvre, ou à l'inverse à des établissements où le recours à l'intérim est important et le *turn-over* élevé ?

En ce sens (cette question mêle les quatre premières dimensions), dans quelle mesure la prévention des risques renvoie-t-elle à une segmentation du tissu productif, entre les « bons » établissements (aux bons résultats économiques et aux bonnes pratiques concernant le risque professionnel) et les « mauvais » (aux mauvais résultats économiques et sans prévention des risques professionnels) ? Ne renvoie-t-elle pas à l'inverse à la théorie de la compensation qui prévoit que les établissements où les conditions de travail sont moins bonnes mettent en place des dispositifs pour les améliorer et adoptent des salaires plus élevés pour les compenser, ce qui grève leur performance économique ? Et dans cette perspective, quel rôle jouent les organisations syndicales, comme moteurs de la construction collective de la prévention des risques au sein de l'établissement ? Participent-elles à l'obtention de compensations dans les « mauvais » établissements ? À l'inverse, faute d'implantation, de rapport de force favorable ou de volonté, ne pèsent-elles pas seulement dans les « bons » ?

Enfin, l'utilisation des données de l'enquête *REPONSE* concernant le mode de gouvernance de l'entreprise ou du groupe, la participation à des réseaux patronaux et l'appartenance à une branche doit permettre de discuter de l'efficacité des modes de coordination privés et publics en matière de prévention des risques. Être dans une entreprise cotée en bourse, avoir des actionnaires étrangers, avoir des acteurs institutionnels dans le capital, devoir établir un rapport social et environnemental cela s'accompagne-t-il « toutes choses égales par ailleurs » d'une mise en œuvre plus fréquente, plus effective de politiques de prévention ? Participer activement à une organisation patronale professionnelle ou régionale, s'investir dans des clubs de DRH, cela favorise-t-il la diffu-

¹² De façon complémentaire sur cette question, on peut envisager d'apparier les accords d'entreprise relatifs aux conditions de travail ou à la protection sociale complémentaire tels qu'ils sont repérés dans les fichiers du ministère du travail (par exemple de 1996 à 2004) avec des données comptables telles que celles contenues dans les EAE (*Enquête administrative sur les entreprises*) sur la même période. L'analyse de ces données devrait permettre de situer dans la vie économique de l'entreprise ce moment de formalisation de la question des conditions de travail qu'est un accord collectif sur ce thème.

sion de « bonnes » pratiques comme des réticences des employeurs ? Être en-dessous ou en deçà du seuil de taille correspondant à la taxation réelle (*versus* collective) des accidents du travail et maladies professionnelles cela joue-t-il un rôle ? Etc.

Ce sont autant de questions que l'exploitation statistique de l'enquête *REPONSE* a permis d'aborder. À cette fin, différentes méthodes d'analyse multivariée ont été utilisées d'ici la fin de notre recherche. Nous avons notamment évalué l'importance respective des différentes dimensions évoquées – de (a) à (d), sans oublier les variables de composition de la main-d'œuvre – pour « expliquer » le degré et les modalités de formalisation des risques professionnels dans l'établissement. Pour ce faire, des régressions simples et des analyses logistiques multinomiales ordonnées et non ordonnées ont été estimées, respectivement sur les « indices d'intensité », catégories de dispositifs construites à la main et classes d'établissements obtenues par classification ascendante hiérarchique.

2.3. L'enquête de terrain auprès des industries de transformation de la volaille

L'enquête auprès des industries de transformation de la volaille repose sur une série d'entretiens auprès d'un échantillon d'entreprises ou établissements¹³ sélectionnés sur divers critères, dont la taille. Nous y avons ajouté un critère géographique pour une enquête dite « territorialisée » dans les Pays de la Loire. Cette approche territorialisée entend saisir les pratiques de prévention des entreprises en référence, non seulement, à une activité productive commune – situation économique générale du secteur, état technique et technologique, structure productive, etc. – mais aussi en référence à une inscription territoriale. Non que le territoire joue en tant que tel sur leur conception de la prévention mais parce qu'il forme un espace, au sens premier du terme, dans lequel et par lequel les entreprises nouent des relations plus ou moins régulières et plus ou moins pérennes avec d'autres acteurs : les entreprises du secteur ou non, les services régionaux de prévention, les services régionaux du travail, les chambres consulaires, les services de médecine du travail quand elles n'emploient pas elles-mêmes un médecin, les experts de cabinets conseils spécialisés sur la question, etc.

De même, les salariés ne se cantonnent pas à leur seule entreprise et peuvent chercher ailleurs les appuis nécessaires à leurs actions, par exemple : auprès des services de médecine du travail, des services régionaux de prévention, des services de l'inspection du travail ou des unions syndicales locales, départementales, voir régionales. La remarque vaut particulièrement pour les membres des CHSCT. Au-delà, le territoire donne également accès aux caractéristiques de l'offre de travail locale et plus largement à une histoire de l'activité et des individus qui l'animent. Bref, un ensemble d'aspects liés aux risques professionnels mais qui, rarement, sont articulés aux dimensions dites « économiques » et qu'il nous semblait important de considérer. L'enquête territorialisée devrait permettre cette articulation. Pour contrôler nos résultats et apprécier le poids des spécificités de la région choisie, nous avons toutefois enquêté dans trois entreprises du secteur, hors Pays de la Loire (Aquitaine, Bretagne et Centre).

Au total, treize enquêtes ont été menées¹⁴. Les entreprises ont donc répondu nombreuses et vite, ce qui, pour qui connaît les difficultés d'accès aux entreprises, peut être vu comme un succès. Nous en sommes en partie redevables aux deux fédérations patronales qui nous ont aidés autant qu'elles s'y étaient engagées. Mais aussi aux entreprises elles-mêmes qui se sont révélées moins fermées que leur (mauvaise) réputation le laissait craindre. Tous nos entretiens ont été satisfaisants et nos interlocuteurs nous ont accordé le temps nécessaire. Ils se sont également montrés intéressés par les entretiens, sans doute parce que nous en consacrons une grande partie à l'histoire de la société, son activité, aux difficultés rencontrées, aux perspectives, à l'itinéraire des interviewé-e-s eux-mêmes, etc. Autrement dit, à des sources de fierté profonde pour ce qui concerne l'entreprise dont la marque

¹³ Dans la suite du texte, on écrira seulement « entreprises », mais il faut comprendre « entreprises ou établissements »

¹⁴ On trouvera dans les documents joints au rapport une synthèse des spécificités des entreprises enquêtées.

familiale est toujours patente et à un quotidien de l'activité que nos interlocuteurs ont eu d'autant plus de plaisir à décrire que, de leur avis même, il est rarement objet de curiosités.

Le reste de l'entretien portait sur le cœur de la recherche et cherchait à susciter un diagnostic de la situation de santé des salariés, en laissant les interlocuteurs les plus libres possible dans la façon de qualifier et spécifier les éventuels risques de leur activité. Nous avons également interrogé sur les dispositifs de prise en charge de ces risques installés dans l'entreprise, en tentant d'en comprendre la généalogie et les vecteurs. Enfin, nous avons fait porter une partie de nos questions sur les pratiques de prévention sanitaire pour en détailler les procédures et les comparer à celles mises en place contre les risques professionnels. Précisément, les entretiens ont abordé quatre grandes séries de questions composant autant de modules.

- Module « évaluation et prévention des risques professionnels » : diagnostic de la situation (très particulièrement en matière de TMS), définition des postes les plus exposés, présence d'instrument d'évaluation et de suivi, évaluation des dispositifs mis en place, relevé de documents réglementaires, mode d'évaluation des coûts entraînés par les TMS et type de formalisation, définition des personnels chargés des questions de santé et sécurité, projets et programmes à moyen terme, capacité d'action, lien avec les représentant-e-s des Cram et des DRT, appréciation globale de l'urgence du problème des TMS, poids de la taxation AT-MP, etc.
- Module « situation productive et stratégie économique de l'entreprise » : appréciation de la situation économique de l'entreprise, stratégie et positionnement sur le marché, évolution de la consommation, évolution de la concurrence, perspectives à moyen terme, investissements technologiques, etc.
- Module « gestion de la main-d'œuvre et relations professionnelles » : organisation du travail, mode de division du travail (notamment hommes / femmes), recours à l'intérim ou aux CDD, âge des salariés, perspectives d'emploi, effets des TMS sur la gestion du personnel et de l'organisation, etc.
- Module « risque sanitaire » : effet du H5N1, procédures de contrôle, modalités de suivi, personnel affecté aux contrôles et à leur suivi, effets sur la production et sur l'organisation du travail, investissements nécessaires.

Dans les Pays de la Loire, nous avons également sollicité les acteurs susceptibles de rencontrer localement les entreprises sur le thème de la prévention, en retenant prioritairement les acteurs publics engagés dans la prévention et les relations qu'ils nouent (ou non) avec les entreprises et leurs salariés. Nous avons ainsi contacté : les services de prévention de la Cram des Pays de la Loire, les services de médecine du travail, les services régionaux et départementaux de l'inspection du travail, les services vétérinaires de la Vendée qui concentrent une part importante de la transformation de la volaille, les réseaux de médecins de ville, les représentants des chambres consulaires, les représentants syndicaux aux niveaux local et départemental (ici aussi plus spécifiquement en Vendée). L'objectif, en contactant ces acteurs locaux, était d'apprécier la densité du maillage autour des entreprises en matière de prévention des risques professionnels.

3. STRUCTURATION DU RAPPORT : DEUX TYPES DE MATÉRIAU, UNE MÊME APPROCHE

Comme annoncé dans le préambule de ce rapport, nous présentons les résultats de la recherche en deux temps qui respectent la spécificité des matériaux mobilisés par l'exploitation de l'enquête *REPONSE*, d'une part, et par l'exploitation des données de l'enquête auprès des entreprises, d'autre part. Cependant, et nous y insistons, spécificité des matériaux ne veut pas dire exploitations disjointes et autonomes de ces deux parties du rapport. Bien au contraire, les deux exploitations ont été conduites dans le cadre d'une approche commune qui s'est progressivement dégagée de confronta-

tions et d'échanges autour de nos résultats provisoires. Par ces échanges, nous avons lentement construit des certitudes, découvert des impasses et aperçu de nouvelles questions qui relançaient l'analyse. L'élaboration d'un des points-clés de la recherche qui concerne les types de dispositifs de prévention mis en place par les entreprises et leurs articulations internes en donne un exemple concret (cf. partie I, I.).

Les deux parties qui composent ce rapport doivent être donc être vues, et lues, comme deux façons d'opérer une même synthèse des approches quantitative et qualitative. Leurs points de départ diffèrent de même que leurs cheminements que dictent les exigences de traitement de leurs matériaux et leurs modes de restitution des résultats. Cependant, les mêmes interrogations les guident l'une et l'autre ; interrogations nées, comme on l'a dit, de la confrontation régulière entre approches qualitative et quantitative.

La synthèse générale, dernière partie de ce rapport, présente les principaux résultats de la recherche. Cette présentation est guidée par la réflexion sur les outils dont l'action publique pourrait se doter ou qu'elle pourrait activer davantage. Nous y précisons les contributions respectives de la statistique et du terrain. Sur cette base, nous détaillerons et argumenterons l'apport spécifique de l'articulation de ces deux démarches qui constitue une option – mais aussi une expérience – forte de notre recherche.

BIBLIOGRAPHIE DE L'INTRODUCTION

AMOSSE T., CHARDON O., 2006, « Les travailleurs non qualifiés : une nouvelle classe sociale ? », *Economie et statistique*, n° 393-394.

AMOSSE T., COUTROT T., 2008, « L'évolution des modèles socio-productifs en France depuis quinze ans », in AMOSSE T., BLOCH-LONDON C. et WOLFF L., *Les relations sociales en entreprise. Un portrait à partir des enquêtes REPONSE 1992-1993, 1998-1999 et 2004-2005*, La Découverte, Recherche, 456 p.

APPAY B., THEBAUD-MONNY A. (dir), 1997, *Précarisation sociale, travail et santé*, Paris, Iresco.

ASKENAZY P., 2004a, *Les désordres du travail. Enquête sur le nouveau productivisme*, Paris, Le Seuil, particulièrement, chapitres 5 et 6.

ASKENAZY P., 2004b, « Santé et sécurité au travail : diagnostic économique et réformes », *Droit social*, n° 9-10, septembre-Octobre, pp. 859-865.

ASKENAZY P., 2006, « Les aspects économiques de la prévention et de la réparation des risques professionnels », *Actualité et dossiers en santé publique*, La documentation française, n° 57.

BAUDELLOT C., GOLLAC M., 1993, « Salaires et conditions de travail », *Économie et Statistique*, n° 265, pp. 65-84.

CHATEAURAYNAUD F., TORNY D., 1999, *Les sombres précurseurs : une sociologie pragmatique de l'alerte et du risque*, Paris, éd. EHESS.

COUR DES COMPTES, 2002, « La gestion du risque accidents et maladies professionnelles », Rapport pour le Président de la République, février, 271 p.

COUTROT T., 1998, « La force de la loi et le royaume du contrat », *Travail et Emploi*, n° 75.

COUTROT T., 2001, « Où sont les CHSCT ? », *Premières Synthèses*, Dares, n° 16-2, avril.

COUTROT T., 2007, « Plus de trois établissements sur quatre déclarent évaluer les risques professionnels », *Premières Synthèses*, Dares, n° 09-3, mars.

DEL SOL M., TURQUET P., 2007, « Les branche « accidents du travail et maladies professionnelles » ou les difficultés de socialisation du risque professionnel », *Économie Appliquée*, n° 1, pp. 153-180.

DEVINCK J.-C., ROSENAL P.-A., 2007, « Histoire d'une maladie professionnelle « exemplaire » : la silicose en France au XXe siècle », *La lettre de la Mire-Drees*, n° 14, septembre, pp. 2-5.

FAVEREAU O., PICARD P., 1996, « L'approche économique des contrats : unité ou diversité ? », *Sociologie du travail*, n° 38, pp. 441-464.

GALLAND J.-P., CAMPAGNAC E., MONTEL N., 2007, « Prise en compte des risques professionnels et des risques technologiques. Comparaison France/Grande-Bretagne », *Lettre de la Mire-Drees*, n° 11, octobre 2006, pp. 2-5.

- GEOFFARD, P.-Y., 2005, « Théorie économique et prévention des risques professionnels », communication colloque *Approches économiques de la prévention des risques professionnels*. Dares – Anact, 2 décembre 2005, Paris.
- GOLLAC M., VOLKOFF S., 1996, « *Altius, citius, fortius*, l'intensification du travail », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 144, pp. 54-87.
- GOLLAC M., VOLKOFF S., 2000, *Les conditions de travail*, Paris, La découverte, collection Repères.
- INRS -CMAM DIRECTION DES RISQUES PROFESSIONNELS, 2003, *Politique de maîtrise des risques professionnels : valeurs essentielles et bonnes pratiques de prévention*, INRS, brochure ED902, 15 p.
- JOIN-LAMBERT O., 2005, « Cultures du risque au travail et pratiques de prévention : présent et histoire du XX^e siècle », *La lettre de l'IRE*S, n° 65, pp. 1-3.
- JOUZEL J. N., 2007, « Fausse alerte ? : Le destin singulier des éthers de glycol dans l'univers de la santé professionnelle en France », *Politix*, n°79, pp. 175-193.
- LIOT C., 2007, *Statistiques 2006 : production de viandes de volaille et commerce de gros de volailles et gibiers*, paris, Direction des risques professionnels, département de prévention, 15 p.
- PEPIN M., FAUCONNIER D., 2005, « Des coûts aux risques stratégiques : essai d'approche économique de la problématique des troubles musculo-squelettiques », communication colloque *Approches économiques de la prévention des risques professionnels*. Dares – Anact, 2 décembre 2005, Paris.
- ROCHAIX L., 1997, « Asymétrie d'information et incertitude en santé : les apports de la théorie des contrats », *Économie et prévision*, n° 129-130, juillet-septembre, pp. 11-24.
- TRONTIN C., BEJEAN S., 2001, « La prévention des accidents du travail : risque moral et relations d'agence complexes », *Revue française des affaires sociales*, n° 4, octobre-décembre, pp. 157-176.

Partie 1

PRATIQUES DE PRÉVENTION : UNE ANALYSE STATISTIQUE À PARTIR D'UNE ENQUÊTE NATIONALE (*REPONSE* 2004-2005)

L'analyse statistique s'est attachée à identifier la variété des pratiques de prévention des entreprises et à les relier à différentes dimensions de leur activité et de leur environnement. Ces dimensions, qui vont de la dangerosité de l'activité à la situation économique de l'entreprise, en passant par la manière dont s'y nouent les relations sociales et dont s'y organise le travail, constituent autant de leviers potentiels de changement pour que s'améliore une situation sanitaire dont on a précédemment souligné la dégradation.

Dans un premier temps (**titre 1**), nous cherchons à différencier et, lorsque cela est possible, à hiérarchiser les entreprises selon l'importance des dispositifs de prévention des risques professionnels qu'elles mettent en œuvre, et plus généralement selon l'« intensité » de leurs pratiques en matière de sécurité et de conditions de travail. La réflexion autour des « indicateurs » ou « catégories » d'intensité a mobilisé les ressources variées de la recherche, notamment les enseignements de l'enquête de terrain conduite dans le secteur de la découpe de viande de volaille et l'exploitation de la littérature sur le thème. Nos premières observations font état d'une variété des pratiques de prévention comme des risques professionnels eux-mêmes (ces deux éléments n'étant évidemment pas sans lien) et rejoignent en cela les analyses de la littérature académique comme de la documentation professionnelle. Cependant, cette variété n'est pas immédiatement réductible à la taille des entreprises ni à leur activité économique. Surtout, les données disponibles ne s'ordonnent pas, naturellement, en une hiérarchie des pratiques qui nous permettrait d'apprécier l'intensité relative de l'effort de prévention que les entreprises consentent. Il nous a donc paru nécessaire de prendre le temps de la réflexion et de dépasser les catégorisations existantes.

D'un point de vue empirique, nous nous sommes appuyés sur les questions de l'enquête *REPONSE* relatives à la prévention des risques professionnels (établissement d'un document d'évaluation des risques, mise en œuvre de dispositifs de prévention), à la sécurité (existence d'un objectif précis en matière de sécurité pour l'établissement) et aux conditions de travail (tenue de discussions ou négociations sur ce thème au cours des trois années précédant l'enquête). Nous abordons les questions successives qu'a posées la construction des « catégories », « indices » et « classes » d'intensité, si on donne à ces termes le sens large d'étalons auxquels on peut référer la diversité des pratiques réelles. Nous n'avons en effet pas construit un indicateur unidimensionnel et unique censé traduire, à lui seul, la réalité complexe des situations d'entreprise. Compte tenu de nos observations de terrain, cela n'aurait pas été souhaitable. Notre objectif était d'ordonner les observations statistiques de telle sorte que l'on puisse mieux comprendre les conditions dans lesquelles certaines entreprises s'engagent plus fermement que d'autres dans un projet de réduction des risques professionnels.

Les questions de *REPONSE* ont été analysées grâce à différentes méthodes statistiques. Les dispositifs de prévention déclarés dans l'enquête ont fait l'objet d'une exploitation spécifique, allant de la description de leur diversité à leur mise en « catégories » à partir d'une double confrontation avec différentes formes d'« idéal » de pratiques de prévention – normes que prévoit le droit ou que relève la littérature – et avec nos propres observations conduites en entreprise¹⁵ (**section 1.1.**). Ces catégories ont été par la suite intégrées à une analyse plus large qui a englobé les questions portant sur les pratiques de l'établissement en matière de document d'évaluation, de sécurité et de conditions de

¹⁵ Notamment, comme nous le détaillerons plus loin, en adaptant aux données statistiques une logique d'emboîtement des dispositifs que nous avons observée sur le terrain.

travail. Nous avons ainsi pu construire à la fois des « indices » d'intensité et des « classes » d'établissements ayant des pratiques différenciées (**section 1.2.**).

➡ **À l'issue de cette première étape, nous disposons de trois grilles d'analyse complémentaires pour repérer et résumer, au travers de l'enquête *REPONSE*, la diversité des pratiques d'entreprise : les catégories de dispositifs, les indices d'intensité et les classes d'établissements.**

Ces trois grilles d'analyse ont été utilisées de façon complémentaire, ce qui a permis de vérifier la robustesse des conclusions obtenues. Détaillées dans ce rapport, la présentation et la discussion des méthodes ne doivent pas tromper : elles ne sont pas que techniques. En effet, au-delà des traitements de l'enquête *REPONSE* qu'elle comprend, la construction s'est alimentée à toutes les sources empiriques disponibles (données bibliographiques, observations et entretiens), qui ont été articulées et confrontées les unes aux autres sans chronologie ni hiérarchie préalable. À ce titre, la construction des catégories, indices et classes joue doublement. Elle constitue un premier moment-clef de la recherche, dont les résultats sous-tendent une partie des analyses ultérieures. Elle forme aussi une première façon, originale pensons-nous, de combiner approches qualitative et quantitative en maintenant à chacune sa spécificité et sa puissance.

Une fois construites, ces grilles d'analyse ont ouvert un deuxième temps (**titre 2**) de la recherche au cours duquel les différentes « intensités » des pratiques de prévention ont été articulées aux caractéristiques des entreprises qui nous ont semblé les plus pertinentes : la taille et le secteur d'activité en guise de premier repérage de l'ensemble du tissu productif (**section 2.1.**) ; la dangerosité du travail ensuite (**section 2.2.**), afin de relier effort de prévention et caractéristiques des risques professionnels ; les relations sociales, qu'il s'agisse des modes de représentation des salariés ou de la participation des directions aux organisations patronales, pour tenter de mesurer la manière dont les uns et les autres sont *de facto* associés à la prévention des risques professionnels (**section 2.3.**) ; la situation économique de l'entreprise (de sa structure capitalistique à sa rentabilité, en passant par son positionnement sur son marché), afin d'identifier les conditions ou les conséquences économiques des pratiques de prévention (**section 2.4.**) ; enfin, les pratiques de gestion des ressources humaines et formes d'organisation du travail, en vue d'identifier d'éventuelles complémentarités ou effets de substitution avec les efforts de prévention (**section 2.5.**).

➡ **L'ensemble de ces analyses a permis d'identifier les facteurs associés « toutes choses inégales réunies » et « toutes choses égales par ailleurs » aux catégories de dispositifs, indices d'intensité de prévention et classes d'établissements les mettant en œuvre.**

Sans trop anticiper sur nos résultats, indiquons qu'une multiplicité de facteurs conditionnant et résultant des pratiques d'entreprises enquêtées dans *REPONSE* a été mise en évidence. Mais ces facteurs ne jouent pas de la même manière pour tous les établissements, différents profils se dessinent où les efforts de prévention répondent à des logiques distinctes. Comme nous l'avons observé dans le secteur de la découpe de volaille, l'exploitation des données statistiques montre, qu'au-delà d'un ordonnancement relativement stable de l'intensité des pratiques, les réponses aux enjeux de sécurité et de conditions de travail diffèrent selon le poids donné à l'économique, le professionnel et le social, l'« interne » et l'« externe ».

Le troisième temps de l'analyse (**titre 3**) examine en détail trois questions appuyées sur des situations particulières d'entreprise. La première lève la contrainte de linéarité du modèle décrivant les facteurs associés aux efforts de prévention selon l'importance du risque professionnel. Deux univers sont distingués : ceux où les activités économiques sont « risquées » (au sens du taux de risque défini par le Cnam-TS) et ceux où elles le sont moins, dans lesquels nous caractérisons les « bons » et les « mauvais élèves » de la prévention (**section 3.1.**). La deuxième question porte sur les liens entre situations économiques et prévention des risques. Nous y mobilisons des données comptables extérieures à l'enquête *REPONSE* afin de ne pas limiter l'analyse de la situation économique de l'entreprise aux seules déclarations des dirigeants. Croissance du chiffre d'affaires, productivité du travail et niveau de rentabilité ont ainsi fait l'objet d'exploitations spécifiques (**section 3.2.**), con-

firmant globalement les associations statistiques mises en évidence précédemment. Enfin, dernière question, les effets du régime fiscal de pénalisation des accidents du travail et maladies professionnelles qui utilise les informations de la Cnam relatives au modèle de taxation (mixte ou réel) appliquées aux différents établissements (section 3.3.).

➡ **À l'issue de ces analyses spécifiques, les conclusions précédentes semblent confirmées : dessinant des profils d'établissements cohérents, les facteurs associés aux pratiques de prévention des risques professionnels indiquent aussi à la fois l'absence d'efficacité manifeste du système de tarification de la Cnam-TS et l'existence de marges de manœuvre économiques pour certains « mauvais élèves ».**

1. LE REPÉRAGE DES PRATIQUES D'ENTREPRISE CONCERNANT LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Comme nous l'avons indiqué, l'enquête *REPONSE* n'est pas spécifiquement consacrée au thème de la prévention des risques professionnels. Le dirigeant interrogé est « responsable des relations sociales dans l'entreprise » (selon les termes des consignes de prise de rendez-vous, il peut donc ne pas être un spécialiste de la prévention des risques professionnels comme le serait par exemple un responsable-sécurité ou un ingénieur-qualité. Cela étant, il occupe une position suffisamment importante dans l'établissement¹⁶ pour être, normalement, au courant de l'ensemble des pans de son activité, qu'il s'agisse de son fonctionnement interne (et notamment de la situation en matière de conditions de travail), de sa stratégie ou de sa situation économique. De plus, comme le montrent les observations que nous avons conduites dans les entreprises de la découpe de volaille, le fait qu'il existe une personne spécifiquement en charge des RH dans l'établissement signale un certain degré de formalisation des fonctions-supports, en particulier les questions de santé-sécurité.

Les analyses statistiques effectuées dans le deuxième temps de la recherche attestent que la fonction exercée par le répondant dans l'établissement¹⁷ n'est pas neutre quant aux pratiques de prévention déclarées dans l'enquête. Lorsqu'ils sont directeurs ou responsables des ressources humaines, les répondants déclarent par exemple plus souvent que des dispositifs sont mis en œuvre que lorsqu'ils sont directeurs d'établissement. Pour autant, et cela ressort également des traitements statistiques¹⁸, la prise en compte de ces informations dans les analyses n'en invalide pas les résultats : les autres facteurs associés aux pratiques de prévention demeurent pertinents.

Aussi, c'est avec *a priori* une relative confiance que l'on peut s'attacher aux réponses des dirigeants interrogés pour résumer les pratiques de prévention des risques professionnels conduites dans l'établissement.

1.1. Les dispositifs de prévention des risques professionnels déclarés dans *REPONSE* : la construction de catégories de dispositifs

Concrètement, l'enquête *REPONSE* s'ouvre sur deux parties qui portent respectivement sur les structures juridiques et financières de l'entreprise et sur les institutions représentatives du personnel

¹⁶ Dans 56 %, (respectivement 33 %) des établissements enquêtés (pondérés), il indique qu'il n'y a aucun (respectivement un seul) niveau hiérarchique au-dessus de lui dans l'établissement.

¹⁷ Entre directeur administratif et financier, responsable opérationnel et spécialiste des RH.

¹⁸ Précisément, la fonction du répondant a été prise comme variable explicative dans les analyses « toutes choses égales par ailleurs » : que ce soit pour les catégories de dispositif, les indices d'intensité ou les classes de prévention, il est apparu que l'« effet » correspondant était significativement différent de 0, mais que cet « effet » ne modifiait pratiquement pas celui des autres variables explicatives. Afin de ne pas alourdir la présentation déjà assez détaillée des résultats, les coefficients relatifs à la fonction exercée ne sont pas reproduits dans le texte, mais ils peuvent être obtenus sur demande.

de l'établissement. Après une vingtaine de minutes d'entretien, à la suite d'une question sur l'existence d'un comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT) et sur l'établissement d'un document d'évaluation des risques professionnels, la question sur les dispositifs de prévention est posée : « des dispositifs de prévention en vue de réduire les risques professionnels ont-ils été mis en œuvre ? » (relativement à l'année 2004). Et dans le cas d'une réponse positive¹⁹, l'enquêteur demande de préciser : « lesquels ? ». 2 502 réponses forment ainsi un corpus dans lequel les répondants mettent « librement » en mots ce que recouvre concrètement la prévention des risques professionnels dans les établissements français de 20 salariés et plus.

Afin d'analyser ce corpus et, si possible, définir des catégories de dispositifs signalant une hiérarchie de pratiques de prévention, nous avons utilisé différents logiciels (*Alceste*, *Prospéro*) et suivi différentes méthodes (de la description de la diversité des réponses à la mise en œuvre de procédures de classification) avant d'opter pour un codage manuel des réponses. Ce codage, validé par les observations de terrain et la documentation professionnelle disponible, fournit deux manières d'appréhender la diversité des actions concrètes de prévention : sous forme d'une typologie assez détaillée dans un premier temps, puis d'une catégorisation plus agrégée et *a priori* ordonnée.

1.1.1. Une typologie de dispositifs qui réduit la diversité des pratiques déclarées

À l'issue des analyses effectuées à l'aide de logiciels d'analyse textuelle (*Alceste* et *Prospero*, analyses non détaillées ici), l'univers sémantique des risques professionnels – du moins tel qu'il apparaît au travers des réponses ouvertes de l'enquête *REPONSE* – ne semble pas avoir produit des constructions langagières vernaculaires / techniques susceptibles de structurer les récits. L'usage d'expressions techniques était pourtant *a priori* attendu, compte tenu de conditions de passation de l'enquête qui laissaient trop peu de temps pour structurer les réponses. Afin de progresser dans la diversité des réponses fournies et de la réduire sans trop perdre l'information initiale, nous avons finalement défini « à la main » des types et catégories de dispositifs. Les 1 409 *items* recensés ont été dissociés en deux registres : celui des actions de prévention mises en œuvre qui regroupe la majorité des *items* (1 209) et celui des types de risques (203), qui peuvent être mentionnés seuls (c'est-à-dire sans action de prévention associée) mais apparaissent le plus souvent en redoublement d'une action. Après traitement, treize types d'actions et de risques associés (homogènes en leur sein et distincts les uns des autres) ont été construits. Cette typologie n'est pas la seule possible mais elle résiste à la mise à l'épreuve des énoncés bruts : la plupart des *items* peuvent être classés, les hésitations et les conflits de classement sont minimes.

Comme l'indique le tableau 1, les types définis présentent des fréquences diverses dans l'échantillon. Le type de dispositif le plus souvent mentionné, l'**aménagement des postes de travail**, est ici entendu au sens large : il fait référence aux dispositifs de prévention supposant des adaptations, des aménagements dans la façon de procéder des salariés, dans les machines utilisées, dans l'agencement des espaces de travail ; les risques associés correspondent essentiellement aux problèmes de gestes et postures. S'agissant de la **sécurisation**, des risques de différentes natures (qui définissent les sous-types) sont identifiés. Les dispositifs suivants cherchent alors à limiter, parfois supprimer, leurs effets potentiellement dangereux. Les types suivants (toujours par ordre de fréquence décroissant), *i.e.* la **formation et sensibilisation des salariés** et la **prévention en général**, d'une part, et les **équipements de protection individuelle**, d'autre part, ont tous trois été relativement aisés à définir, mais pour des raisons opposées : les uns parce qu'ils recouvrent un ensemble d'équipements certes divers mais faciles à distinguer des autres dispositifs ; les autres parce qu'ils s'appuient sur deux ou trois termes généraux mais là encore sans équivoque (formation, stage ; prévention, risque, AT, MP).

¹⁹ C'est le cas dans 85,4 % des établissements de l'échantillon (données non pondérées).

Tableau 1 : Typologie des actions de prévention et risques associés déclarés dans *REPONSE*

Types de dispositifs et de risques associés	Exemple de termes utilisés	Effectifs non pondérés
Aménagement des postes de travail		651
... et risques associés		276
Adaptation ergonomique	Ergonomie des postes, aménagement (poste, conditions de travail), posture ergonomique	287
Adaptation des machines et du matériel des postes	Aménagement de machines, changement écran, mobilier ergonomique, suppression des cutters	111
Agencement des espaces de travail (ou de son organisation, des horaires)	Agencement (bureau, atelier, laboratoire, locaux), rénovation (usine, magasin, bâtiment), travaux de réfection	322
Sécurisation		687
... et risques associés		181
Sécurisation des produits chimiques	Élimination des produits chimiques, gestion des risques chimiques, étiquetage des produits, détection de gaz	166
Sécurisation des outils et matériels	Cache écran, cutters à lame rétractable, nacelle	74
Sécurisation incendie et évacuation en cas de catastrophe	Alarme incendie, exercice d'évacuation, extincteur, sécurité coupe-feu	176
Sécurisation des espaces de travail	Sol anti-dérapant, barrière, désamiantage, signalisation, système d'aspiration	175
Sécurisation des machines	Carter, grille de protection, pose de capot, surveillance des machines	164
Formation et sensibilisation des salariés		670
Actions de formation	Formation (programmes, journées, modules, support), stage	501
Incitation	Challenge (sécurité, équipe sans AT), motivation	10
Sensibilisation	Sensibilisation, information, affichage, campagne, encart, tracts	230
Protections individuelles	EPI, casques, bouchons, harnais, lunettes, masques, lignes de vie	453
... et risques associés	Brûlures, coupures	43
Actions de prévention en général	Prévention, action, sécurité	402
... et risques en général	Risque, AT, MP, dangers	76
Suivi et analyse		428
Méthodes et référentiels	Certification ISO, OHSAS, référentiel UIC, démarche qualité	69
Inspection	Audit de risque, visite (chantier, CHSCT), organisme extérieur	65
Objectivation	Analyse (des risques, des pratiques), enquête accident, étude bruit, mesure thermique, recensement risque, taux d'AT	164
Plans et programmes	Plan (annuel, de lutte), programme (de prévention, zéro accident)	122
Suivi médical	Surveillance médicale, suivi médical	54
Correspondants		183
Référents généraux	Numéro urgence	4
Référents médicaux	Service médical, infirmière, médecin du travail	26
Référents sécurité, prévention	Animateurs (sécurité, prévention), cadre sécurité, CHSCT	74
Experts de la prévention	Conseil, expert, ergonomiste, Cnam, MSA	24
Comité et groupe de salariés	Groupes sécurité de proximité, réunions, commission sécurité	58
Premiers secours	Brevet secouriste, les premiers secours, AFPS, secouriste	126
... et risques associés		6

Mise en conformité		123
Actions de mise en conformité	Mise aux normes, remise aux normes, mise en conformité	95
Lois et règlements	Document unique, document risques professionnels, normes légales	29
Formalisations	Charte sécurité, consigne de poste, fiche accueil chantier, guide de procédure, protocole hygiène	121
Prévention et risques routiers	Risques routiers, accidents de la route, accidents de trajet, conduite	120
Contraintes, interdits et sanctions	Interdiction d'accès, limite vitesse, processus de sanction, permis	107
Automatisation	Automatisation des tâches, de certains postes, investissement machines, nouvelles technologies	27

Lecture : Le premier type, par ordre de fréquence décroissant dans *REPONSE*, correspond à l'**aménagement des postes de travail**. Quelque 651 des *items* mentionnés par les dirigeants relèvent de ce type, dont l'adaptation ergonomique constitue le premier sous-type. Il repose par exemple sur des termes ou expressions tels que « Ergonomie des postes », « aménagement (poste, conditions de travail) », « posture ergonomique ».

Champ : Établissements de 20 salariés et plus du secteur marchand non agricole.

Source : Volet « représentant de la direction » de l'enquête *REPONSE* 2004-2005, Dares (données non pondérées).

Les **suivis et analyses** correspondent à des dispositifs qui ne sont imposés ni par la réglementation ni par des contraintes techniques, qui ne se limitent pas à des actions ponctuelles et qui supposent des formalisations *ad hoc*, des reprises de l'extérieur, des procédures de contrôle ou de correction. Ils comprennent les méthodes et référentiels proposés par des standards internationaux (norme ISO par exemple), des groupements professionnels (industrie chimique, BTP) ou d'autres méthodes standardisées. À noter que nombre de méthodes et référentiels cités ne sont pas, à proprement parler, spécifiques à la prévention des risques professionnels : ils correspondent le plus souvent à des méthodes relatives à la qualité ou à l'environnement. Le sous-type « inspection » renvoie à des procédures de suivi telles que le contrôle régulier (par audit) qui est une des clauses imposées par les référentiels mais qui peuvent aussi être mises en place hors de ces derniers (comme par exemple les visites d'ateliers mensuelles du CHSCT avec compte rendu critique). L'objectivation représente divers formes et objets de mesures (étude du bruit, mesure thermique, par exemple) suivis régulièrement ou déclenchant des actions de correction. Le sous-type « plans et programmes » correspond à des actions globales que les établissements déclarent avoir mises en œuvre et qui recouvrent une diversité d'interventions souvent orientées vers un objectif chiffré.

Lorsqu'ils répondent à la question posée, certains dirigeants n'évoquent pas directement des dispositifs concrets ou des activités réalisées, mais des **correspondants** dans ou hors de l'entreprise. Il peut s'agir de la mise en place d'un service ou de référents sur les questions de sécurité et de prévention, la prise en charge par un responsable médical ou le recours à des intervenants extérieurs (ergonomes, Cram, Aract, etc.). À l'image de la formation (les deux types sont d'ailleurs souvent cités dans les mêmes établissements) et de la **prévention routière**, les **premiers secours** constituent une expression constituée et relativement courante, qui nous semble justifier qu'elle soit séparée des autres dispositifs. La **mise en conformité** fait référence à des obligations réglementaires imposées par la loi (comme l'établissement du document unique d'évaluation des risques professionnels, qui fait par ailleurs l'objet d'une question spécifique dans l'enquête²⁰) ou des critères de conformité technique. Les **formalisations** recensent les « bonnes pratiques » de sécurité et de prévention et les mettent en forme sur divers supports, de même que les **contraintes, interdits et sanctions** témoignent de l'exercice d'un contrôle effectif des procédures de prévention ou comportements des salariés qui sont perçus comme répréhensibles (port d'équipements, alcool). Enfin, le

²⁰ Lorsqu'il précise les dispositifs de prévention mis en place dans l'établissement, le dirigeant vient d'ailleurs de répondre à cette question. Le fait de citer le document unique comme dispositif semble ainsi sous-tendre que peu d'autres choses ont été effectuées, ce qui justifiera que nous positionnions ce type parmi les dispositifs d'intensité peu élevée (cf. *infra*).

dernier type, peu souvent cité et très atypique, fait référence à l'**automatisation**, c'est-à-dire la mise en place de chaînes de production, machines ou équipements lourds, comme réponse aux problèmes posés par les risques professionnels.

Au final, cette première typologie permet de classer pratiquement toutes les déclarations et ne nous semble faire l'impasse sur pratiquement aucune information importante²¹ présente dans les réponses que les dirigeants ont formulées.

Grâce au jeu de pondération de l'enquête, on peut préciser la fréquence relative des types de dispositifs. Quatre types de dispositifs sont présents chacun dans environ un quart des établissements²² (l'aménagement des postes de travail, la sécurisation des risques professionnels, la formation et la sensibilisation des salariés et les équipements de protection individuels). Viennent ensuite la prévention en général et les suivis et analyses, types mentionnés dans environ un établissement sur six, et enfin une multitude de types, dont la fréquence n'excède pas un sur quinze. À signaler le cas très atypique de l'automatisation, qui n'est évoqué que par 0,6 % des dirigeants.



Même réduite par la typologie proposée, la diversité des dispositifs mentionnés demeure importante. Et en moyenne, on trouve environ deux types de dispositif par établissement. C'est pourquoi, ce n'est pas directement cette typologie que nous utiliserons par la suite, mais un regroupement qui en est issu et qui sera limité à quatre catégories.

1.1.2. La première grille d'analyse : quatre catégories a priori ordonnées de dispositifs

Comme le synthétise le tableau 2, la construction de ces catégories de dispositifs *a priori* ordonnées dans le sens d'une plus grande intensité des pratiques de prévention s'est appuyée sur une logique d'emboîtement des dispositifs résultant des observations de terrain que nous avons conduites dans le secteur de découpe de volaille et sur deux noyaux de dispositifs définissant respectivement un « haut » et « bas » de la prévention. Du côté du « haut », ont été retenus les dispositifs ayant le caractère de généralité le plus élevé, c'est-à-dire les types « analyses et suivis », « formalisations », et les sous-types « experts externes » ou « comités et groupes de salariés ». En effet, les observations de terrain ont montré (cf. tableau) que cette formalisation plus grande était en général associée à d'autres types de dispositifs plus concrets (comme l'aménagement des postes de travail ou les équipements de protection individuelle)²³. Du côté du « bas », on trouve à l'inverse la « mise en conformité », la « sécurisation des outils ou machines », l'« automatisation » (comme manière de ne pas répondre directement à la question), la formation et les premiers secours. Là encore, les observations de terrain nous ont indiqué que ces dispositifs sont en général adoptés sans que d'autres le soient²⁴. Autant que le « haut » et le « bas » de la prévention en entreprise, c'est la logique pyramidale des dispositifs mis en œuvre qui ressort de l'observation des entreprises de découpe de volaille : elle semble tout à la fois montrer qu'une catégorisation ordonnée est possible et en suggère le principe.

²¹ On peut signaler à cet égard que quelques marqueurs complémentaires ont été retenus, lorsqu'une notion d'intensité, de régularité ou de répétition d'un même type de dispositifs était évoquée. Ces marqueurs (beaucoup, peu, régulièrement, etc.), relativement rares, n'ont pas été retenus dans la typologie, mais ont fait l'objet de traitements statistiques spécifiques. La faiblesse des effectifs correspondant rendant les conclusions fragiles, ils ne sont pas présentés ici.

²² De fait, les dispositifs sont non exclusifs les uns des autres, les dirigeants ayant souvent mentionné plusieurs dispositifs dans leur réponse.

²³ Les statistiques ont par ailleurs appuyé cette décision, puisque les formalisations et les contraintes, interdits et sanctions se sont révélés être positivement corrélés aux autres pratiques déclarées (document d'évaluation, objectifs-sécurité et négociation sur les conditions variables).

²⁴ Et là encore, les statistiques ont confirmé la mise en catégorie proposée à partir des observations de terrain : en effet, la sécurisation, les premiers secours et la mise en conformité sont corrélés négativement à l'existence d'un document d'évaluation, d'un objectif sécurité et d'une négociation sur les conditions variables.

Tableau 2 : Répartition des établissements (en pourcentage) selon les catégories *a priori* ordonnées de dispositifs

Catégories a priori ordonnées de dispositifs	Définition et composition des catégories de dispositifs déclarés		Nombre de dispositifs	Diversité des dispositifs
Catégorie 4 (18,2 %)	<u>Suivi et analyse</u> à l'exception des méthodes et référentiels (45 %), <u>expert de la prévention</u> (6 %) ou <u>comité et groupe de salariés</u> (8 %) comme référent, <u>formalisations</u> (28 %), <u>contraintes, interdits et sanction</u> (25 %)	Aménagement des postes de travail (17 %) et risques associés (7 %), sécurisation des espaces de travail (5 %), équipements de protection individuelle (18 %) et risques associés (1 %), prévention (15 %) risques en général (5 %), référent sécurité ou prévention (6 %), prévention et risque routier (4 %)	2,6	2,4
Catégorie 3 (43,8 %)		<u>Aménagement des postes de travail</u> (41 %) et <u>risques associés</u> (15 %), <u>sécurisation des espaces de travail</u> (12 %), <u>équipements de protection individuelle</u> (33 %) et <u>risques associés</u> (4 %), <u>prévention</u> (18 %) <u>risques en général</u> (1 %), <u>réfèrent sécurité ou prévention</u> (3 %), <u>prévention et risque routier</u> (5 %)	2,2	1,8
Catégorie 2 (17,3 %)			1,5	1,3
Catégorie 1 (20,8 %)	<u>Absence de dispositif</u> (93 %), <u>dispositif inconnu</u> (7 %)		0,0	0,0

Lecture : La catégorie 4 qui représente 18,2 % des établissements comprend tous ceux qui ont mentionné comme dispositifs ceux relevant du suivi et de l'analyse (45 % de la catégorie), des experts de la prévention (6 %) ou comités et groupes de salariés (8 %) cités comme référents, formalisations (28 %), contraintes, interdits et sanctions (25 %). Dans cette catégorie, on compte en moyenne 2,6 dispositifs et 2,4 types différents.

Champ : Établissements de 20 salariés et plus du secteur marchand non agricole.

Source : Volet « représentant de la direction » de l'enquête *REPONSE* 2004-2005, Dares (données pondérées).

- La catégorie d'intensité supérieure (cat. 4) est ainsi définie à partir des types situés *a priori* en « haut ». Toutefois, compte tenu de la multiplicité des dispositifs cités dans chaque établissement, elle ne s'y limite pas le plus souvent : de fait, comme l'indique le tableau 2, 17 % des établissements de la catégorie 4 mettent en œuvre un dispositif d'aménagement des postes à côté des dispositifs du « haut ».
- La catégorie du « milieu » (cat. 3) comprend les établissements ayant mentionné des types de dispositifs qui ne sont ni en « haut », ni « bas », à l'exception de ceux ayant aussi cité des types de dispositif du « haut ». Elle est composée des établissements ayant mis en œuvre des actions et risques relevant des types ou sous-types « aménagement des postes de travail », « sécurisation des espaces de travail », « équipements de protection individuelle », « prévention en général », « référent sécurité ou prévention » et « prévention routière » et n'étant pas présents dans la catégorie 4.
- La même construction est adoptée pour la catégorie du « bas » (cat. 2), où l'on trouve notamment la sécurisation qui, à la différence de l'aménagement de postes et des équipements de protection individuelle, n'équipe que les outils : touchant à la sécurité et non à la prévention, elle ne modifie pas l'organisation du travail au bénéfice des salariés ni ne protège directement les corps. C'est pour cette raison qu'elle se trouve « en bas » lorsqu'elle n'est pas accompagnée d'autres dispositifs, relevant du « haut » ou du « milieu ».
- La catégorie 1 agrège pour sa part les établissements où aucun dispositif n'a été déclaré et ceux (quelques dizaines dans l'échantillon) où la variable en clair est manquante ou se limite aux énoncés « rien » ou « ne sait pas ».

Suivant cette logique de construction issue des observations de terrain, les catégories sont ainsi définies de façon itérative, distinguant d'abord « en haut » les dispositifs les plus formalisés et objectivant les risques professionnels, puis en « bas » ceux qui définissent un seuil minimum des dispositifs mis en place dans l'établissement. Entre les deux, se trouvent par construction des dispositifs intermédiaires. Ces catégories comptent un nombre croissant de dispositifs déclarés, comme le confirment les deux dernières colonnes du tableau 2.



Au total, on compte quatre catégories de dispositifs qui ont l'avantage de se présenter de manière ordonnée et qui constituent notre première grille d'analyse de l'intensité des pratiques d'entreprise en matière de prévention des risques professionnels.

Pour autant, les différences entre catégories demeurent limitées par la complexité des déclarations des dirigeants interrogés, qui mobilisent spontanément des registres différents de réponse et une grande diversité de dispositifs. Aussi, nous avons prolongé, à l'aide d'autres questions, le premier repérage des pratiques de prévention réalisé jusqu'à présent à partir des seuls contenus concrets déclarés par les entreprises.

1.2. Les pratiques d'entreprise en matière de prévention des risques professionnels, de sécurité et de conditions de travail : indices d'intensité et classes d'établissement

Outre la catégorisation des dispositifs de prévention que nous venons de présenter, nos analyses ont consisté à construire empiriquement (à l'aide d'une analyse des correspondances multiples) une carte factorielle des établissements selon la manière dont la question de la prévention des risques est abordée en leur sein. Précisément, nous avons utilisé les questions posées aux représentants de la direction concernant quatre facettes distinctes de la formalisation des risques professionnels dans l'établissement. Il s'agit :

- Des *dispositifs de prévention* qui, tels qu'ils sont catégorisés dans la section précédente, fournissent une **variable à quatre modalités, de l'absence de dispositif déclaré (cat. 1, 20,8 %) aux dispositifs +++ (cat. 4, 18,2 %) en passant par les catégories intermédiaires (dispositifs ++ (cat. 2), 17,3 % et dispositifs + (cat. 3), 43,8 %) ;**

- De l'existence d'un **document d'évaluation des risques professionnels** à partir de la question : « En 2004, un document d'évaluation des risques professionnels a-t-il été établi ? (« Oui », « Non », « Ne sait pas ») et de **sa diffusion aux salariés ou à leurs représentants** à partir de la question : « A-t-il été diffusé ? (« Au CHSCT », « Au CE, DU²⁵ », « Aux DP », « Aux salariés eux-mêmes »), Les réponses données permettent d'établir une **variable à trois modalités**, qui indique si l'évaluation est diffusée (**62,2²⁶ % des établissements**), **non diffusée (14,1 %)** ou s'il n'y a pas d'évaluation (**23,7 %**) ;

- Des **objectifs en matière de sécurité** à partir de la question : « En 2004, dans chacun des domaines suivants, des objectifs précis et quantifiés ont-ils été fixés (éventuellement par vous-même) pour l'établissement... Pour la sécurité ? (« Oui », « Non », « Ne souhaite pas répondre », « Ne sait pas ») et de **leur caractère prioritaire** à partir de la question : « Quel objectif était prioritaire ? (« La rentabilité », « la croissance, la part de marché », « le respect d'un budget », « les coûts salariaux », « la qualité », « la sécurité »). Cela permet de construire une **variable à trois modalités : objectif sécurité prioritaire (12,7 % des établissements), objectif sécurité non prioritaire (67,3 %) et pas d'objectif sécurité (19,9 %)** ;

- De la **négociation collective en matière de conditions de travail** qui s'appuie sur les questions : « Au cours des trois dernières années (2002, 2003, 2004), y a-t-il eu discussion ou négociation sur les thèmes suivants... Les conditions de travail (sécurité, etc.) ? (« Oui », « Non », « Ne sait pas ») et « Un accord a-t-il été conclu sur ce thème (toujours au cours des trois dernières années) ? (« Oui », « Non », « Ne sait pas »). Cela fournit une **variable à trois modalités : un accord collectif (24,6 %), une négociation ou discussion sans accord (39,5 %) et pas de négociation ou discussion (36,0 %)**.

Une première remarque peut être formulée concernant les réponses à ces questions. Dans le champ des établissements de plus de 20 salariés du secteur privé, d'après les déclarations des dirigeants interrogés tout du moins, les différentes pratiques en matière de prévention des risques professionnels n'apparaissent pas marginales : la norme (le mode au sens statistique du terme) est ainsi (1) de mettre en œuvre un dispositif de prévention d'intensité intermédiaire (*i.e.* de cat. 3), ce que déclarent plus de quatre établissements sur dix²⁷, (2) de procéder à leur évaluation et de le notifier dans un document transmis aux salariés ou à leur(s) représentant(s), ce qui est mentionné par pratiquement les deux tiers des établissements, (3) d'avoir fixé ou de s'être vu fixer un objectif en matière de sécurité (même si celui-ci n'est le plus souvent pas prioritaire, ce qu'indiquent les deux tiers des établissements), et (4) d'avoir tenu une négociation (qui a débouché ou non sur un accord) sur les conditions de travail, ce que précisent là encore les deux tiers des établissements.

Au-delà de ce premier constat, l'analyse conduite a permis d'identifier les oppositions qui structurent les pratiques d'entreprise en matière de risques professionnels, de sécurité et de conditions de travail (tableau 3) : le premier axe oppose deux univers professionnels, selon que la prévention des risques professionnels se pose en problème ou non ; le deuxième axe oppose, quant à lui, les établissements où ce problème est abordé ouvertement et partagé avec les salariés et ceux où il demeure l'affaire des directions d'établissements ou d'entreprise. Précisément, le premier axe oppose l'absence de pratiques (pas de document, pas de dispositif, pas d'objectif-sécurité et, moins nettement, pas de négociation) à leur présence. Sur le deuxième, les pratiques unilatérales et partielles (document non diffusé, dispositif ++, objectif non prioritaire et pas de négociation) contrastent avec des pratiques davantage partagées et complètes (objectif prioritaire, dispositif +++). Il en va d'ailleurs de même sur les troisième (11,3 %²⁸ de l'inertie totale) et quatrième (11,2 %) axes, où les

²⁵ Délégué unique.

²⁶ En données pondérées au sein de la population des établissements.

²⁷ Toujours en données pondérées.

²⁸ Les pourcentages d'inertie correspondants aux axes peuvent paraître faibles, mais ils doivent être rapportés à la grande diversité des situations individuelles, qui découle mécaniquement du nombre élevé de modalités (13) prises en compte dans l'analyse.

négociations sans accords et évaluations non diffusées s'opposent respectivement aux objectifs prioritaires et dispositif + et aux accords collectifs et dispositifs +++.

Tableau 3 : La définition des deux premiers axes factoriels

Variables prises en compte dans l'analyse	Premier axe (19 %)			Deuxième axe (12,6 %)		
	Cordonnées	Contribution	Projection (Cos ²)	Cordonnées	Contribution	Projection (Cos ²)
Dispositif de prévention						
Sans dispositif (cat. 1) (20,8 %)	1,45	25,6 (1)	55,2	0,25	1,1	1,6
Dispositif + (cat. 2) (17,3 %)	-0,14	0,2	0,4	0,45	3,1 (8)	4,3
Dispositif ++ (cat. 3) (43,8 %)	-0,40	4,0 (7)	12,2	-0,72	20,1 (2)	40,7
Dispositif +++ (cat. 4) (18,2 %)	-0,57	3,4 (8)	7,1	1,03	16,9 (4)	23,6
Ensemble		33,3			41,2	
Document d'évaluation						
Non établi (23,7 %)	1,22	20,7 (2)	46,3	0,47	4,5 (5)	6,8
Établi mais non diffusé (14,1 %)	0,12	0,1	0,2	-1,43	25,4 (1)	33,7
Diffusé (62,2 %)	-0,49	8,8 (4)	40,0	0,15	1,2	3,5
Ensemble		29,7			31,2	
Objectif sécurité						
Pas un objectif (19,9 %)	1,22	17,4 (3)	37,2	0,03	0,0	0,0
Objectif non prioritaire (67,4 %)	-0,27	2,9	15,3	-0,25	3,6 (7)	12,5
Objectif prioritaire (12,7 %)	-0,47	1,7	3,2	1,26	17,8 (3)	23,2
Ensemble		22,0			21,3	
Négociation sur les conditions de travail						
Pas de négociation (36,0 %)	0,62	8,2 (5)	21,8	-0,36	4,0 (6)	7,1
Négociation sans accord (39,5 %)	-0,15	0,5	1,5	0,20	1,4	2,7
Accord collectif (24,6 %)	-0,66	6,4 (6)	14,4	0,20	0,8	1,3
Ensemble		15,1			6,3	

Lecture : La modalité qui contribue le plus à la définition de l'axe 1 est l'absence de dispositif mis en œuvre (25,6 % de l'inertie portée par l'axe). Elle se positionne à l'abscisse 1,45 sur cet axe.

Champ : Établissements de 20 salariés et plus du secteur marchand non agricole.

Source : Volet « représentant de la direction » de l'enquête *REPONSE* 2004-2005, Dares (données pondérées).

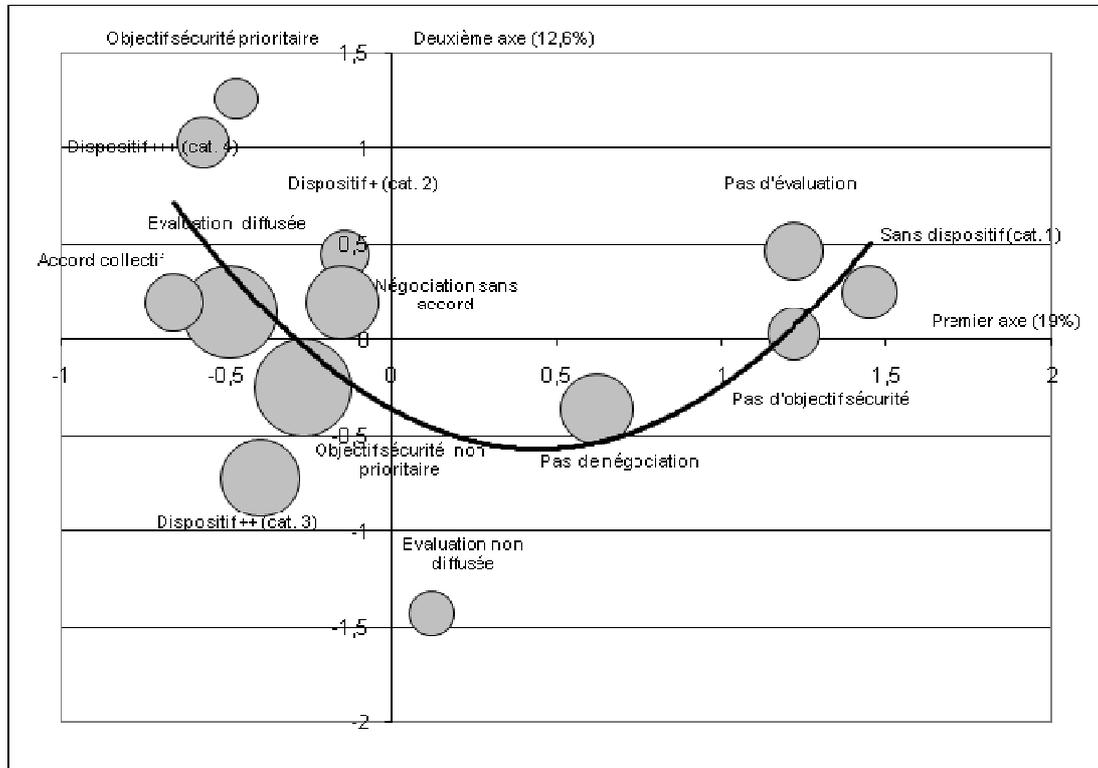
1.2.1. Trois indices d'intensité comme deuxième grille d'analyse

Dans cette analyse factorielle, le premier axe occupe une place à part (du fait de l'importance de l'inertie qu'il porte). Ainsi, il fournit en quelque sorte un indice « naturel » d'intensité des pratiques de prévention des risques. S'il n'est pas *a priori* défini comme l'indice optimal permettant d'opposer²⁹ les établissements actifs en matière de prévention à ceux qui ne le sont pas (pour cela, encore faudrait-il disposer d'une telle catégorisation, au moins pour une partie de l'échantillon), il résume de façon optimale l'information portée par les réponses des dirigeants aux quatre questions

²⁹ Ce qui est le programme suivi par l'analyse discriminante.

retenues dans l'analyse et qui se révèle *a posteriori* comme très fortement structurée entre la présence et l'absence de dispositif, d'évaluation, d'objectif et (dans une moindre mesure) de négociation sur la prévention des risques, la sécurité et les conditions de travail. Aussi, nous le qualifierons d'**indice synthétique**.

Graphique 1 : Plan factoriel des pratiques d'établissement en matière de risque professionnel, de sécurité et de conditions de travail



Lecture : Les modalités sont représentées par leurs coordonnées (abscisses et ordonnées) sur les premier et deuxième axes factoriels. La taille des points correspond à la part d'établissements qu'ils représentent dans l'ensemble de la population. La courbe, qui indique la tendance polynomiale suivie par l'ensemble du nuage de points, illustre l'effet Gutman. Elle correspond à peu de choses près à une courbe de niveau de l'indice synthétique augmenté, le premier axe factoriel correspondant quant à lui à l'indice synthétique.

Champ : Établissements de 20 salariés et plus du secteur marchand non agricole.

Source : Volet « représentant de la direction » de l'enquête *REPONSE* 2004-2005, Dares (données pondérées).

Les résultats de l'analyse des correspondances multiples (ACM) montrent en même temps que le premier axe factoriel est loin de résumer à lui seul l'ensemble des oppositions et que d'autres axes, notamment le deuxième, permettent de préciser les distinctions internes à la population des établissements situés dans la moitié ouest du graphique 1. La forme du nuage, que résume la courbe de tendance en U signale d'ailleurs un effet Gutman qui confirme l'importance de ce deuxième axe, comme porteur d'une part non linéaire (quadratique *de facto*) de l'intensité résumée par le premier axe. Afin de compléter l'indice synthétique, on l'« augmente » donc à partir du deuxième axe en suivant la démarche conseillée par Jean-Claude Deville³⁰ et utilisée par Michel Gollac et d'autres (2003) : l'**indice synthétique augmenté** est ainsi défini comme la somme du premier axe et de la projection du deuxième sur son carré³¹.

³⁰ Cette méthode, intuitive et empirique, est résumée par l'expression : « comment transformer un croissant ordinaire en croissant au beurre ». Tout un programme !

³¹ Cette projection fournit une élasticité de 0,113 avec un R² de 0,03.

Tableau 4 : Une brève description des indices d'intensité

	Indice		
	Synthétique	Synthétique augmenté	Naïf
Indicateurs centraux			
Moyenne	0,67	0,59	0,53
Médiane	0,75	0,66	0,54
Indicateurs de dispersion			
Déviatoin standard	1,66	1,77	1,49
Interquartile	0,34	0,41	0,33
Interdécile	0,69	0,76	0,68

Champ : Établissements de 20 salariés et plus du secteur marchand non agricole.

Source : Volet « représentant de la direction » de l'enquête REPONSE 2004-2005, Dares (données pondérées).

Afin d'assurer la robustesse des conclusions, nous avons défini par ailleurs *a priori* un **indice naïf**, qui somme avec un poids égal l'intensité de chacune des variables prises en compte dans l'analyse de REPONSE, *i.e.* celles relatives au document d'évaluation, au dispositif de prévention, à l'objectif sécurité et aux négociations sur les conditions de travail, que l'on ordonne *a priori*. Ce choix s'appuie sur la vérification de liens positifs entre l'ordre des différentes variables³². Donnant le même poids aux quatre variables et séparant d'un même écart leurs différentes modalités³³, l'indice naïf accorde (relativement à l'indice synthétique) plus de poids à la négociation et à l'objectif-sécurité qu'aux deux autres variables.

⇒ **In fine, on dispose de trois indices que l'on normalise³⁴ entre 0 (le moins d'effort de prévention dans l'établissement) et 1 (le plus), dont on présente quelques statistiques dans le tableau 5.**

La moyenne des indices synthétiques (simple et augmenté) signale que leur centre de gravité se situe du côté de la prévention des risques, confirmant des remarques effectuées précédemment : les pratiques de prévention, de fixation d'un objectif-sécurité ou de négociation sur les conditions de travail interrogées dans l'enquête y apparaissent relativement fréquentes. Et l'opposition entre l'absence de toute pratique et leur présence (à des degrés divers) occupe un poids particulièrement important dans la définition de ces deux indices, notamment du premier. En termes de dispersion, on observe que l'indice augmenté est celui qui différencie le plus les situations, ce qui se retrouve lorsque l'on calcule les moyennes des indices selon les modalités des variables ayant servi à leur construction (tableau 5). Ces moyennes confirment par ailleurs que les trois indices³⁵ ordonnent dans le sens attendu *a priori* les modalités de chaque variable, notamment pour les dispositifs, du + (cat. 2) au +++ (cat. 4). Elles confirment également que les sauts les plus importants se situent entre les première et deuxième modalités de chaque variable, c'est-à-dire entre l'absence et la présence de pratiques plutôt qu'entre les pratiques elles-mêmes.

³² *A posteriori*, leurs positions sur l'axe synthétique en témoignent d'ailleurs (tableau 5).

³³ Seule la variable relative aux dispositifs connaît une situation différente : ayant quatre modalités et non trois comme les autres variables, elle les voit séparées d'un écart d'un tiers, contre un demi pour les autres variables.

³⁴ La normalisation est effectuée par une translation et une contraction des axes initialement construits.

³⁵ C'est cependant par construction pour l'indice naïf.

Tableau 5 : Indices d'intensité et variables de prévention des risques professionnels, d'objectif sécurité et de négociation sur les conditions de travail

	Indice		
	Synthétique	Synthétique augmenté	Naïf
Document d'évaluation			
Non établi	0,36	0,27	0,26
Établi mais non diffusé	0,64	0,54	0,46
Diffusé	0,80	0,73	0,65
Dispositif de prévention			
Sans dispositif (cat. 1)	0,30	0,21	0,26
Dispositif + (cat. 2)	0,71	0,62	0,50
Dispositif ++ (cat. 3)	0,77	0,69	0,60
Dispositif +++ (cat. 4)	0,82	0,75	0,71
Négociation sur les conditions de travail			
Pas de négociation	0,51	0,42	0,37
Négociation sans accord	0,71	0,63	0,56
Accord collectif	0,84	0,79	0,73
Objectif sécurité			
Pas un objectif	0,36	0,27	0,30
Objectif non prioritaire	0,74	0,66	0,57
Objectif prioritaire	0,89	0,72	0,72

Note : La première colonne correspond à une transformation par normalisation (translation et contraction) de la colonne 1 du tableau 5.

Lecture : La moyenne de l'indice synthétique sur les établissements où, d'après le dirigeant interrogé, il n'a pas été établi de document d'évaluation des risques professionnels en 2004 est de 0,36.

Champ : Établissements de 20 salariés et plus du secteur marchand non agricole.

Source : Volet « représentant de la direction » de l'enquête *REPONSE* 2004-2005, Dares (données pondérées).

Nous l'avons montré, ces trois indices sont par définition complémentaires et chacun vise à répondre aux limites supposées des autres en prenant en compte, de façon linéaire et quadratique, et par des jeux de pondération différents, les modalités des variables initiales. Pourtant, ils demeurent proches, comme en témoignent les régressions croisées que nous avons effectuées³⁶. Et l'importance, pratiquement aussi élevée, des troisième et quatrième axes factoriels par rapport au deuxième suggère de les intégrer aussi dans l'analyse. C'est pourquoi, après les catégories de dispositifs et les indices d'intensité, nous avons défini des classes d'établissements à l'aide d'une procédure de classification hiérarchique réalisée à partir de l'ensemble des quatre variables relatives aux risques professionnels, à la sécurité et aux conditions de travail.

1.2.2. La troisième grille d'analyse : cinq classes d'établissements

Suivant le critère du coude (usuel dans les classifications hiérarchiques ascendantes), nous avons retenu cinq classes. Elles regroupent des types de dispositifs de prévention des risques profession-

³⁶ L'élasticité de l'indice synthétique sur l'indice augmenté est de 0,98 avec un R^2 de 0,93. Pour l'indice synthétique sur l'indice naïf, l'élasticité est de 1,07 avec un R^2 de 0,91. Et l'élasticité est de 1,14 pour l'indice synthétique augmenté sur l'indice naïf (R^2 de 0,94).

nels aux caractéristiques proches, dont les spécificités sont résumées dans le tableau 6 (elles sont présentées par ordre croissant d'intensité de pratiques³⁷).

Tableau 6 : Classes d'établissement définies à partir des variables de prévention des risques professionnels, d'objectif sécurité et de négociation sur les conditions de travail

Classes d'établissements	Modalités sur-représentées dans la classe	Valeur moyenne de l'indice		
		Synthétique	Synthétique augmenté	Naïf
Classe 1 (16,7 %)	Absence de dispositif de prévention (cat. 1) (100 %), document d'évaluation non établi (63 %), pas d'objectif sécurité (42 %), pas de négociation (51 %)	0,29	0,21	0,25
Classe 2 (12,6 %)	Document d'évaluation établi mais non diffusé (100 %), pas de négociation (47 %), dispositif de prévention ++ (cat. 3) (53 %), objectif sécurité non prioritaire (74 %), pas d'objectif sécurité (26 %)	0,62	0,52	0,44
Classe 3 (45,1 %)	Dispositif de prévention ++ (cat. 3) (71 %), document d'évaluation diffusé (81 %), objectif sécurité non prioritaire (83 %), dispositif de prévention + (cat. 2) (29 %), accord collectif (27 %), négociation sans accord (41 %)	0,75	0,67	0,57
Classe 4 (12,7 %)	Objectif sécurité prioritaire (100 %), dispositif de prévention +++ (cat. 4) (28 %), document d'évaluation diffusé (70 %), accord collectif (31 %), dispositif de prévention + (cat. 2) (20 %)	0,79	0,73	0,72
Classe 5 (12,8 %)	Dispositif de prévention +++ (cat. 4) (100 %), document d'évaluation diffusé (83 %), objectif sécurité non prioritaire (86 %), accord collectif (32 %), négociation sans accord (42 %)	0,81	0,75	0,70

Lecture : La classe 1 regroupe 16,7 % des établissements et est composée à 100 % d'établissements n'ayant pas mis en œuvre de dispositif de prévention, à 63 % d'établissements n'ayant pas établi de document d'évaluation, etc. (les modalités indiquées sont celles qui sont sur-représentées dans la classe, elles sont présentées dans l'ordre décroissant d'écart à la présence moyenne au sens du Chi²). La valeur moyenne de l'indice synthétique y est de 0,29.

Champ : Établissements de 20 salariés et plus du secteur marchand non agricole.

Source : Volet « représentant de la direction » de l'enquête *REPONSE* 2004-2005, Dares (données pondérées).

La **classe 1** regroupe 16,7 % des établissements. Elle rassemble les établissements n'ayant pas de pratiques actives de prévention des risques professionnels. On ne trouve en effet dans cette classe que des établissements ne proposant pas de dispositif de prévention ainsi qu'une majorité d'établissements déclarant ne pas avoir rédigé de document d'évaluation des risques professionnels. Y sont également sur-représentés les établissements n'ayant pas négocié sur les conditions de travail au cours des trois dernières années et ceux n'ayant pas d'objectif de sécurité défini.

La **classe 2** regroupe 12,6 % des observations. Ce qui caractérise cette classe est le manque de discussion collective en matière de risques professionnels, ce sujet apparaissant principalement comme l'affaire des directions. C'est en effet dans cette classe que l'on trouve tous les établissements ayant rédigé un document d'évaluation des risques, mais ne l'ayant pas diffusé. Également plus souvent que dans les autres classes, ces établissements n'ont pas engagé de négociation sur la question des conditions de travail et n'ont pas fixé d'objectif en matière de sécurité. Ils ont, à l'inverse, plus souvent que dans d'autres classes, mis en œuvre des dispositifs d'intensité médiane (cat. 3).

La **classe 3** est celle qui compte le plus gros effectif (45,1 %). En matière de pratiques de prévention, elle constitue la norme, au moins au sens statistique du terme. Elle ne comprend que des établissements ayant mis en place un dispositif de prévention (dispositifs + et ++, à l'exception des

³⁷ Au sens par exemple de valeur moyenne des indices d'intensité, comme nous le montrons dans le *tableau 7*.

dispositifs +++) et une grande majorité d'établissements ayant rédigé et diffusé un document d'évaluation des risques professionnels. Si ces établissements ont très majoritairement, et plus que dans les autres classes, défini un objectif de sécurité, il n'apparaît pas comme prioritaire.

La **classe 4** regroupe 12,7 % des observations. Elle rassemble, avec la classe 5, les établissements pour lesquels les pratiques déclarées de prévention des risques professionnels ont la plus forte intensité : tous indiquent définir de manière prioritaire un objectif de sécurité et une très grande majorité déclare mettre en place un dispositif de prévention (il est alors plus souvent d'intensité élevée, *i.e.* de catégorie 4). De plus, cette question est abordée de manière ouverte avec les salariés, puisque c'est dans cette classe que l'on trouve sur-représentés les établissements établissant et diffusant à leurs salariés (ou leurs représentants) le document d'évaluation des risques et négociant (souvent avec accord) sur le thème des conditions de travail.

La **classe 5** regroupe 12,8 % des observations. Elle regroupe les établissements ayant mis en œuvre les dispositifs d'intensité la plus élevée, mais qui n'ont pas fixé d'objectif-sécurité de façon prioritaire. Une très grande majorité déclare par ailleurs avoir établi et diffusé à leurs salariés (ou leurs représentants) un document d'évaluation des risques et négocié (souvent avec accord) sur le thème des conditions de travail.

Les cinq classes mettent en évidence la structure des pratiques de prévention des risques dans les établissements français : une classe centrale (la classe 3), qui représente un peu moins de la moitié des établissements de plus de vingt salariés, correspond à la norme en la matière avec des dispositifs systématiques, une évaluation diffusée aux salariés ou à leurs représentants, un objectif de sécurité non prioritaire et des négociations sur les conditions de travail. Par rapport à cette norme, quatre sous-populations plus réduites se distinguent. Du côté des établissements moins « préventifs » (ce qui se vérifie notamment à l'aide des indices d'intensité), on trouve ceux où la prévention des risques professionnels est une question qui ne se pose pas, ou du moins, n'est (pratiquement) pas posée (classe 1) et ceux où elle est posée de façon unilatérale et les réponses apportées sont soit en partie formelles soit partielles (classe 2)³⁸. À l'inverse, du côté des établissements plus « préventifs », il y a la population des établissements où la question des risques professionnels correspond à un impératif partagé par les dirigeants et les salariés (classe 4) et celle où les dispositifs les plus formalisés et complets sont mis en œuvre (classe 5).

⇒ **Comportant lui-même certaines limites³⁹, ce jeu de cinq classes complète la description des établissements en matière de prévention des risques professionnels que les variables de l'enquête *REPONSE* ont permis de construire. À côté des catégories de dispositifs et des indices d'intensité, ces cinq classes fournissent une troisième grille de lecture qui permettra de garantir une certaine robustesse des résultats quant aux facteurs statistiquement associés aux pratiques mises en œuvre.**

* * *

En conclusion de ce premier temps de l'analyse, une des vertus de l'exercice auquel nous nous sommes prêtés nous semble être la construction de paliers d'analyse à partir des limites repérées des résultats produits et de la recherche de solutions.

³⁸ Bien que des dispositifs concrets y soient mis en place, l'évaluation des risques y est non diffusée et il n'y a pas nécessairement de négociation, la sécurité étant par ailleurs, au mieux, posée comme un objectif secondaire.

³⁹ On peut, par exemple, remarquer que la définition de certaines classes repose *de facto* sur une seule modalité de variable, comme la classe 4 sur l'objectif sécurité prioritaire. Cette réalité pourrait suggérer que c'est cette seule variable qui explique les résultats produits. Nous ne le croyons pourtant pas : en effet, cette classe se résume certes *in fine* à cette modalité, mais c'est le cas après avoir pris en compte l'ensemble des corrélations avec les autres variables de l'analyse. La modalité, ici le fait d'avoir fixé comme objectif prioritaire la sécurité, doit alors être analysée comme un signal, un révélateur permettant d'identifier un ensemble de situations proches du point de vue d'autres caractéristiques. La pertinence de la classification nous semble en outre confirmée *a posteriori* par les valeurs moyennes par classe des indices d'intensité.

Ainsi, l'analyse des correspondances multiples que nous avons présentée dans la **section 1.2.** produit-elle un cadre de référence assez solide, mais l'interprétation des **indices** synthétique et naïf qu'elle propose reste limitée quant à la nature du traitement des risques professionnels par les entreprises. Ceux-ci ne s'appuient que très partiellement sur le contenu même des dispositifs de prévention mis en œuvre. L'élaboration de **classes d'établissements** organise une deuxième hiérarchie permettant d'identifier un autre principe de différenciation des pratiques.

Pour intéressantes qu'elles soient, ces analyses statistiques n'accordent qu'une place limitée aux dispositifs concrets mis en œuvre et ne peut donc prétendre rendre compte de leur nature exacte. Cet aspect a pu être apprécié de façon plus spécifique par l'exploration préalable de la question ouverte (**section 1.1.**). Malgré ses propres limites (liées à celles du matériau brut collecté), l'analyse textuelle a apporté des informations distinctes en nature des analyses multivariées. Univers sémantique des acteurs, investissement ou défaut de formes discursives forment autant d'objets spécifiques agissant de façon complémentaire et utilement, nous semble-t-il, pour la compréhension de notre objet. Cette analyse a permis, ce qui est un apport en soi, une **catégorisation des dispositifs** déclarés dans les entreprises.

Nous disposons donc de **trois grilles d'analyse**, *i.e.* d'une batterie d'outils empiriques complémentaires, permettant de différencier les pratiques des établissements en la matière et donc d'examiner de façon robuste les facteurs tant internes qu'externes qui sont associés à des intensités élevées ou faibles. Cela étant, l'utilisation de ce premier travail ne doit pas être limitée à l'univers statistique : en effet, tant les réflexions nées à l'occasion de cette construction que les **catégories, indices et classes** produites⁴⁰ ont pu et pourront discuter avec les observations de terrain afin de tenter de comprendre réellement ce que peuvent être des pratiques efficaces de prévention des risques professionnels et de démêler l'écheveau des facteurs et conditions qui les favorisent ou les empêchent⁴¹.

2. LES FACTEURS ASSOCIÉS AUX PRATIQUES ET POLITIQUES D'ENTREPRISES EN MATIÈRE DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Conformément au cadre d'analyse initial, que nous avons rappelé dans la partie introductive, nous examinons ici le lien entre les pratiques d'établissement du point de vue des risques professionnels, de la sécurité et des conditions de travail (repérées par le biais des catégories, indices et classes définies précédemment) et les nombreuses autres facettes de l'activité de l'entreprise.

Il s'est agi tout d'abord de tenter de relier la prévention des risques professionnels à la taille et au secteur d'activité : dans quelle mesure les pratiques les plus développées en la matière se concentrent dans certains pans du tissu productif, dans les plus grandes ou les plus petites unités ? Pour ce faire, nous avons calculé des distributions et moyennes par tranche de taille et secteur d'activité pour les catégories de dispositifs, les indices d'intensité et les classes d'établissement, ce qui nous a permis d'établir des conclusions « **toutes choses inégales réunies** », c'est-à-dire telles que les entreprises et les salariés les vivent. Nous avons en parallèle estimé différents modèles où l'ensemble des facettes de l'activité de l'entreprise ont été prises en compte simultanément. Ainsi, le lien entre le profil par taille et secteur d'activité de l'établissement et l'« intensité » de ses pratiques en matière de risque professionnel, de sécurité et de conditions de travail, apparaît « **toutes choses égales par ailleurs** », c'est-à-dire étant contrôlés la dangerosité de l'activité, le type de relations sociales, la situation économique, le mode de gestion des ressources humaines et la forme d'organisation du travail de l'établissement.

⁴⁰ Par le biais notamment des dispositifs respectivement déclarés et observés, qui ont été un lieu de rencontre des deux approches empiriques (cf. la partie de synthèse du rapport).

⁴¹ L'autre point de rencontre des observations de terrain et des analyses statistiques s'est précisément organisé autour des facteurs associés aux pratiques de prévention (cf. la partie II).

Outre la **taille et le secteur d'activité** (section 2.1.), seront ainsi détaillés dans cette partie les liens des pratiques de prévention avec la **dangerosité du travail** (telle qu'elle est déclarée par les dirigeants, perçue par les salariés et mesurée, au niveau de l'activité économique fine, par les accidents du travail et maladies professionnelles passées ; section 2.2.), mais aussi avec les **relations sociales** existant dans l'établissement (présence de syndicats, d'institutions élues du personnel, degré de conflictualité individuelle et collective, affiliation et participation des directions à des organisations patronales, section 2.3.), mais encore avec la **situation économique de l'entreprise** (de sa structure juridique et financière à ses performances économiques en passant par sa stratégie et sa position de marché, section 2.4.) et enfin avec les **modes de gestion des ressources humaines** et les **formes d'organisation du travail** (structure et évolution de la main-d'œuvre, pratiques de formation, démarche qualité, organisation productive, section 2.5.).



L'ensemble des résultats est présenté sous forme de tableaux commentés, en police de taille plus petite pour les aspects les plus détaillés, et fait l'objet de synthèse à la fin de chaque section.

2.1. Des profils socio-économiques différenciés ?

Lorsque l'on observe le lien entre les pratiques d'entreprise en matière de prévention et les caractéristiques par taille et secteur d'activité, on est confronté à un double constat : les profils sont relativement nets « toutes choses inégales réunies », les pratiques les plus développées se trouvant dans les grands établissements et dans les secteurs de la construction et de l'industrie (notamment des biens intermédiaires et de l'énergie) à l'inverse des petits établissements et des activités de service (banque assurance, immobilier ; services aux entreprises et aux particuliers). Un premier constat qui est cohérent avec les observations réalisées dans le secteur de la découpe de volaille, où le nombre et la complexité des dispositifs mis en place dans les grands établissements (comme ALENE et GRENE) contrastent avec leur pauvreté relative dans les petits (comme BORAL).

Pourtant, et c'est là un deuxième constat que confirment également nos observations de terrain, les spécificités liées à la taille s'effacent lorsque l'on prend en compte l'ensemble des autres dimensions, et celles liées au secteur s'estompent fortement. De fait, si les profils de taille et de secteur ne sont pas neutres en termes de prévention des risques professionnels, c'est qu'ils « agissent » par le biais d'autres caractéristiques, ici d'autres variables : avec la taille des établissements, se formalise l'ensemble des fonctions connexes à leur activité principale. Il y a ainsi une co-construction de l'objectivation des risques professionnels et de leurs prises en charge concrètes, par les directions, mais aussi par les structures de représentation du personnel et par les salariés eux-mêmes. Comme nous le décrivons plus loin (section 2.2.), la taille n'exerce ainsi principalement un effet que parce qu'elle s'accompagne d'une probabilité plus grande de mettre en place un CHSCT.

Si l'on considère plus précisément les catégories de dispositifs mis en œuvre (tableau 7), on constate qu'il y a plus de petits établissements dans la catégorie 4, où aucun dispositif effectif n'est mentionné que dans les autres catégories (70 % contre 61,7 %, 61,3 % et 61,7 %). Cette différence apparaît même significative « toutes choses égales par ailleurs ». De même, la part des établissements de 200 salariés et plus augmente continûment à mesure que les dispositifs mis en œuvre sont développés : de 4,2 % dans la catégorie 4 à 5,5 % dans la catégorie 3, 7,2 % dans la catégorie 2 et 8,9 % dans la catégorie 1. Pourtant, dans le modèle ordonné, l'effet de la taille, certes positif, n'est pas significatif : plus la taille de l'établissement est grande, plus les dispositifs mis en œuvre sont formalisés et nombreux, mais cette différence tient à d'autres caractéristiques que la taille seule (essentiellement la présence d'un CHSCT).

Tableau 7 : Secteur et taille en fonction des catégories de dispositifs mis en œuvre

	Absence de dispositif (cat. 4)		Dispositifs + (cat. 3)		Dispositifs ++ (cat. 2)		Dispositifs +++ (cat. 1)		Ensemble
Taille d'établissement									
De 20 à 49 salariés	70,0	(ref.)	61,7	(ref.)	61,3	(ref.)	61,7	(ref.)	(ref.)
De 50 à 99 salariés	18,4	-***	22,4	+*	20,8	+**	19,4		+ 0,11
De 100 à 199 salariés	7,1	-**	10,2		10,5	+**	10,1	-*	+ 0,07
De 200 à 499 salariés	3,3	-**	4,2		5,7		6,7		+ 0,38
500 salariés et plus	0,9		1,3		1,5		2,2		+ 0,30
Secteur d'activité									
Industrie agroalimentaire	4,1		3,8		3,1		1,2		- 0,27
Industrie des biens de consommation	3,4		3,2		4,9		2,8	+**	+ 0,57
Industrie automobile et des biens d'équipement	2,7		6,9		6,4		6,4	+***	+ 0,47
Industrie des biens intermédiaires et énergie	5,4		17,0		11,3	-*	15,7	+*	+ 0,44
Construction	4,2	(ref.)	8,7	(ref.)	10,0	(ref.)	10,0	(ref.)	(ref.)
Commerce	17,1		20,8		22,8		14,4		+ 0,30
Transport	8,2		6,7		6,4		8,9		- 0,14
Banque assurance, immobilier	6,0		5,2		3,7		3,4		+ 0,18
Services aux entreprises et aux particuliers	36,8		18,4		22,4	-**	26,1	+**	+ 0,07
Éducation, santé social, associations	11,6		8,8	+*	8,5		10,6		+ 0,02

Modèle : Les modèles estimés dans les colonnes 1, 2, 3 et 4 sont des régressions logistiques complètes. Seuls sont présentés ici les coefficients correspondant à la taille et au secteur, mais l'ensemble des dimensions examinées dans cette partie (c'est-à-dire la dangerosité de l'activité, les relations sociales, la situation économique, la gestion des ressources humaines et l'organisation du travail) ainsi que la fonction du répondant y sont prises en compte. La dernière colonne correspond également à une régression logistique complète, mais non plus binomiale qui explique une catégorie par rapport à l'ensemble des autres, mais l'ensemble des catégories que l'on suppose ordonnées (modèle multinomial ordonné). Les signes *, ** et *** indiquent respectivement que les coefficients sont significatifs à 10 %, 5 % et 1 %.

Lecture : Dans la catégorie 4, on compte 70 % d'établissements de 20 à 49 salariés et 18,4 % d'établissements de 50 à 99 salariés. Dans cette catégorie (par rapport à l'ensemble des autres), il y a significativement moins d'établissements de 50 à 99 que d'établissements de 20 à 49 salariés. Si l'on prend l'ensemble des catégories simultanément et qu'on les suppose ordonnées, le coefficient est également positif mais n'est pas significatif : l'intensité en matière de dispositif n'est « toutes choses égales par ailleurs » pas différente entre les établissements les plus petits et ceux de la tranche de taille directement supérieure.

Champ : Établissements de 20 salariés et plus du secteur marchand non agricole.

Source : Volet « représentant de la direction » de l'enquête *REPONSE* 2004-2005, Dares (données pondérées).

Les spécificités sectorielles sont également nettes : certains secteurs sont de moins en moins présents à mesure que les dispositifs mis en œuvre sont plus développés (l'industrie agroalimentaire, la banque-assurance et l'immobilier), alors que d'autres connaissent des évolutions inverses comme la construction. D'autres secteurs encore ont des situations plus atypiques, comme le transport, les services aux entreprises et aux particuliers, ou encore l'éducation, la santé et le social, qui voient leur présence plus développée à la fois dans la catégorie des moins préventifs (du point de vue des dispositifs mis en œuvre) et dans celle des plus préventifs. Cette dernière situation peut témoigner de l'hétérogénéité interne de ces secteurs (par exemple entre transport routier et transport ferroviaire, ou entre SSI et nettoyage industriel). Elle peut aussi refléter le fait que la dangerosité du tra-

vail y est moins forte et en même temps que des politiques actives de prévention peuvent plus facilement s'y développer (par exemple dans l'éducation, la santé et le social). « Toutes choses égales par ailleurs » (et notamment à dangerosité du travail contrôlée), peu de différences demeurent significatives dans les modèles séparés, et aucune dans le modèle ordonné : si les IAA et les transports semblent « toutes choses égales par ailleurs » mettre moins de dispositifs en œuvre que les autres secteurs industriels, les données statistiques ne permettent pas de conclure cela de façon certaine.

Tableau 8 : Variation des indices d'intensité en fonction du secteur et de la taille

	Indices...					
	Synthétique		Synthétique augmenté		Naïf	
Taille d'établissement						
De 20 à 49 salariés	0,65	(ref.)	0,57	(ref.)	0,51	(ref.)
De 50 à 99 salariés	0,70		0,63		0,56	
De 100 à 199 salariés	0,72		0,64		0,58	
De 200 à 499 salariés	0,73		0,65		0,58	-0,04*
500 salariés et plus	0,75		0,68		0,61	
Secteur d'activité						
Industrie agroalimentaire	0,61	-0,07**	0,53	-0,07*	0,46	
Industrie des biens de consommation	0,67		0,68		0,52	
Industrie automobile et des biens d'équipement	0,71	-0,06*	0,63	-0,07*	0,56	-0,05*
Industrie des biens intermédiaires et énergie	0,72		0,64		0,57	
Construction	0,74	(ref.)	0,67	(ref.)	0,60	(ref.)
Commerce	0,69		0,61		0,54	
Transport	0,70		0,63		0,57	
Banque-assurance, immobilier	0,59	-0,06*	0,49	-0,08**	0,46	-0,06*
Services aux entreprises et aux particuliers	0,62	-0,05*	0,54	-0,06*	0,50	
Éducation, santé social, associations	0,66		0,58		0,53	

Modèle : Les modèles estimés dans les colonnes 2, 4 et 6 sont des régressions simples (estimées par la méthode des moindres carrés ordinaires), mais complètes. Comme pour le tableau 8, seuls sont présentés ici les coefficients correspondant à la taille et au secteur, mais l'ensemble des dimensions examinées dans cette partie ainsi que la fonction du répondant y sont prises en compte. Les signes *, ** et *** indiquent respectivement que les coefficients sont significatifs à 10 %, 5 % et 1 %.

Lecture : La moyenne de l'indice synthétique est de 0,65 pour les établissements de 20 à 49 salariés et de 0,70 pour les établissements de 50 à 99 salariés. « Toutes choses égales par ailleurs », cette différence n'est cependant pas significative.

Champ : Établissements de 20 salariés et plus du secteur marchand non agricole.

Source : Volet « représentant de la direction » de l'enquête REPOSE 2004-2005, Dares (données pondérées).

Ces résultats semblent cohérents avec le portrait que permettent d'esquisser les indices d'intensité (tableau 8). L'effet de la taille apparaît bien croissant « toutes choses inégales réunies » : alors que les axes d'intensité varient de 0 à 1, les différences sont même de l'ordre d'un dixième de point, ce qui constitue une variation sensible. Pourtant, cet effet⁴² disparaît lorsque l'on prend en compte la

⁴² On utilise ici un terme d'orientation causale, ce qu'on prendra bien garde de faire par la suite, puisqu'il est peu vraisemblable que les établissements décident de leur taille en fonction de leurs pratiques de prévention. Même là pourtant, on peut considérer que

taille. De fait, la présence d'un CHSCT explique à elle seule l'inversion du signe de la corrélation entre l'intensité des pratiques et la taille. Correspondant en partie à une obligation légale (au-delà de 50 salariés, pour l'entreprise ou l'établissement selon les situations), cette présence témoigne de fait d'un degré de formalisation des relations sociales autour de la question de la santé-sécurité. De ce fait, on peut conclure que la taille accompagne une plus grande intensité de la prévention par le biais des CHSCT. En termes de secteur, la spécificité de l'agroalimentaire, de la banque-assurance et des services aux particuliers et aux entreprises se confirme lorsque l'on se fie à l'ensemble des pratiques relatives aux risques professionnels, à la sécurité et aux conditions de travail et non plus aux seuls dispositifs mis en œuvre. Bien qu'elle corresponde à des secteurs diversement exposés à des risques élevés en matière d'AT-MP, les industries agroalimentaires (IAA) étant notamment et notablement plus pathogènes que les autres secteurs, comme en témoignent généralement les statistiques de la Cnam et plus particulièrement nos observations de terrain dans la découpe de volaille –, cette spécificité demeure même significative « toutes choses égales par ailleurs ». À l'inverse, c'est bien la construction qui reste, avec les secteurs industriels, les plus « préventifs », y compris à dangerosité du travail contrôlée.

Les profils par taille et secteur des classes d'établissements sont cohérents avec les conclusions précédentes (tableau 9) : les classes les moins préventives (1 et 2) comprennent davantage de petits établissements (69,0 % et 80,5 %) que celles qui le sont le plus (4 et 5, respectivement 59,9 % et 60,2 %), mais seule la classe 1 comporte « toutes choses égales par ailleurs » moins de grands établissements. En termes sectoriels, la moindre « intensité préventive » de l'agroalimentaire semble principalement s'expliquer par une moindre présence dans la classe des établissements ayant mis en œuvre les dispositifs les plus complets, à l'inverse des industries de l'automobile et des biens d'équipement (où la question de la santé-sécurité bénéficie notamment de relations sociales par ailleurs développées) et des biens intermédiaires et de l'énergie. La situation de la banque et de l'assurance semble notamment due à sa quasi-absence de la classe des établissements ayant un objectif « sécurité » considéré comme prioritaire.

 **Au final, en termes de profils socio-économiques, les pratiques de prévention des risques professionnels semblent bien suivre un gradient de taille et comporter des spécificités sectorielles (entre industrie-construction et service), mais ces derniers s'affaiblissent sensiblement lorsque l'on prend en compte l'ensemble des dimensions de l'activité de l'établissement⁴³. En d'autres termes, la taille et le secteur d'activité ne jouent principalement que parce qu'ils résument et concentrent d'autres caractéristiques des établissements.**

« Toutes choses égales par ailleurs » (et notamment à structures de représentation du personnel et dangerosité du travail données), seuls les établissements de moins de cinquante salariés, des IAA ou de la banque, de l'assurance et de l'immobilier sont « en soi » moins préventifs que les établissements des industries lourdes ou complexes (énergie et biens intermédiaires, automobiles et biens d'équipement).

certains établissements « décident » simultanément de leur périmètre, de leur organisation du travail et du type de réponse qu'ils apportent aux questions que posent les risques professionnels...

⁴³ C'est-à-dire la dangerosité de l'activité, les relations sociales, la situation économique et la gestion des ressources humaines et l'organisation du travail ainsi que la fonction du répondant.

Tableau 9 : Profils de taille et de secteur des classes d'établissements

	Classe 1		Classe 2		Classe 3		Classe 4		Classe 5	
Taille d'établissement										
De 20 à 49 salariés	69,0	(ref.)	80,5	(ref.)	58,1	(ref.)	59,9	(ref.)	60,2	(ref.)
De 50 à 99 salariés	18,3	- 1,12***	12,7	- 0,42	22,8	(ref.)	23,1	- 0,61*	18,7	- 0,77***
De 100 à 199 salariés	7,6	- 1,04***	4,2	- 0,34	11,6	(ref.)	9,1	- 1,07***	11,3	- 0,73**
De 200 à 499 salariés	3,9	- 0,83	1,9	- 0,29	5,7	(ref.)	5,9	- 1,06**	7,2	- 0,28
500 salariés et plus	0,9	- 0,89	0,4	- 0,46	1,5	(ref.)	1,8	- 1,58*	2,3	- 0,13
Secteur d'activité										
Industrie agroalimentaire	3,3	- 0,12	4,2	- 0,44	3,4	(ref.)	2,5	- 0,58	1,1	- 1,26*
Industrie des biens de consommation	3,8	+ 0,52	6,2	+ 0,13	4,0	(ref.)	2,0	- 0,70	3,5	+ 0,61
Industrie automobile et des biens d'équipement	3,4	- 0,46	2,4	- 1,80**	7,9	(ref.)	3,5	- 1,10	6,6	+ 0,73
Industrie des biens intermédiaires et énergie	4,5	- 0,20	15,0	+ 0,46	11,3	(ref.)	17,6	+ 0,55	14,6	+ 1,16*
Construction	3,1	(ref.)	13,2	(ref.)	6,7	(ref.)	19,5	(ref.)	6,5	(ref.)
Commerce	17,3	- 0,60	22,4	- 0,36	23,1	(ref.)	12,8	- 0,51	15,5	+ 0,09
Transport	7,3	+ 0,71	6,2	+ 0,12	6,5	(ref.)	8,4	- 0,83	9,8	+ 0,10
Banque-assurance, immobilier	7,4	- 0,14	1,5	- 0,60	5,0	(ref.)	0,5	- 3,37***	4,8	+ 0,17
Services aux entreprises et aux particuliers	38,9	+ 0,48	21,6	- 0,82	22,7	(ref.)	18,5	- 0,45	27,9	+ 0,58
Éducation, santé social, associations	10,4	- 0,65	6,7	- 2,22**	8,8	(ref.)	14,5	- 0,44	9,2	- 0,88

Modèle : Les modèles estimés dans les colonnes 2, 4, 8 et 10 sont des régressions multinomiales non ordonnées complètes, c'est-à-dire, intégrant l'ensemble des dimensions examinées dans cette partie ainsi que la fonction du répondant, comme cela est précisé en note du tableau 7. Le fait que le modèle soit multinomial non ordonné suppose qu'une classe de référence soit choisie, ce qui est le cas de la classe 3, dont on a vu qu'elle correspondait à la norme statistique en matière de pratiques d'établissements. Les modèles mettent ainsi en évidence la spécificité en termes de taille et de secteur de chaque classe par rapport à la classe 3. Les signes *, ** et *** indiquent respectivement que les coefficients sont significatifs à 10 %, 5 % et 1 %.

Lecture : Dans la classe 1, on compte 69,0 % d'établissements de 20 à 49 salariés et 18,3 % d'établissements de 50 à 99 salariés. Dans cette classe (par rapport à la classe 3), il y a significativement moins d'établissements de 50 à 99 salariés que d'établissements de 20 à 49. Pour le secteur d'activité, le principe de lecture est identique.

Champ : Établissements de 20 salariés et plus du secteur marchand non agricole.

Source : Volet « représentant de la direction » de l'enquête REPONSE 2004-2005, Dares (données pondérées).

2.2. Le lien avec la dangerosité, perçue ou mesurée, du travail

À côté de la taille et du secteur, une des premières questions qui se pose concernant les pratiques de prévention des risques professionnels est celle de leur lien avec la dangerosité du travail. Si on peut *a priori* penser que le risque n'existe dans les établissements que comme le résultat d'un travail de construction et de mise en forme collective (cf. les hypothèses initiales de notre recherche), il n'en est pas pour autant dénué de fondement objectif. Même s'il est difficile à mesurer, le risque d'accident ou de maladie professionnelle n'est évidemment pas le même sur un chantier d'entreprise de construction et dans les bureaux d'un office HLM ou d'une banque. L'intensité des pratiques de prévention ne peut y être identique et le fait d'y avoir une politique active, ou non, en

la matière n'y a pas le même sens. C'est précisément ce que nous allons tenter de comprendre à partir de différentes « mesures » de la dangerosité du travail dans l'établissement.

2.2.1. La construction d'indicateurs de dangerosité du travail

De fait, nous avons construit plusieurs variables à partir de différentes questions disponibles dans l'enquête *REPONSE* : d'une part, nous nous sommes fiés aux déclarations des dirigeants qui indiquent si, de leur point de vue, les conditions de travail gênent « tout à fait », « plutôt », « plutôt pas » ou « pas du tout » les salariés non cadres pour s'investir dans leur travail et s'il y a eu, ou non, des accidents du travail répétés dans leur établissement l'année passée. En miroir, nous avons également tenu compte de la perception des salariés, interrogés comme les dirigeants sur le fait que les conditions de travail gênent leur investissement dans le travail, ce que nous avons résumé par un indicateur qui tient compte en outre de leurs caractéristiques individuelles⁴⁴. Par ailleurs, nous avons élaboré une variable, le code « risque », qui correspond à la dangerosité dans l'activité économique fine dont relève l'établissement. En effet, en dehors des déclarations des salariés et des dirigeants qui ont la force et les limites de la subjectivité, la manière *a priori* la plus simple d'évaluer de façon « objective » la dangerosité du travail au sein d'un établissement – et sans doute la seule réalisable pour un grand nombre d'observations –, est de se fonder sur le code « risque » établi par la Cnam-TS, qui conditionne les taux de taxation des AT-MP et est calculé à partir des coûts engendrés sur les trois années écoulées par les accidents du travail et les maladies professionnelles dans l'activité concernée (encadré 1).

La nomenclature des risques en matière d'accidents du travail et de maladie professionnelle, composée de cinq caractères (trois chiffres et deux lettres), est proche de celle des activités économiques exercées (*via* l'activité principale de l'établissement ou APE, enregistrée par l'Insee), sans toutefois s'y limiter. Elle est en effet spécifiquement fixée par la Cram, comme l'indique l'article 1 de l'arrêté du 17 octobre 1995 relatif à la tarification des risques AT-MP : « le classement d'un établissement est effectué en fonction de l'activité exercée dans ledit établissement. En cas d'une pluralité d'activités au sein d'un même établissement, le classement est effectué en fonction de son activité principale qui est celle exercée par le plus grand nombre de salariés. Si les activités existant dans l'établissement sont exercées par un nombre égal de salariés, le classement est effectué en fonction de l'activité qui engendre le risque le plus important ». En cas d'informations insuffisantes sur l'établissement, la Cram peut interroger l'entreprise ou diligenter une enquête.

Pour chaque activité, le code « risque » détermine le taux de cotisation AT notifié par la Cram à chaque établissement : chaque année, en effet, un arrêté ministériel fixe le barème des taux de cotisation d'accidents du travail et maladies professionnelles comprenant la liste des risques (729 en 2008), leurs libellés et les taux collectifs correspondants (ou code « risque » de l'activité). Concrètement, pour constituer la variable de code « risque », nous nous sommes donc fondés sur l'arrêté du 5 février 2004 relatif à la tarification des risques professionnels en 2004, année de référence pour l'enquête *REPONSE*. Disposant de l'APE dans l'établissement, nous avons pu attribuer directement le code « risque » dans la très grande majorité des cas. Pour les activités ne disposant pas de code « risque » ou en ayant plusieurs, nous avons contacté la Cram des Pays de la Loire pour connaître les conventions d'attribution de ces codes. Ainsi, par exemple, l'activité « centre d'appel » s'est vu attribuer le code « risque » de l'activité « Travaux à façon divers sauf la location de brevets, entreposage d'archives d'entreprises (y compris la consultation d'archives) ».

⁴⁴ En fait, la perception des salariés étant fortement liée à leurs caractéristiques individuelles (genre, âge, niveau de diplôme, catégorie d'emploi, adhésion syndicale) et peu de salariés étant interrogés au sein de chaque établissement (une dizaine environ, ce qui correspond en moyenne à trois questionnaires renseignés), il nous est apparu nécessaire d'estimer, sur l'ensemble des salariés, un degré de sur- ou sous-déclaration des problèmes par les salariés dans chaque établissement, leurs caractéristiques individuelles étant égales par ailleurs. C'est pourquoi nous avons estimé des modèles de régression dont nous avons moyenné sur chaque établissement la partie non expliquée par les caractéristiques observables des individus. Les indicateurs obtenus, ici pour la gêne que représentent les conditions de travail (d'après les salariés mais indépendamment de leurs caractéristiques propres), correspondent à une propension moyenne dans l'établissement qui s'échelonne de façon continue entre -1 et 1.

Encadré 1 : Tarification des accidents de travail et maladies professionnelles et code risque

Trois types de tarification existent pour le risque des accidents de travail et maladies professionnelles (AT-MP)

- une tarification collective qui concerne les entreprises de moins de 10 salariés,
- une tarification mixte pour les entreprises comprises entre 10 et 199 salariés,
- une tarification individuelle pour les entreprises de plus de 200 salariés,

1) La tarification collective est une tarification *a priori* qui dépend de l'activité exercée, elle repose sur une classification des établissements sur la base d'une nomenclature des risques en fonction de l'activité, propre à la Sécurité sociale. Ainsi, tous les établissements du territoire relevant d'une même activité, et donc d'un même risque, cotisent à hauteur du même taux collectif.

2) La tarification mixte est un compromis entre le taux collectif dont relève l'établissement en fonction de son activité et le taux propre à l'établissement. Est donc introduit ici une part de tarification *a posteriori* en fonction des résultats de l'entreprise en matière d'AT-MP.

3) La tarification individuelle est une tarification *a posteriori* qui dépend des résultats de chaque établissement. Le taux applicable est calculé à partir des éléments enregistrés au cours des trois dernières années connues, soit pour la notification de l'année 2003, les résultats des années 2000, 2001 et 2002.

Le taux applicable comporte une partie fixe et une partie différenciée :

- Taux réel = (Taux brut + M1) x (1 + M2) + M3,

- Taux brut = coût du risque / salaires x 100 (avec le coût du risque qui est égal à l'ensemble des frais occasionnés par les accidents de travail et maladies professionnelles sur les trois dernières années et les salaires qui sont égaux aux salaires bruts déclarés des trois dernières années),

où M1, M2, M3 sont des majorations fixées chaque année par arrêté et donc identiques pour toutes les entreprises :

- M1 couvre forfaitairement les accidents de trajet. En 2004 : M1 = 0,33,

- M2 couvre l'ensemble des frais de gestion du risque professionnel. En 2004 : M2 = 0,44,

- M3 couvre le déficit de certains régimes spéciaux (ex : fonds amiante). En 2004 : M3 = 0,44.

Bien sûr, ce code « risque » présente des limites empiriques. Certaines ont d'ailleurs été soulignées par la Cour des comptes (2002, pp. 52-55), comme l'obsolescence partielle de la nomenclature et le manque de contrôle, les problèmes pour identifier tous les établissements et leur attribuer des codes « risque » uniques. Comme estimation de la dangerosité du travail dans l'établissement, le code « risque » a néanmoins de nombreux avantages. Il est défini à un niveau d'activité fin (activité détaillée en environ 700 postes), permettant ainsi de refléter assez précisément les conditions de travail de l'établissement. Étant le résultat d'observations sur les trois années passées, il est actualisé chaque année par la Cram et fait l'objet d'usages sociaux, en servant notamment de base au calcul des taux de cotisations. Tout en étant défini à un niveau fin, il ne dépend pas de l'intensité de prévention de l'établissement, limitant de ce fait tout risque de biais d'endogénéité.



C'est finalement avec ces instruments de mesure complémentaires (déclarations des dirigeants, perceptions des salariés et mesures de la Cnam) que nous avons interrogé le lien entre dangerosité du travail et pratiques d'entreprises en matière de prévention des risques professionnels.

2.2.2. Un lien ténu entre dangerosité du travail et intensité de prévention

Globalement, on observe un lien significatif, mais d'amplitude faible entre la dangerosité du travail dans l'établissement et les pratiques de prévention mises en œuvre.

La mise en œuvre de dispositifs de prévention ne semble pas plus fréquente lorsque les dirigeants indiquent que les salariés sont gênés par leurs conditions de travail pour s'investir dans leur travail (tableau 10). À l'inverse, cette mise en œuvre s'accompagne de plaintes plus fortes (bien que non significatives, que ce soit dans les modèles séparés ou dans le modèle ordonné) de la part des salariés. Ainsi, les dispositifs, notamment ceux de la catégorie 3, répondraient à des gênes en matière de conditions de travail, situation qui contraste avec celle des établissements où aucun dispositif effectif n'est mis en œuvre. De fait, quels que soient les indicateurs retenus, ces établissements apparaissent comme ceux où la dangerosité du travail est plus faible : « toutes choses égales par ailleurs » et « toutes choses inégales réunies », les accidents du travail répétés y sont moins courants et le code « risque » y est en moyenne plus faible. Plus généralement, on observe un lien positif entre dangerosité du travail et « intensité » des dispositifs de prévention : la progression est régulière s'agissant de la survenue d'accidents du travail dans l'établissement ; elle l'est moins pour le code « risque » où la principale différence visible se situe entre les établissements ne mettant en œuvre aucun dispositif effectif et les autres. Régulière ou non, la progression de ces deux indicateurs semble témoigner *a posteriori* du bien-fondé des regroupements opérés dans la catégorisation des établissements en fonction des types de dispositifs⁴⁵.

Tableau 10 : Dangerosité du travail et dispositifs mis en œuvre

	Absence de dispositif (cat. 4)		Dispositifs + (cat. 3)		Dispositifs ++ (cat. 2)		Dispositifs +++ (cat. 1)		Ensemble
« Les conditions de travail gênent les salariés pour s'investir »									
D'après les dirigeants									
« tout à fait d'accord »	4,4		1,8		3,0		3,5		- 0,06
« plutôt d'accord »	13,8		13,6		16,9		16,6		+ 0,03
« plutôt pas d'accord »	34,7		46,0		39,2		35,7		- 0,12
« pas du tout d'accord »	47,1	(ref.)	38,6	(ref.)	40,9	(ref.)	44,2	(ref.)	(ref.)
D'après les salariés (indicateur net des caractéristiques individuelles et d'établissement)	- 0,06		-0,01		+ 0,03		+ 0,00		+ 0,11
Dangerosité du travail									
Code « risque » (Cnam, dans l'activité économique détaillée)	2,24	-***	2,76		2,88	+	2,87		+ 0,13***
Accidents du travail répétés (d'après les dirigeants)	5,6	-*	8,9	-*	12,2		14,0	+	+ 0,27**

Modèle : Cf. tableau 7.

Lecture : Dans la catégorie 4, on compte 5,6 % d'établissements où il y a eu, d'après le dirigeant interrogé, des accidents du travail répétés, contre 8,9 % dans la catégorie 3. Par ailleurs, la valeur moyenne du code « risque » dans ces catégories est respectivement de 2,24 et 2,76. « Toutes choses égales par ailleurs », ces caractéristiques sont significatives à respectivement 10 % et 1 % pour la catégorie 1.

Champ : Établissements de 20 salariés et plus du secteur marchand non agricole.

Source : Volet « représentant de la direction » de l'enquête REPONSE 2004-2005, Dares (données pondérées).

⁴⁵ Alors même que cette opération ne s'est, en aucune façon, appuyée sur ces données.

Si l'on étend l'analyse non plus aux seuls dispositifs mais aux indices d'intensité, on a globalement une confirmation des résultats précédents (tableau 11) : il existe un lien positif entre intensité de pratiques de prévention et dangerosité du travail, alors qu'il n'en est pratiquement rien concernant la perception des gênes en matière de conditions de travail (par les salariés directement⁴⁶ ou, pour ces derniers, par leurs dirigeants). Certes positif, « toutes choses inégales réunies » comme « toutes choses égales par ailleurs »⁴⁷, le lien est cependant relativement faible : par exemple, un code « risque » qui passe de 1 à 3 (soit du premier quartile au dernier quartile de la distribution des établissements) s'accompagne d'un indice augmentant de 0,02 point (soit 2 % de l'ensemble de la variation). Et cela ne s'explique pas par la prise en compte d'autres variables : l'élasticité « brute » de l'indice de prévention au code « risque » n'est que de 3 % (avec un R² de 0,03).

Tableau 11 : Indices d'intensité et dangerosité du travail

	Indices...					
	Synthétique		Synthétique augmenté		Naïf	
« Les conditions de travail gênent les salariés pour s'investir »						
D'après les dirigeants						
« tout à fait d'accord »	0,66	- 0,00	0,58	+ 0,00	0,53	+ 0,00
« plutôt d'accord »	0,68	- 0,02	0,59	- 0,02	0,54	- 0,02
« plutôt pas d'accord »	0,69	+ 0,01	0,61	+ 0,02	0,55	+ 0,01
« pas du tout d'accord »	0,65	(ref.)	0,57	(ref.)	0,52	(ref.)
D'après les salariés (indicateur net des caractéristiques individuelles et d'établissement)		- 0,03		- 0,04		- 0,02
Dangerosité du travail						
Code risque (Cnam, dans l'activité économique détaillée)		+ 0,01***		+ 0,01***		+ 0,01***
Accidents du travail répétés (d'après les dirigeants)	0,74	+ 0,01	0,67	+ 0,02	0,60	+ 0,02*
Ensemble	0,67		0,59		0,53	

Modèle : Cf. tableau 8.

Lecture : La moyenne de l'indice synthétique est de 0,74 pour les établissements où il y a eu, d'après le dirigeant interrogé, des accidents du travail répétés, contre 0,67 en moyenne. « Toutes choses égales par ailleurs », cette différence n'est pas significative à l'inverse du code « risque » qui, lorsqu'il est plus élevé d'une unité va de pair avec un indice plus élevé d'un centième de point.

Champ : Établissements de 20 salariés et plus du secteur marchand non agricole.

Source : Volet « représentant de la direction » de l'enquête REPONSE 2004-2005, Dares (données pondérées).

L'analyse des classes d'établissements apporte de nouveaux enseignements (tableau 12), ce qui témoigne de la non linéarité des liens entre dangerosité du travail et pratiques de prévention des entreprises (nous examinerons d'ailleurs plus spécifiquement ce point dans la partie III). Parmi les

⁴⁶ S'agissant de cet indicateur, on peut simplement noter que lorsque les salariés déclarent être gênés par leurs conditions de travail, l'intensité est moindre et vice versa (différences non significatives « toutes choses égales par ailleurs »). L'interprétation de ces résultats n'est pas aisée en l'absence de données dynamiques puisque le sens de la causalité peut être double : les plaintes des salariés peuvent entraîner davantage de pratiques de prévention ; inversement, les pratiques peuvent, dans le temps, permettre que diminuent les gênes en matière de conditions de travail.

⁴⁷ L'association nette avec les accidents répétés disparaît lorsque l'on prend en compte les autres variables : elle est de fait en grande partie effacée par le code risque.

établissements « moins préventifs », on observe par exemple deux situations bien différentes : dans la classe 1, l'absence de dispositif et de document d'évaluation semble bien répondre à une moindre dangerosité du travail (comme l'indique son code « risque » moyen). À l'inverse, dans la classe 4, le code « risque » est plus élevé que dans la population de référence et les plaintes des salariés les plus fréquentes (ces spécificités n'étant toutefois pas significatives « toutes choses égales par ailleurs »). Parmi les établissements les « plus préventifs », la classe 4 (où l'objectif-sécurité est prioritaire) correspond bien à des niveaux élevés de risque (qu'il soit mesuré par le code de la Cnam ou par les déclarations des dirigeants concernant les accidents du travail répétés). Et, une fois prise en compte la dangerosité de l'activité (notamment), dirigeants (de façon significative) comme salariés indiquent moins souvent que les conditions de travail sont une gêne pour s'investir... Il semble bien que les établissements de cette classe constituent les « bons élèves » du tissu productif, *i.e.* ceux dans lesquels les risques professionnels sont une réalité mais où ils sont réellement pris en charge. Dans la classe 5, la situation apparaît différente : l'ampleur des dispositifs mis en œuvre pourrait davantage répondre à des circonstances particulières à l'établissement (à sa situation récente), qu'on repère partiellement avec la survenue d'accidents du travail répétés qu'à une dangerosité structurelle de l'activité de travail (comme le reflète le niveau moyen du code « risque » de la classe).

Tableau 12 : Dangerosité du travail et classes d'établissement

	Classe 1		Classe 2		Classe 3		Classe 4		Classe 5	
« Les conditions de travail gênent les salariés pour s'investir »										
D'après les dirigeants										
« tout à fait d'accord »	4,2	+ 0,70	3,3	+ 0,39	2,0	(ref.)	4,1	+ 0,31	4,6	+ 1,03***
« plutôt d'accord »	11,3	- 0,29	18,3	+ 0,06	16,2	(ref.)	14,6	-0,73***	17,4	+ 0,14
« plutôt pas d'accord »	34,4	- 0,30*	33,2	- 0,26	43,6	(ref.)	36,6	-0,70***	35,0	- 0,24
« pas du tout d'accord »	50,0	(ref.)	45,0	(ref.)	38,0	(ref.)	44,5	(ref.)	42,8	(ref.)
D'après les salariés (indicateur net des caractéristiques individuelles et d'établissement)	- 0,09	+ 0,95	+ 0,05	+ 0,04	+ 0,01	(ref.)	+ 0,04	- 0,29	- 0,00	+ 0,54
Dangerosité du travail										
Code risque (Cnam, dans l'activité économique détaillée)	2,04	- 0,35***	3,14	+ 0,01	2,68	(ref.)	3,54	+ 0,22***	2,58	- 0,08
Accidents du travail répétés (d'après les dirigeants)	5,2	- 0,48	7,4	+ 0,09	11,1	(ref.)	16,3	+ 0,59**	12,8	+ 0,38*

Modèle : Cf. tableau 9.

Lecture : Dans la classe 1, on compte 5,2 % d'établissements où il y a eu, d'après les dirigeants interrogés, des accidents du travail répétés, contre 7,3 % dans la classe 2. Par ailleurs, la valeur moyenne du code « risque » dans ces catégories est respectivement de 2,04 et 3,14. « Toutes choses égales par ailleurs », le code « risque » de la classe 1 est significativement moins élevé que dans la classe 3.

Champ : Établissements de 20 salariés et plus du secteur marchand non agricole.

Source : Volet « représentant de la direction » de l'enquête REPONSE 2004-2005, Dares (données pondérées).

➡ **Au final, le lien entre intensité de prévention et dangerosité du travail apparaît réel, mais d'ampleur limitée. En aucun cas, les caractéristiques propres du travail ne semblent suffire pour expliquer les pratiques d'entreprise.**

Ce résultat est tout à fait cohérent avec nos observations de terrain, qui montrent combien le lien entre dangerosité du travail et pratiques de prévention des entreprises est complexe et difficile à interpréter. Il souligne, en miroir, l'importance d'autres facteurs qui contribuent à mettre en forme

les risques professionnels et à proposer des solutions aux problèmes qu'ils posent. Il semble notamment cohérent avec une de nos hypothèses initiales, celle d'un risque construit qui, en dehors d'un travail d'appropriation et de discussion de la part des salariés, des dirigeants, des experts extérieurs et, de façon plus lointaine, d'institutions comme la Cnam ou le ministère du Travail, ne peut à lui seul entraîner des réponses de la part des entreprises. Comme nous allons le voir, l'existence d'un CHSCT constitue une de ces mises en forme, qui accompagne de façon nette des pratiques actives de prévention.

2.3. Le lien avec les relations sociales, du côté des salariés comme des dirigeants

Au moins autant que la taille et le secteur d'activité, d'une part, et la dangerosité du travail, d'autre part, la structuration de relations sociales dans l'établissement semble accompagner la mise en œuvre de dispositifs de prévention.

En premier lieu, on observe une nette différence de présence des différents syndicats lorsque des dispositifs de prévention sont mis en œuvre (tableau 13) : « toutes choses égales par ailleurs » (c'est-à-dire en contrôlant notamment le secteur et la taille, qui déterminent fortement le niveau différentiel des implantations syndicales), la CFDT apparaît significativement plus présente dans la catégorie 4 des établissements où aucun dispositif effectif n'est mis en œuvre. À l'inverse, FO semble justifier un des mots d'ordre qu'elle porte au niveau confédéral : les conditions de travail sont en effet un des thèmes privilégiés de la centrale, au même titre que l'emploi et le temps de travail pour la CFDT et les salaires pour la CGT⁴⁸. De fait, la présence de délégués FO augmente continûment à mesure qu'augmente l'« intensité » des dispositifs mis en œuvre : de 7,8 % dans la catégorie 4, à 13,2 % dans la catégorie 3, 14,2 % dans la catégorie 2 et 17,8 % dans la catégorie 1. Ces différences sont même significatives « toutes choses égales par ailleurs », ce qui se confirme dans le modèle ordonné. Et, dans les établissements où il y a le plus de dispositifs, la présence syndicale s'accompagne plus souvent *ceteris paribus* d'un taux de syndicalisation élevé. Pourtant, ce résultat n'est pas sans interpeller les observateurs et les acteurs de la prévention des risques professionnels. En effet, sur le terrain, FO est réputée peu active en la matière et très peu de délégués syndicaux de cette confédération participent aux formations qui visent à améliorer les conditions de travail sur le terrain. Nous discuterons plus loin l'interprétation que l'on peut donner de cet écart entre le résultat statistique et les observations faites par les acteurs de terrain.

En matière de prise en charge collective de la santé-sécurité, on observe une opposition nette entre les établissements où aucun dispositif n'est mis en place, où il y a significativement moins de CHSCT (21,7 %), et ceux où il y en a le plus (46,3 % de CHSCT). La différence, du simple au double, s'explique bien évidemment en partie par un effet de taille et par la dangerosité du travail, mais elle demeure significative lorsque l'ensemble des dimensions est intégré à l'analyse. Certes, ici, sans doute plus encore qu'ailleurs, il faut prendre garde à ne pas raisonner en termes de causalité. Mais cela n'enlève, nous semble-t-il, rien à l'intérêt des résultats : la présence d'un CHSCT participe de la co-construction des risques professionnels et de leur prise en charge par les dirigeants et les salariés. De façon plus anecdotique, on peut noter que, dans les établissements de la catégorie 4, l'absence d'un CHSCT peut être en partie palliée par la présence d'un comité d'entreprise : là où la dangerosité du travail n'est pas telle qu'un CHSCT s'impose, l'existence d'un CE peut s'y substituer. À l'inverse, dans les établissements de la catégorie 1, où les dispositifs mis en œuvre sont les plus nombreux, l'existence d'un CHSCT peut entraîner une moindre présence de délégués du personnel : ce résultat pourrait indiquer l'importance qu'occupent les risques professionnels dans l'organisation même des structures de représentation du personnel.

⁴⁸ Cf. Brugidou M., 2000, « Les discours de la revendication et de l'action dans les éditoriaux de la presse syndicale (1996-1998) », *Revue française de science politique*.

Tableau 13 : Relations sociales et catégories de dispositifs

	Absence de dispositif (cat. 4)	Dispositifs + (cat. 3)	Dispositifs ++ (cat. 2)	Dispositifs +++ (cat. 1)	Ensemble
Présence syndicale					
CFDT	18,0 +***	20,6	19,3	19,9	- 0,32***
CGT	15,2	21,0	18,7	20,5	- 0,30***
FO	7,8 -*	13,2	14,2	17,8 +*	+ 0,29**
CFTC	6,3	7,9	6,8	8,2	- 0,13
CFE-CGC	5,6 -*	7,8	8,3 +*	8,4	+ 0,20
Institutions élues					
CE	35,3 +*	45,9	46,5	53,3	- 0,09
DP	69,0	72,3	73,1	72,2 -**	- 0,18*
CHSCT	21,7 -***	40,0	39,2	46,3 +***	+ 0,58***
Taux de syndicalisation					
Moins de 5 %	60,6	56,9	60,6	58,1	(ref.)
De 5 % à 10 %	16,6	16,4	16,8	17,1	- 0,12
Plus de 10 %	10,0	13,8	11,8	14,4 +*	+ 0,14
Taux de salariés sanctionnés					
Nul	43,5	34,0	30,8	30,4	(ref.)
Moins de 2,5 %	11,1 -**	13,5	15,2 +*	15,5	+ 0,28**
De 2,5 % à 5 %	15,7 -***	24,6	19,4	21,4	+ 0,25**
Plus de 5 %	29,5	27,6	34,4 +*	32,4	+ 0,20**
Conflits collectifs					
Avec arrêt de travail	10,4 +*	16,4	14,4	17,7	- 0,10
Sans arrêt de travail	8,1 -**	12,3 -**	14,2	18,5 +***	+ 0,54**
Structuration patronale					
Affiliation à une fédération patronale	47,4	56,9	50,4 -**	58,9	+ 0,02
Participation régulière à une association locale ou régionale	10,1 -***	21,5 +*	17,3	19,5 +*	+ 0,16*
Participation régulière à un club de DRH ou d'entrepreneur	6,7 -*	16,5	14,2	11,6 -***	- 0,11
Opinion patronale					
« Les représentants du personnel traduisent bien les aspirations des salariés »	69,3 -*	81,8 +***	72,1 -***	73,4	- 0,02
« Les salariés sont capables de défendre seuls leurs intérêts »	87,8	85,4 -***	90,3 +***	86,6	+ 0,09
« Les syndicats gênent les activités de l'entreprise »	39,4	40,2	39,6	41,6	+ 0,06

Modèle : Cf. tableau 7.

Lecture : Dans la catégorie 4, on compte 18,0 % d'établissements où il y a un délégué syndical CFDT, contre 20,6 % dans la catégorie 3. « Toutes choses égales par ailleurs », cette spécificité est significative (à 1 %).

Champ : Établissements de 20 salariés et plus du secteur marchand non agricole.

Source : Volet « représentant de la direction » de l'enquête REPONSE 2004-2005, Dares (données pondérées).

Le lien avec la conflictualité du travail apparaît relativement clair, à l'exception des conflits collectifs avec arrêt de travail, qui semblent répondre à d'autres facteurs que la santé-sécurité. De fait, la survenue des conflits collectifs sans arrêt de travail augmente fortement à mesure que les dispositifs mis en œuvre sont développés. Certes, en partie liée à la taille de l'établissement, cette progression demeure significative « toutes choses égales par ailleurs ». Et l'existence de sanctions individuelles va également de pair avec l'importance des dispositifs de prévention : la taille de l'établissement, mais aussi les syndicats présents ou d'autres variables n'expliquant pas, là non plus, l'ensemble de l'effet, qui demeure significatif *ceteris paribus*. Ainsi, soit la conflictualité entraîne la mise en œuvre de dispositifs plus importants ou nombreux, soit cette mise en œuvre (en soi ou comme reflet des risques professionnels auxquels ils répondent) s'accompagne de davantage de conflits, individuels pour les établissements de la catégorie 3, collectifs pour ceux de la catégorie 4. Toujours est-il qu'à côté de l'existence d'un CHSCT, l'intensité conflictuelle (comme reflet de la capacité de mobilisation des salariés) semble bien être également liée à l'intensité des pratiques de prévention.

Du côté des structures patronales enfin, l'association avec les pratiques de prévention n'apparaît pas nette. Seule la participation régulière à des associations locales ou régionales (comme un Medef territorial, une Chambre de commerce et d'industrie, etc.) est significativement associée à la mise en œuvre de dispositifs, lien statistique que l'on observe à la fois dans les établissements où il y a le plus de dispositifs et dans ceux où ils sont limités. Utilisant plus souvent que les autres des sanctions individuelles, les établissements où les dispositifs sont d'« intensité » intermédiaire se caractérisent quant à eux par une moindre affiliation patronale et une défiance plus forte vis-à-vis des représentants du personnel.

On retrouve certains de ces résultats, mais pas tous, lorsque l'on considère non plus seulement les dispositifs mis en œuvre, mais l'ensemble des pratiques interrogées dans *REPONSE* concernant les risques professionnels, la sécurité et les conditions de travail (tableau 14). En effet, les pratiques les plus étendues sont observées « toutes choses inégales réunies » comme « toutes choses égales par ailleurs » dans les établissements où il y a un délégué syndical FO et dans ceux où il y a un CHSCT. L'ampleur des différences est importante, puisque la présence de FO correspond à une variation nette de 0,03 point d'indice et que la présence d'un CHSCT correspond à une variation de 0,08 point, soit quatre fois plus qu'une unité de code « risque ».

Il faut bien sûr prendre garde à ne pas sur-interpréter ces résultats dans la mesure où la séparation des effets par le biais des méthodes de régression est en partie analytique (donc abstraite) et ne tient pas compte de l'histoire des établissements : les effets peuvent notamment renvoyer à des biais d'implantation de certaines institutions représentatives du personnel ou de certains syndicats. Il est, par exemple, possible que les sections FO se soient plus souvent implantées dans les établissements où les risques professionnels étaient reconnus et où les pratiques de prévention étaient développées. Nos observations de terrain, conduites dans un secteur où la présence syndicale est peu développée, ne permettent pas de préciser davantage le sens des corrélations statistiques concernant les différentes confédérations. Toutefois, les données statistiques comme les observations de terrain montrent bien que la co-construction du risque par les salariés et leurs délégués syndicaux n'est pas anecdotique dans la compréhension de l'économie des pratiques de prévention des risques professionnels.

Toujours dans ce registre, plus le taux de syndicalisation progresse, plus l'intensité des pratiques augmente (et vice-versa), avec une variation « brute » de l'ordre de 0,06 point d'indice. Cela étant, en contrôlant la taille d'établissement et la présence d'institutions représentatives du personnel, l'association devient non significative et même s'inverse pour les taux de 5 % à 10 %, ce qui achève de montrer (cf. par exemple Amossé, Wolff [2009] pour une réflexion récente sur le sujet) que cet indicateur ne reflète que très partiellement la réalité de la présence syndicale en entreprise.

Tableau 14 : Relations sociales et indices d'intensité

	Indices...					
	Synthétique		Synthétique augmenté		Naïf	
Présence syndicale						
CFDT	0,72	+ 0,00	0,64	+ 0,00	0,58	+ 0,00
CGT	0,73	- 0,00	0,65	- 0,00	0,59	- 0,01
FO	0,75	+ 0,03***	0,68	+ 0,03***	0,62	+ 0,03***
CFTC	0,72	- 0,00	0,65	- 0,00	0,59	+ 0,01
CFE-CGC	0,73	+ 0,02*	0,64	+ 0,02	0,59	+ 0,02
Institutions élues						
CE	0,72	- 0,02	0,64	- 0,02	0,58	- 0,02
DP	0,69	+ 0,01	0,61	+ 0,02	0,55	+ 0,02*
CHSCT	0,75	+ 0,09***	0,67	+ 0,09***	0,60	+ 0,08***
Taux de syndicalisation						
Moins de 5 %	0,66	(ref.)	0,58	(ref.)	0,52	(ref.)
De 5 % à 10 %	0,69	- 0,02**	0,60	- 0,02**	0,55	- 0,02**
Plus de 10 %	0,73	+ 0,01	0,66	+ 0,01	0,60	+ 0,02
Taux de salariés sanctionnés						
Nul	0,64	(ref.)	0,56	(ref.)	0,51	(ref.)
Moins de 2,5 %	0,69	+ 0,00	0,61	+ 0,00	0,55	- 0,00
De 2,5 % à 5 %	0,69	+ 0,01	0,61	+ 0,02	0,54	+ 0,01
Plus de 5 %	0,69	+ 0,00	0,61	+ 0,00	0,55	- 0,00
Conflits collectifs						
Avec arrêt de travail	0,74	+ 0,01	0,66	+ 0,01	0,60	+ 0,01
Sans arrêt de travail	0,73	+ 0,02*	0,65	+ 0,02	0,59	+ 0,01
Structuration patronale						
Affiliation à une fédération patronale	0,68	+ 0,00	0,60	+ 0,00	0,54	+ 0,00
Participation régulière à une association locale ou régionale	0,74	+ 0,02*	0,66	+ 0,02*	0,59	+ 0,02*
Participation régulière à un club de DRH ou d'entrepreneur	0,73	+ 0,02*	0,65	+ 0,02*	0,58	+ 0,02*
Opinion patronale						
« Les représentants du personnel traduisent bien les aspirations des salariés »	0,68	+ 0,01	0,60	+ 0,01	0,54	+ 0,01
« Les salariés sont capables de défendre seuls leurs intérêts »	0,68	+ 0,01	0,60	+ 0,01	0,54	+ 0,02
« Les syndicats gênent les activités de l'entreprise »	0,67	- 0,00	0,58	- 0,00	0,52	- 0,00
Ensemble	0,67		0,59		0,53	

Modèle : Cf. tableau 8.

Lecture : La moyenne de l'indice synthétique est de 0,72 dans les établissements où il y a un délégué syndical CFDT, une différence qui n'est pas significative « toutes choses égales par ailleurs ».

Champ : Établissements de 20 salariés et plus du secteur marchand non agricole.

Source : Volet « représentant de la direction » de l'enquête REPONSE 2004-2005, Dares (données pondérées).

Concernant la conflictualité, individuelle comme collective, on observe bien un lien « toutes choses inégales réunies » avec les pratiques de prévention, mais il disparaît « toutes choses égales par ailleurs » (essentiellement du fait de la taille et de la présence de syndicats). Et du côté des structures et opinions patronales, seule la participation régulière des dirigeants à des associations locales et à des clubs d'entrepreneurs ou de DRH accompagne une plus grande intensité de la réponse de l'établissement en matière de prévention.

L'analyse en matière de classes d'établissements permet de préciser encore nos résultats (tableau 15) et signale des effets de non linéarité du lien entre relations sociales et pratiques en matière de risque professionnel, de sécurité et de conditions de travail. La présence de FO du côté des établissements les plus préventifs (classes 4 et 5) se confirme, même s'il n'y a que dans la classe 5 que cette spécificité demeure significative « toutes choses égales par ailleurs ». Inversement, la CGT est moins présente dans ces établissements et la CFDT apparaît quant à elle plus spécifiquement dans la classe 1, celle des établissements où aucun dispositif effectif n'a été mis en œuvre. La CFTC se situe entre les deux, puisque ce syndicat est à la fois davantage présent dans la classe 2, où les pratiques de prévention des risques sont unilatérales et partielles, et dans la classe 4, où l'objectif-sécurité est prioritaire. En passant, le lien positif entre la présence de la CFE-CGC et l'intensité de prévention semble s'expliquer par leur présence moindre *ceteris paribus* dans les établissements de la classe 1. Avant de conclure sur l'aspect syndical, il convient de rappeler qu'il ne s'agit pas nécessairement d'un lien de cause à effet : les liens, positifs comme négatifs, peuvent être liés à l'histoire des implantations autant qu'à la spécificité des activités conduites.

S'agissant des institutions élues, on observe bien une moindre présence des CHSCT dans les établissements les moins « préventifs » (classes 1 et 2), avec une substitution possible avec les CE dans la première des deux, et une absence plus globale d'institutions représentatives du personnel dans la deuxième. Autant d'effets qui demeurent significatifs en contrôlant les autres variables, et notamment la taille ! À l'inverse, les CHSCT apparaissent particulièrement fréquents dans la classe 5, avec un éventuel effet de substitution des délégués du personnel.

Lié « toutes choses inégales réunies » de façon croissante avec les classes d'établissements, le taux de syndicalisation n'est associé « toutes choses égales par ailleurs » qu'à la classe 5, où il apparaît spécifiquement élevé, comme nous l'avons remarqué pour les catégories de dispositifs. S'agissant de la conflictualité individuelle, les associations statistiques n'apparaissent nettes qu'entre l'absence et la présence de sanction, qui augmente à mesure que l'on passe des classes les moins préventives à celles qui le sont le plus. À l'exception de la classe 2 où les grèves et débrayages sont particulièrement peu fréquents (et même moins que dans la classe 1)⁴⁹, cette même tendance s'observe pour les conflits collectifs du travail. Cela étant, ces caractéristiques s'effacent dès lors qu'on intègre les variables de contrôle. En d'autres termes, la mobilisation des salariés qui accompagne les pratiques de prévention les plus actives ne semble pas, en elle-même, pouvoir leur être associée.

Concernant enfin les structurations et opinions patronales, on observe deux profils distincts parmi les établissements les plus préventifs : la classe 4 est associée à une moindre affiliation patronale et à une plus grande tolérance vis-à-vis des syndicats alors que, dans la classe 5, les participations régulières à des organisations locales ou régionales sont plus fréquentes. Du côté des établissements moins préventifs, on identifie également un profil particulier, celui de la classe 2, qui correspond à la fois à davantage d'affiliations patronales, moins de participation à des organisations locales et une opinion plus critique vis-à-vis des représentants du personnel.

⁴⁹ Ce qui semble cohérent pour ces établissements où les dirigeants sont par ailleurs plus souvent sceptiques vis-à-vis des représentants du personnel.

Tableau 15 : Relations sociales et classes d'établissements

	Classe 1		Classe 2		Classe 3		Classe 4		Classe 5	
Présence syndicale										
CFDT	19,5	+ 0,68***	9,8	+ 0,44	20,5	(ref.)	23,2	+ 0,14	21,0	- 0,18
CGT	15,9	+ 0,24	7,2	+ 0,21	20,8		24,2	+ 0,20	20,5	- 0,36*
FO	8,4	- 0,50*	3,5	- 0,63	14,9		16,9	+ 0,23	20,2	+ 0,41*
CFTC	6,4	+ 0,33	3,3	+ 0,84*	7,3		09,6	+ 1,07***	08,8	- 0,01
CFE-CGC	6,0	- 0,63*	2,0	- 0,25	8,7		10,8	+ 0,08	09,0	- 0,13
Institutions élues										
CE	38,9	+ 0,46**	20,7	- 0,32	51,5	(ref.)	45,7	- 0,53*	55,6	+ 0,02
DP	73,9	+ 0,01	43,6	- 1,25***	77,2		73,3	- 0,42*	77,1	- 0,36*
CHSCT	23,5	- 1,32***	11,5	- 1,40***	44,7		39,9	+ 0,06	49,5	+ 0,36*
Taux de syndicalisation										
Moins de 5 %	60,6	(ref.)	70,1	(ref.)	59,2	(ref.)	51,9	(ref.)	55,9	(ref.)
De 5 % à 10 %	16,5	+ 0,17	11,3	- 0,15	16,9		18,4	- 0,02	20,2	+ 0,35*
Plus de 10 %	9,3	- 0,32	5,9	- 0,50	12,6		16,8	+ 0,37	16,3	+ 0,74**
Taux de salariés sanctionnés										
Nul	42,4	(ref.)	38,3	(ref.)	29,8	(ref.)	36,7	(ref.)	30,5	(ref.)
Moins de 2,5 %	12,3	- 0,47*	6,4	- 0,58*	16,3		13,8	- 0,07	16,6	- 0,06
De 2,5 % à 5 %	16,6	- 0,30	20,0	- 0,47**	20,4		23,3	+ 0,01	19,1	- 0,01
Plus de 5 %	28,4	- 0,35*	35,1	- 0,30	33,4		26,0	- 0,58***	33,7	- 0,17
Conflits collectifs										
Avec arrêt de travail	10,7	+ 0,37	7,1	- 0,53	16,1	(ref.)	16,4	- 0,01	19,5	+ 0,04
Sans arrêt de travail	8,8	- 0,64**	8,7	+ 0,47	14,6		14,7	+ 0,07	18,4	+ 0,28
Structuration patronale										
Affiliation à une fédération patronale	42,3	- 0,01	58,2	+ 0,49***	52,4	(ref.)	56,5	- 0,37**	56,1	+ 0,06
Participation régulière à une association locale ou régionale	10,8	- 0,49**	13,2	- 0,56**	18,3		19,2	+ 0,20	21,5	+ 0,41**
Participation régulière à un club de DRH ou d'entrepreneur	7,2	- 0,62**	9,1	- 0,17	15,6		12,6	- 0,20	12,3	- 0,75***
Opinion patronale										
« Les représentants du personnel traduisent bien les aspirations des salariés »	71,1	- 0,36**	62,3	- 0,30*	75,8	(ref.)	76,6	+ 0,26	76,1	+ 0,22
« Les salariés sont capables de défendre seuls leurs intérêts »	87,2	- 0,18	85,4	- 0,11	88,3		90,8	+ 0,20	89,8	+ 0,32
« Les syndicats gênent les activités de l'entreprise »	39,0	- 0,20	46,1	- 0,09	40,8		29,3	- 0,75***	43,4	+ 0,16

Modèle : Cf. tableau 9.

Lecture : Dans la classe 1, on compte 19,5 % d'établissements où il y a un délégué syndical CFDT, contre 20,5 % dans la classe 3, une différence qui est significative « toutes choses égales par ailleurs ».

Champ : Établissements de 20 salariés et plus du secteur marchand non agricole.

Source : Volet « représentant de la direction » de l'enquête REPONSE 2004-2005, Dares (données pondérées).



Au final, le lien entre les pratiques de prévention des risques professionnels et le type de relations sociales existant dans l'établissement apparaît fort. Il suggère qu'au-delà même des facteurs contribuant de façon commune à ces pratiques et à l'établissement d'institutions représentatives du personnel (comme la taille, du fait notamment des obligations légales, et le secteur d'activité pour des raisons qui tiennent à l'histoire du tissu productif), se joue là une co-construction des pratiques en matière de santé-sécurité et une formalisation des rapports sociaux sur le lieu de travail.

Ces résultats viennent conforter nos observations de terrain : dans les entreprises de découpe de volaille, il apparaît en effet que l'existence d'un CHSCT et la participation des salariés est un signe d'investissement tangible et effectif des directions. Incidemment, cela semble conforter *a posteriori* le choix de l'enquête *REPONSE* comme outil d'analyse de la question qui nous intéresse ici⁵⁰.

2.4. Le lien avec la stratégie et la situation économique

Compte tenu du thème général de la recherche, il est évidemment central (nous y reviendrons d'ailleurs en détail dans notre troisième partie) d'examiner le lien qui existe entre la mise en œuvre de dispositifs et plus généralement l'intensité des pratiques de prévention des risques professionnels et la situation économique des entreprises. Pourtant, comme nous allons le montrer, les résultats témoignent d'un lien relativement lâche, signe de ce que l'économie de la prévention des risques professionnels ne répond pas seulement, et sans doute pas surtout, à des enjeux d'ordre proprement économique. Ce que nous allons mettre en évidence, ce sont plutôt des profils différenciés d'entreprise qui n'accordent pas la même place aux contraintes et objectifs sociaux et économiques, ce qui montre notamment qu'en certains endroits du tissu productif, au moins, des marges de manœuvre pour un renforcement des pratiques semblent en partie exister.

« Toutes choses inégales réunies », plus la mise en œuvre de dispositifs de prévention est développée, plus les établissements correspondants sont susceptibles d'appartenir à une entreprise multi-établissements ou à un groupe, dont le siège ou la tête de groupe est cotée en bourse. À l'inverse, avoir comme actionnaire principal une famille ou des particuliers semble être un handicap du point de vue de l'existence de dispositifs complets et formalisés de prévention. Cette dernière caractéristique est d'ailleurs la seule à demeurer significative « toutes choses égales par ailleurs », signe d'une moindre propension à une prise en charge élaborée des risques professionnels de la part des entreprises familiales. Du point de vue de la stratégie économique, les politiques actives telles que l'innovation et la diversification vont de pair avec la mise en œuvre de davantage de dispositifs, à l'inverse de la réputation, qui peut être considérée comme une stratégie davantage passive. Les positions de sous-traitant et d'acteur mineur sur son marché se révèlent également être des facteurs opposés à des pratiques concrètes développées de prévention, à l'opposé des situations de croissance de l'activité dont la part augmente régulièrement lorsque l'on va de l'absence de dispositif effectif (cat. 4, 50,8 %) à leur présence la plus étendue (cat. 1, 60,5 %). Ces traits demeurent significatifs *ceteris paribus* (tableau 16), ce qui dessine globalement un portrait flatteur des établissements mettant en œuvre le plus de dispositifs. Sans doute convient-il pourtant de nuancer cette conclusion. En effet, l'analyse intégrant l'ensemble des pratiques interrogées dans *REPONSE* en matière de risque professionnel, mais aussi de sécurité et de conditions de travail apporte un autre éclairage. Parce que la question sur les dispositifs est la première question ouverte de l'enquête, on

⁵⁰ On pourrait évidemment objecter que le thème de l'enquête induit un biais dans la réponse de certains dirigeants, qui auraient tendance à sur-déclarer l'existence de structures de représentation du personnel quand des politiques actives en faveur des salariés, par exemple de leurs conditions de travail, sont mises en place dans leur établissement. Les résultats statistiques étant robustes à la prise en compte de la fonction des dirigeants interrogés et conformes à nos observations de terrain, il nous semble pourtant que le lien positif entre structuration des relations sociales et intensité des pratiques de prévention constitue une conclusion robuste : elle ne nous semble pas uniquement due à la thématique de l'enquête, c'est-à-dire à la particularité des données que nous avons utilisées.

peut penser que les déclarations données par les dirigeants répondent en partie à une logique de présentation de l'entreprise. Elles pourraient être plus développées de façon à présenter l'entreprise sous un jour plus avantageux quand la structure juridique et financière favorise les investissements de forme (c'est le cas dans les entreprises multi-établissements, les groupes, etc.) et quand la situation économique est bonne (croissance, position dominante sur le marché, stratégie active).

Tableau 16 : Situation économique et catégories de dispositifs

	Absence de dispositif (cat. 4)	Dispositifs + (cat. 3)	Dispositifs ++ (cat. 2)	Dispositifs +++ (cat. 1)	Ensemble
Structures juridique et financière					
Ancienneté de 20 ans ou plus	58,1 %	62,5 %	60,0 %	60,4 %	
Principal actionnaire familial ou particulier (réf. : entreprises françaises)	49,0 %	47,5 %	52,9 %	39,6 %	-**
Appartenance à une entreprise multi-établissement	46 % (-*)	47,0 % (-**)	53,8 % (+***)	55,0 %	
Appartenance à un groupe	50,1 % (+*)	52,9 %	50,9 % (-*)	57,8 %	
Cotation en bourse	18,5 %	24,3 %	24,1 %	29,2 %	
Stratégie économique et position de marché					
Stratégie économique principale (réf. : prix)	Réputation (13,3 %, +***) innovation (2,8 %, -***) diversification (1,8 %, +*)		Réputation (6,2 %, -***)	Diversification (7,0 %, +***)	Innovation (+**), diversification (+***) réputation (-***)
Liberté élevée ou très élevée dans la fixation des prix	26,6 %	23,3 %	23,6 % (-**)	25,0 %	
Situation de sous-traitance	19,3 %	22,2 %	17,3 % (-*)	22,4 %	-*
Part de marché inférieure à 3 % (réf. : supérieure à 25 %)	21,1 %	18,1 %	14,6 %	13,7 %	-*
Activité économique					
Croissance de l'activité (réf. : stable)	50,8 %	53,0 % (-*)	58,2 %	60,5 % (+***)	+**
Niveau de rentabilité supérieur aux concurrents	24,2 %	21,5 % (-*)	26,4 % (+**)	22,2 %	

Modèle : Cf. tableau 7.

Lecture : Dans la catégorie 4, on compte 58,1 % d'établissements de 20 ans ou plus d'ancienneté, ce qui n'est pas significativement différent « toutes choses égales par ailleurs » des établissements des autres catégories.

Champ : Établissements de 20 salariés et plus du secteur marchand non agricole.

Source : Volet « représentant de la direction » de l'enquête REPONSE 2004-2005, Dares (données pondérées).

Tableau 17 : Indice d'intensité et situation économique

	Indices...		
	Synthétique	Synthétique augmenté	Naïf
Structures juridique et financière			
Ancienneté de 20 ans ou plus	0,67	0,59	0,53
Principal actionnaire familial ou particulier (réf. : entreprises françaises)	0,67 (public, + 0,06 ***)	0,58 (public, + 0,08***)	0,52 (public, + 0,06 ***)
Appartenance à une entreprise multi-établissements	0,70	0,62	0,56
Appartenance à un groupe	0,70	0,62	0,56
Cotation en bourse	0,72	0,65	0,58
Stratégie économique et position de marché			
Stratégie économique principale (réf. : prix)	Qualité (- 0,02**), réputation (- 0,03**), inconnue (- 0,05**)	Qualité (- 0,02*), réputation (- 0,04**), inconnue (-0,06**)	Réputation (- 0,03*), inconnue (-0,04**)
Liberté élevée ou très élevée dans la fixation des prix	0,67	0,59	0,53 (+ 0,02*)
Situation de sous-traitance	0,66	0,58	0,52 (-0,03**)
Part de marché inférieure à 3 % (réf. : supérieure à 25 %)	0,62	0,55	0,49
Activité économique			
Croissance de l'activité (réf. : stable)	0,69	0,61	0,54
Niveau de rentabilité supérieur aux concurrents	0,67	0,59	0,53
Ensemble	0,67	0,59	0,53

Modèle : Cf. tableau 8.

Lecture : La moyenne de l'indice synthétique est de 0,67 dans les établissements de 20 ans ou plus, une valeur qui n'est pas significativement différente « toutes choses égales par ailleurs » des établissements moins anciens.

Champ : Établissements de 20 salariés et plus du secteur marchand non agricole.

Source : Volet « représentant de la direction » de l'enquête REPONSE 2004-2005, Dares (données pondérées).

Lorsque l'on considère l'ensemble des pratiques de prévention (tableau 18), on n'observe, de fait, plus de lien significatif avec l'appartenance à une entreprise multi-établissements ou à un groupe, d'une part, et avec la part de marché et la croissance de l'activité, d'autre part. Seuls demeurent « toutes égales par ailleurs » comme toutes choses inégales réunies » les facteurs associés à la stratégie productive (une intensité élevée allant de pair avec une stratégie plus active⁵¹) et à la position de sous-traitant (qui reste de fait visiblement un obstacle à la mise en œuvre de dispositifs). À l'inverse, un élément nouveau est identifié comme associé à une intensité élevée : il s'agit de la présence de l'État ou des collectivités territoriales comme actionnaire principal. Cette situation, certes

⁵¹ La stratégie qualité est en réalité un *item* fourre-tout de la question sur la stratégie économique (elle regroupe la moitié des réponses) et peut donc être considérée comme une stratégie par défaut.

relativement rare, semble garantir⁵² des pratiques sensiblement plus développées, avec une variation nette de 0,06 à 0,08 point d'indice. Et globalement, ce qui frappe c'est le peu de lien net qui s'établit « toutes choses égales par ailleurs » entre l'intensité de prévention, mesurée dans l'enquête, et la situation économique de l'entreprise.

Tableau 18 : Situation économique et classes d'établissements

	Classe 1	Classe 2	Classe 3 (réf.)	Classe 4	Classe 5
Structures juridique et financière					
Ancienneté de 20 ans ou plus	55,6 % (-*)	58,3 %	60,4 %	66,9 % (+*)	59,8 %
Principal actionnaire familial ou particulier (réf. : entreprises françaises)	46,9 %	60,6 %	49,9 %	44,6 % (-*) (6,4 % d'entreprises étrangères, -*)	39,5 % (-*)
Appartenance à une entreprise multi-établissement	45,7 %	44,5 % (+**)	52,5 %	57,3 %	55,1 %
Appartenance à un groupe	48,3 %	45,7 %	53,4 %	54,0 %	58,7 %
Cotation en bourse	19,1 %	16,5 %	24,8 %	29,1 %	29,3 %
Stratégie économique et position de marché					
Stratégie économique principale (réf. : prix)	Réputation (12,1 %, +***), innovation (2,6 %, -***), inconnue (7,7 %, +**)	Toutes davantage que les prix (18,3 %**)	Prix (23,6 %) (réf.)	Toutes davantage que les prix (18,3 %**)	Toutes davantage que les prix (16,5 %**)
Liberté élevée ou très élevée dans la fixation des prix	28,6 % (+*)	22,9 %	23,9 %	20,2 %	26,5 % (+***)
Situation de sous-traitance	18,5 %	24,7 % (+*)	16,9 %	14,1 % (-***)	24,8 %
Part de marché inférieure à 3 % (réf. : supérieure à 25 %)	21,7 %	18,6 %	15,4 %	15,7 % (+*)	11,4 % (-***)
Activité économique					
Croissance de l'activité (réf. : stable)	52,9 % (en décroissance, +*)	59,6 % (+**)	56,5 %	48,5 % (-**)	63,6 % (+***) (en décroissance, +***)
Niveau de rentabilité supérieur aux concurrents	25,1 %	30,7 % (+***)	24,3 %	18,3 % (-***)	23,5 %

Modèle : Cf. tableau 9.

Lecture : Dans la classe 1, on compte 55,6 % d'établissements ayant 20 ans ou plus d'ancienneté, une différence qui est significative « toutes choses égales par ailleurs » par rapport à la classe 3.

Champ : Établissements de 20 salariés et plus du secteur marchand non agricole.

Source : Volet « représentant de la direction » de l'enquête *REPONSE* 2004-2005, Dares (données pondérées).

⁵² Là encore, il faut évidemment prendre garde à ne pas interpréter cela en termes causalistes : en effet, la présence des pouvoirs publics dans le capital peut précisément avoir historiquement été souhaitée dans des entreprises où le travail était dangereux (énergie, armement).

Comme nous l'avons annoncé précédemment, cette faiblesse des liens s'explique par une non linéarité des effets (tableau 18). De fait, du côté des établissements les plus préventifs et du côté des établissements qui le sont le moins, des profils économiques d'entreprise distincts et cohérents peuvent être identifiés. Dans la classe 1, où les pratiques en la matière sont les moins développées, on trouve ainsi davantage d'établissements récents, appartenant moins souvent à des entreprises multi-établissements ou à des groupes, dont les sièges ou les têtes sont moins souvent cotés en bourse. Leur stratégie économique est plus souvent défensive, leur part de marché plus faible et la croissance de leur activité plus rare. Pour ces établissements, le facteur de coût économique peut éventuellement être évoqué, même s'il ne semble pas déterminant à côté notamment de la moindre dangerosité de l'activité des établissements correspondants (cf. *supra*). Et de ce point de vue précis, la classe 2 semble se situer à l'opposé de la classe 1 : ne mettant en œuvre que des pratiques partielles et de façon unilatérale en matière de santé-sécurité, les établissements de cette classe dépendent pourtant d'entreprises plus souvent en croissance et à la rentabilité plus fréquemment supérieure à leurs concurrents ; certes plus souvent en position de sous-traitant, ils ne se limitent pas à une stratégie prix. Autant de caractéristiques économiques qui ne s'expliquent pas par les nombreuses autres variables prises en compte dans le modèle : à première vue, il semble en aller ainsi bien qu'il y ait des marges de manœuvre économiques pour développer les pratiques de prévention dans une partie des établissements de cette classe.

Du côté des établissements les plus préventifs, deux profils distincts peuvent également être identifiés. La classe 4 se compose des établissements les plus anciens, dépendant plus souvent d'entreprises multi-établissements, françaises et non familiales, par ailleurs rarement en situation de sous-traitance ou n'ayant qu'un rôle mineur sur leur marché. Elles sont aussi moins souvent en croissance ou avec un niveau de rentabilité supérieur à leurs concurrents. Sans que l'on puisse établir de lien de cause à effet, il est clair que les pratiques développées de prévention des risques dans ces établissements (la sécurité y est posée comme un objectif prioritaire, devant la rentabilité, la croissance, etc.) s'accompagnent d'une moindre performance économique, toutes les autres dimensions de l'entreprise et de l'établissement étant prises en compte par ailleurs. Si l'on considère le profil des établissements de la classe 5, la mise en œuvre de dispositifs complets de prévention ne signifie pourtant pas nécessairement une moindre performance économique : ces établissements, dépendant plus souvent de groupes cotés en bourse, sont en effet ceux qui déclarent le plus fréquemment que leur activité est en croissance.

⇒ **Au final, il ressort de ces analyses que le lien entre situation économique et pratiques de prévention est moins univoque que pour les relations sociales ou la dangerosité du travail. La prévention des risques professionnels ne se situe ni clairement du côté des entreprises en bonne santé économique, ni du côté de celles qui ont des difficultés.**

En réalité, il semble bien que les pratiques de prévention s'inscrivent dans des configurations productives où se mêlent stratégie et positionnement économique, mais aussi dangerosité du travail, types de relations sociales, et modes de gestion des ressources humaines. Comme nous allons le voir dans la prochaine section, l'étendue et l'intensité des pratiques a fortement à voir avec l'importance relative accordée aux facteurs économiques, sociaux et humains dans l'entreprise.

2.5. Le lien avec l'organisation du travail et la gestion des ressources humaines

Comme nous allons le montrer, la politique de gestion des ressources humaines et les formes d'organisation du travail (qui incluent ici la structure de la main-d'œuvre, les critères retenus pour décider des augmentations de salaire, la place accordée à la formation, à la fonction qualité et à l'automatisation), sont associées de façon centrale aux efforts consentis par les entreprises en matière de prévention. Ce lien fort s'exprime à la fois à partir des catégories de dispositifs mis en œuvre, des indices d'intensité de prévention et des classes d'établissements.

Tableau 19 : GRH, organisation du travail et catégories de dispositifs

	Absence de dispositif (cat. 4)	Dispositifs + (cat. 3)	Dispositifs ++ (cat. 2)	Dispositifs +++ (cat. 1)	Ensemble
Caractéristiques de main-d'œuvre					
Structure de qualification (part dans la main-d'œuvre totale)	Femmes intermédiaires, employées (+**)	Femmes intermédiaires, employées et ouvrières (-**), hommes employés (-*)	Femmes intermédiaires (-**)		Femmes intermédiaires (-*)
Part de contrats courts (CDD, intérim)			Intérim (-***), CDD (-**)	Intérim (+***), CDD (+*)	Intérim (+***)
Évolution du nombre de salariés	Diminution (+***) et augmentation (+***)			Diminution (-** vs stabilité)	Diminution (-**)
Critères de décision des augmentations de salaire					
Résultats financiers		Primordial ou secondaire (-*)	Secondaire (+***)	Primordial ou secondaire (-***)	
Les salaires dans les entreprises concurrentes	Primordial ou secondaire (-*)			Secondaire (+*)	Primordial (+*) ou secondaire (+***)
Le maintien d'un bon climat social	Primordial ou secondaire (-***)	Primordial ou secondaire (+*)	Primordial (+***)	Primordial ou secondaire (-***)	Primordial (+++*)
Les directives du siège ou de la maison mère		Primordial ou secondaire (+*)	Primordial ou secondaire (-*)		
Formation					
Niveau des dépenses (part de la masse salariale)		Moins de 1,5 % la masse salariale (+***)	De 1,5 % à 6 % de la masse salariale (+*)	Moins de 1,5 % la masse salariale (+***), plus de 6 % (+*)	
Évolution des dépenses	Augmentation (+**), diminution (-**)		Diminution (+***)		
Établissement d'un plan de formation	-***			+***	+***
Qualité					
Existence d'une démarche qualité totale	Norme entreprise (-***)	Autre norme (+**)	Norme d'entreprise (+**)	Autre norme (-**)	Norme d'entreprise (+**)
Développement de la fonction qualité			(+***)		
Automatisation et intensité du travail					
Existence de systèmes automatisés de production (robot, machine)			+*		
Les salariés indiquent se dépêcher (1)	+***			-**	

(1) Indicateur net des caractéristiques individuelles et d'établissement calculé à partir de la question : « Vous arrive-t-il de vous dépêcher dans votre travail ? (toujours, souvent, parfois, jamais) ».

Modèle : Cf. tableau 7.

Lecture : Dans les établissements de la catégorie 4, on compte « toutes choses égales par ailleurs » significativement plus de femmes de professions intermédiaires que dans ceux des autres catégories. Les variables comportant souvent de nombreuses modalités, seuls les coefficients significatifs issus des modèles ont été indiqués, à l'exclusion des pourcentages descriptifs (ils sont évidemment disponibles sur demande).

Champ : Établissements de 20 salariés et plus du secteur marchand non agricole.

Source : volet « représentant de la direction » de l'enquête REPONSE 2004-2005, Dares (données pondérées).

Sans entrer dans le détail des résultats (ce que nous ferons pour les classes d'établissements), on peut d'ores et déjà observer (tableau 19) que la mise en œuvre de dispositifs de prévention étendus et nombreux va « toutes choses égales par ailleurs » de pair avec moins de femmes de professions intermédiaires⁵³ dans la main-d'œuvre, des effectifs en diminution et un taux élevé d'intérim, des décisions en matière d'augmentation des salaires qui entendent maintenir un bon climat social ou s'intéressent aux salaires pratiqués dans les entreprises concurrentes, l'établissement d'un plan de formation et l'existence d'une démarche-qualité. L'ensemble de ces éléments dessine un portrait relativement cohérent d'établissements qui accordent une attention particulière à leur main-d'œuvre pérenne, c'est-à-dire leurs salariés en contrat à durée indéterminée, sans que cela signifie pour autant un renoncement à l'embauche d'intérimaires.

Cette logique se confirme à la lecture des associations statistiques entre gestion des ressources humaines-GRH, organisation du travail et indices d'intensité (tableau 20). Sont ainsi plus « intensifs », les établissements dont la structure de la main-d'œuvre comporte une proportion importante d'ouvriers et d'employés mais aussi d'hommes techniciens ou agents de maîtrise, ayant une forte stabilité de la main-d'œuvre (avec des effectifs ni en hausse, ni en baisse), accordant une attention particulière au climat social dans leurs choix de revalorisation salariale, ayant des dépenses élevées de formation⁵⁴, établissant un plan de formation, développant une démarche-qualité (et encore plus lorsqu'elle est spécifique à l'entreprise et non selon des standards internationaux) et n'ayant pas trop intensifié les rythmes de travail. Et tous ces facteurs jouent significativement « toutes choses égales par ailleurs ». De plus, les variations nettes des indices montrent l'importance de ces éléments concernant les pratiques adoptées : bien davantage que les facteurs directement économiques, ils sont associés à leur intensité. Ainsi, l'établissement d'un plan de formation correspond à une variation nette de 0,08 point d'indice, c'est-à-dire autant que la mise en place d'un CHSCT. De même, avoir développé la fonction-qualité au cours des trois dernières années et suivi une démarche qualité totale avec une norme d'entreprise s'accompagne d'une variation nette (des autres facteurs) de 0,09 (0,03 + 0,06). À l'inverse, avoir des salariés qui déclarent (indépendamment de leurs caractéristiques individuelles) devoir toujours se dépêcher correspond à un handicap net de 0,07 ou 0,08 point (selon les indices).

Si l'on considère enfin les classes d'établissements (tableau 21), on peut préciser la manière dont ces caractéristiques d'ensemble se retrouvent sur différents profils d'établissement. La classe 1 (absence effective de dispositifs mis en œuvre, pas de document d'évaluation, etc.) correspond bien « toutes choses égales par ailleurs » à une main-d'œuvre plus souvent instable (en évolution ou en diminution), à une importance plus grande accordée aux résultats économiques qu'au maintien du climat social concernant les décisions d'augmentation salariale, à une absence plus fréquente de plan de formation et de démarche qualité totale, et à des salariés qui déclarent plus devoir se dépêcher. De façon spécifique par rapport aux facteurs déjà mentionnés, la classe 2 se caractérise bien par des dépenses de formation peu élevées, une automatisation plus fréquente. Lorsqu'on relie ces éléments à des caractéristiques économiques des entreprises de cette classe, on mesure que l'arbitrage entre économique et social s'y fait moins souvent qu'ailleurs en direction des salariés. *Ceteris paribus*, les stratégies productives et gestionnaires des établissements ayant des pratiques de prévention moins développées s'accompagnent de moins de formation et de plus d'intensité du travail ou d'automatisation.

⁵³ Ce qui signifie en miroir que les dispositifs de prévention sont plutôt associés à une main d'œuvre masculine, notamment à ce niveau des professions intermédiaires qui est révélateur de l'importance des marchés internes.

⁵⁴ On peut noter que l'évolution des dépenses de formation joue dans un sens inverse à leur niveau. En réalité, ce résultat n'est pas spécifique à la question de la prévention des risques professionnels : c'est une spécificité de la situation française du début des années 2000 qui a vu converger les dépenses de formation des entreprises (les plus dépensières réduisant le niveau de leur investissement en formation, à l'inverse d'autres rattrapant visiblement une partie de leur retard en la matière) (voir Zamora, Pommier, 2008).

Tableau 20 : Indices d'intensité, GRH et organisation du travail

	Indices...		
	Synthétique	Synthétique augmenté	Naïf
Caractéristiques de main-d'œuvre			
Structure de qualification (part dans la main-d'œuvre totale, par tranche de 10 %)	Hommes intermédiaires, hommes et femmes ouvriers et employés (+0,015***)	Hommes intermédiaires, hommes et femmes ouvriers et employés (+0,015***)	Hommes intermédiaires, hommes et femmes ouvriers et employés (+0,015***)
Part de contrats courts (CDD, intérim)			
Évolution du nombre de salariés	Augmentation (-0,02*) et diminution (-0,02*)	Augmentation (-0,02*) et diminution (-0,02*)	
Critères de décision des augmentations de salaire			
Résultats financiers			
Les salaires dans les entreprises concurrentes			
Le maintien d'un bon climat social	Primordial (+0,06***) ou secondaire (+0,03*)	Primordial (+0,06***) ou secondaire (+0,03*)	Primordial (+0,04***)
Les directives du siège ou de la maison mère			
Formation			
Niveau des dépenses (part de la masse salariale)	De 1,5% à 6 % (+0,03**), plus de 6% (+0,05**)	De 1,5% à 6 % (+0,03**), plus de 6% (+0,05**)	De 1,5% à 6 % (+0,03**), plus de 6% (+0,05**)
Évolution des dépenses	Augmentation (-0,02*), diminution (+0,02**)	Augmentation (-0,02*), diminution (+0,02**)	Diminution (+0,02**)
Établissement d'un plan de formation	+ 0,08***	+ 0,08***	+ 0,07***
Qualité			
Existence d'une démarche qualité totale	Norme ISO (+0,03***), autre norme (+0,04**), norme d'entreprise (+0,06***)	Norme ISO (+0,03***), autre norme (+0,04**), norme d'entreprise (+0,08***)	Norme ISO (+0,02**), autre norme (+0,03**), norme d'entreprise (+0,06***)
Développement de la fonction qualité	+0,03***	+0,04***	+0,03***
Automatisation et intensité du travail			
Existence de systèmes automatisés de production (robot, machine)			
Les salariés indiquent se dépêcher (1)	-0,07**	-0,08**	-0,08**

(1) Indicateur net des caractéristiques individuelles et d'établissement calculé à partir de la question : « Vous arrive-t-il de vous dépêcher dans votre travail ? (toujours, souvent, parfois, jamais) ».

Modèle : Cf. tableau 8.

Lecture : La moyenne de l'indice synthétique est « toutes choses égales par ailleurs » supérieur de 0,015 point dans les établissements où il y a 10 % de plus de femmes de professions intermédiaires que dans les autres. Les variables comportant souvent de nombreuses modalités, seuls les coefficients significatifs issus des modèles ont été indiqués, à l'exclusion des simples moyennes (elles sont évidemment disponibles sur demande).

Champ : Établissements de 20 salariés et plus du secteur marchand non agricole.

Source : Volet « représentant de la direction » de l'enquête REPONSE 2004-2005, Dares (données pondérées).

Tableau 21 : GRH, organisation du travail et classes d'établissements

	Classe 1	Classe 2	Classe 3 (réf.)	Classe 4	Classe 5
Caractéristiques de main-d'œuvre			(ref.)		
Structure de qualification (part dans la main-d'œuvre)	Femmes intermédiaires (+***)			Hommes employés (+***)	
Part de contrats courts (CDD, intérim)		Intérim (+**), CDD (+***)		Intérim (+*)	Intérim (+***), CDD (+*)
Évolution du nombre de salariés	Augmentation (+*) et diminution (+*)			Augmentation (-*)	Diminution (-*)
Critères de décision des augmentations de salaire					
Résultats financiers	Primordial (+*)			Primordial (-*)	Primordial (-*) ou secondaire (-*)
Les salaires dans les entreprises concurrentes		Secondaire (+***)		Secondaire (+*)	Secondaire (+***)
Le maintien d'un bon climat social	Primordial (-***) ou secondaire (-**)	Primordial (-*)	Primordial (-*) ou secondaire (-*)		
Les directives du siège ou de la maison mère		Primordial (-*)		Secondaire (-*)	
Formation					
Niveau des dépenses (part de la masse salariale)	De 1,5 % à 2,5 % (-*), plus de 6 % (+*)	De 1,5 % à 6 % (-***)		Plus de 6 % (+*)	De 1,5 % à 2,5 % (-***)
Évolution des dépenses	Augmentation (+*)				Diminution (-**)
Établissement d'un plan de formation	_***	_***			
Qualité					
Existence d'une démarche qualité totale	Autre norme (-*), norme d'entreprise (-*)	Norme ISO (+*)		Norme ISO (+*), norme d'entreprise (+***)	
Développement de la fonction qualité	_*	_*		_*	
Automatisation et intensité du travail					
Existence de systèmes automatisés de production (robot, machine)		+*			_*
Les salariés indiquent se dépêcher (1)	+*				

Modèle : Cf. tableau 9.

Lecture : Dans les établissements de la classe 1, on compte « toutes choses égales par ailleurs » significativement plus de femmes de professions intermédiaires que dans ceux de la classe 3. Les variables comportant souvent de nombreuses modalités, seuls les coefficients significatifs issus des modèles ont été indiqués, à l'exclusion des pourcentages descriptifs (ils sont évidemment disponibles sur demande).

Champ : Établissements de 20 salariés et plus du secteur marchand non agricole.

Source : Volet « représentant de la direction » de l'enquête REPONSE 2004-2005, Dares (données pondérées).

Le portrait des classes 4 et 5, les plus préventives, se dessine en miroir inversé des précédentes et il n'est donc pas nécessaire d'en rappeler les composantes. Signalons simplement que la mise en œuvre de pratiques de prévention n'empêche pas le recours à l'intérim et aux CDD. Au contraire, ce sont même des établissements qui en utilisent, « toutes choses égales par ailleurs », plus que les autres ! Ce résultat rappelle des observations de terrain où la question de la généralisation des pratiques de prévention à l'ensemble des salariés, pérennes et occasionnels, pouvait se poser y compris dans ceux ayant des politiques très actives en matière de santé-sécurité, comme chez ALENE où il y a un déport d'une partie du problème sur les tâcherons.

⇒ **Au final, la prévention des risques professionnels va de pair avec une politique active de formation, une plus forte stabilité de la main-d'œuvre, où les catégories intermédiaires occupent une part importante, et une attention élevée portée au climat social. Mais même pour les entreprises aux efforts élevés en matière de prévention, le recours à l'intérim ou au CDD est important. De plus, si les démarches « qualité totale » vont également de pair avec des pratiques développées en la matière, l'intensité du travail semble bien en constituer un obstacle objectif.**

Comme nous le verrons dans la partie du rapport dédiée aux entreprises de la découpe de volaille, ces résultats sont globalement cohérents avec nos observations de terrain. En effet, l'entreprise ALENE est de ce point de vue exemplaire en ce qu'elle est un (très) bon élève (très) relatif : elle a un code « risque » faible et un éventail large de pratiques (cotation ergonomique des postes, tableaux de bord trimestriels, etc.), mais des cadences élevées et prévoit une logique d'exclusion des salariés en difficulté et un recours important aux tâcherons pour les tâches les plus dures. Seul écart notable entre les données statistiques et les observations de terrain, le risque d'une substitution entre prévention des risques professionnels et démarche-qualité : dans les entreprises de découpe de volaille, il a été observé que l'inscription de la prévention dans le domaine de la qualité pouvait se faire au détriment de pratiques effectives de prévention, ce que ne révèlent pas les statistiques.

* * *

À l'issue de ce panorama, nous avons acquis un certain nombre de certitudes concernant les facteurs (d'ordre structurel comme la taille et le secteur, mais aussi ceux liés au travail, aux relations sociales, à la situation économique et aux modes de gestion des ressources humaines et d'organisation du travail) qui sont associés à des pratiques de prévention des risques professionnels dans les entreprises. Avant d'en rappeler les grandes lignes, nous examinons plus en détail trois points particuliers.

3. TROIS QUESTIONS QUE POSE LA PRÉVENTION...

Dans ce dernier temps, nous examinons plus spécifiquement trois questions en appui sur des situations particulières d'entreprise. Nous analysons d'abord, les établissements atypiques, c'est-à-dire ceux qui ont une politique active de prévention alors qu'ils ne semblent pas affectés par un risque professionnel élevé, et, inversement, ceux qui n'ont pas de pratiques actives de prévention alors qu'ils vivent avec un niveau de risque important (**section 3.1.**). Nous tenterons ensuite de préciser le lien entre intensité des pratiques et performance économique (mesurée cette fois par des indicateurs comptables tels que la croissance de l'activité, la productivité apparente du travail et le niveau de rentabilité), ce qui confirmera les conclusions établies dans la partie précédente et rappellera les marges de manœuvre existantes, au moins pour certains établissements du tissu productif (**section 3.2.**). Enfin, nous comparerons les établissements soumis respectivement au taux mixte et au taux réel de taxation, ce qui nous invitera à conclure à l'inefficacité du système de tarification des AT-MP (**section 3.3.**).

3.1. Les « bons » et « mauvais élèves » de la prévention des risques professionnels

Afin d'examiner cette question, nous nous sommes appuyés sur les classes de prévention définies dans la première partie et analysées dans la deuxième⁵⁵. Précisément, nous avons croisé ces classes avec le code « risque » de l'activité économique fine dont relèvent les établissements correspondants. Nous avons alors tenté d'identifier, avec un modèle de régression tel que celui mis en œuvre précédemment, les facteurs associés, d'une part, aux établissements peu « préventifs » (*i.e.* des classes 1 et 2) qui se situent pourtant dans des activités structurellement « risquées » (*i.e.* de code « risque » supérieur à 3, seuil qui délimite 29 % des établissements) et, d'autre part, à ceux qui le sont davantage (*i.e.* des classes 4 et 5) alors même qu'ils se situent dans des activités structurellement peu « risquées » (*i.e.* de code « risque » inférieur à 2, seuil qui délimite 41 % des établissements). Afin de ne pas alourdir le texte en données chiffrées, nous en proposons ici simplement une synthèse, qui rappelle de nombreux éléments que nous avons décrits en détail dans la partie précédente.

3.1.1. Un code risque élevé mais des pratiques peu développées : le profil des mauvais élèves de la prévention des risques professionnels

Les mauvais élèves représentent 23 % des établissements ayant un code « risque » élevé, soit 6 % de l'ensemble des établissements. Ils se trouvent « toutes choses égales par ailleurs » moins dans l'industrie (que ce soit des biens de consommation, de l'automobile ou des biens d'équipement, de l'énergie ou des biens intermédiaires) et dans les services marchands non financiers (qu'il s'agisse de services aux entreprises ou aux particuliers) que dans la construction (qui est *de facto* le secteur qui est le plus spécifiquement représenté parmi eux). Dans ces établissements, la direction est plus souvent consciente de la gêne qu'occasionnent les conditions de travail. Mais « toutes choses égales par ailleurs », ils déclarent moins souvent des accidents du travail répétés, ce qui leur permet sans doute plus facilement de conserver des pratiques peu développées concernant la santé et la sécurité. Par ailleurs, les salariés de ces établissements déclarent plus souvent (indépendamment de leurs caractéristiques individuelles) qu'ils ont un risque élevé de perdre leur emploi et que leur direction ne les consulte pas directement ou *via* leurs représentants du personnel en cas de problème. Si un comité d'entreprise y est plus souvent établi, c'est moins le cas des délégués du personnel (dont la mission est de défendre les salariés en cas de problèmes individuels). D'ailleurs, les directions estiment plus souvent qu'ailleurs que « les salariés sont capables de défendre leurs intérêts seuls ».

D'un point de vue économique, ces mauvais élèves de la prévention sont plus souvent des établissements récents qui appartiennent à un groupe, mais sont moins souvent cotés en bourse et n'ont pas pour actionnaire principal une famille ou des particuliers. Il s'agit plus souvent de sous-traitants, avec peu de liberté sur les prix, mais ces contraintes ne s'accompagnent pas de performances économiques moindres. En effet, toujours « toutes choses égales par ailleurs », ces établissements ont plus souvent un niveau de rentabilité supérieur à leurs concurrents et voient leurs effectifs plus souvent progresser. Mais cette croissance ne s'accompagne que d'investissements limités dans les RH : les dépenses de formation sont faibles, il n'y a pas de plan de formation, et, moins qu'ailleurs, la fonction « personnel » a été développée. À l'inverse, des investissements productifs ont été réalisés, en matière de recherche et développement-R&D (la fonction s'est développée), de démarche-qualité et on y trouve une production automatisée plus souvent que dans les autres établissements « risqués ». Ces deux derniers résultats font écho aux observations de terrain effectuées dans la découpe de volaille où la qualité et l'automatisation se substituaient, dans certains établissements, à la prévention des risques professionnels.

⁵⁵ Dans la partie II, il est apparu tout à la fois que les trois grilles d'analyse construites dans la partie I permettaient d'établir des résultats globalement convergents et que la troisième de ces grilles, celle des classes d'établissements, mettait le plus nettement en évidence ces résultats.

⇒ **On le voit bien, ces « mauvais élèves » de la prévention ne le sont pas sur tous les plans. Plus rentables, ils mettent leur priorité ailleurs, ce qui laisse penser qu'en l'espèce des marges de manœuvre existent, au moins pour ces établissements, en vue de les inciter ou de les contraindre à renforcer leurs pratiques de prévention et d'y diminuer les accidents du travail et maladies professionnelles qui s'y produisent.**

3.1.2. Des pratiques développées avec pourtant un code « risque » faible : le profil des bons élèves de la prévention des risques professionnels

Évidemment, si l'on considère les « bons élèves » (qui représentent 21 % des établissements ayant un code « risque » faible, soit 9 % de l'ensemble des établissements), une tout autre image se dessine. « Toutes choses égales par ailleurs », ce ne sont pas nécessairement des grands établissements, mais ils sont particulièrement présents dans certains secteurs : l'industrie (que ce soit des biens de consommation, de l'automobile ou des biens d'équipement, de l'énergie ou des biens intermédiaires), le commerce et les services marchands non financiers. À l'inverse, la construction et les IAA n'en contiennent pratiquement pas. Dans ces établissements, les directions déclarent que les salariés sont gênés par les conditions de travail, les salariés signalant quant à eux moins souvent qu'ailleurs qu'ils doivent se dépêcher. Le syndicat FO est davantage présent⁵⁶ et si les directions indiquent moins souvent participer à des clubs de DRH ou d'entrepreneurs, ils soulignent que les représentants du personnel traduisent bien les aspirations des salariés.

D'un point de vue économique, il s'agit plus souvent d'établissements anciens, dans des entreprises qui en comportent plusieurs, où les pouvoirs publics sont l'actionnaire principal. Toujours « toutes choses égales par ailleurs », ils ont une activité économique plus facile à prévoir, occupent une part de marché plus élevée, ont un effectif plus stable (à l'exception de l'intérim qui y est fréquent) et composé de plus de femmes cadres et d'hommes de niveau employé (et moins d'hommes cadres), établissent plus souvent un plan de formation même si on compte en leur sein à la fois plus de dépenses de formation basses et plus de dépenses de formation élevées.

⇒ **Ces bons élèves témoignent de ce que la stabilité de l'activité économique et des effectifs peut s'accompagner, y compris en l'absence de risque élevé, de pratiques développées en matière de santé- sécurité lorsque les dirigeants le souhaitent et que les salariés l'expriment. De plus, ces bons élèves ne sont « toutes choses égales par ailleurs » ni plus ni moins rentables que les autres...**

3.2. Quelles marges de manœuvre économiques ?

Afin de préciser le lien entre pratiques de prévention et situation économique de l'entreprise dont dépend l'établissement, nous avons construit des indicateurs de **performance**, de **rentabilité** et de **productivité** à partir de données comptables consolidées fiscalement (les données FICUS 2003 et 2004). Ont précisément été définis comme performants, rentables et productifs les établissements dont les indicateurs d'entreprise correspondant respectivement au taux de croissance (entre les deux années) de la valeur ajoutée, à l'excédent brut d'exploitation rapporté aux immobilisations (en moyenne sur les deux années) et à la valeur ajoutée par tête (là encore en moyenne sur les deux années) se situent dans le quartile supérieur de leur distribution au sein de leur catégorie de taille (entre petites, moyennes et grandes entreprises) et secteur (en 36 postes). Inversement, les établissements dont ces mêmes indicateurs d'entreprise se situent dans le quartile inférieur ont été respectivement qualifiés de peu performants, de peu rentables et de peu productifs.

⁵⁶ Ce résultat permet de nuancer le lien positif entre pratiques de prévention et présence du syndicat FO : il semble en effet que ce syndicat soit surtout présent dans les établissements actifs en matière de prévention mais où le risque est faible.

On vérifie en premier lieu que ces indicateurs issus de données comptables sont cohérents avec les données présentes dans l'enquête et que nous avons utilisées jusqu'ici (cf. section 2.4.), c'est-à-dire les déclarations des dirigeants concernant la croissance de leur activité (pour la performance) et le niveau de rentabilité de leur établissement par rapport à leurs concurrents (pour la rentabilité) et l'indicateur de sur-salaire⁵⁷ de l'établissement (pour la productivité). En croisant indicateurs comptables et mesures déclaratives de la situation économique de l'établissement, on observe par exemple que la part d'établissements pour lesquels les dirigeants ont indiqué un taux de rentabilité supérieur à leurs concurrents passe de 14,8 % lorsque l'indicateur comptable indique une rentabilité basse à 26,8 % pour une rentabilité médiane et 36,5 % pour une rentabilité élevée⁵⁸.

Tableau 22 : Indicateurs comptables de situation économique et classe d'établissements

	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Classe 5
Performance					
Non repérée	12,1	8,4	10,5	9,8	12,1
Basse (1 ^{er} quartile)	13,4	19,8 (+***)	15,1	16,9	13,1 (-**)
Médiane (interquartile)	55,2 (ref.)	57,8 (ref.)	54,1 (ref.)	54,5 (ref.)	54,2 (ref.)
Haute (3 ^{ème} quartile)	19,4	14,0	20,2	18,7	20,6
Rentabilité					
Non repérée	11,8	8,9	8,6	10,3	8,1
Basse (1 ^{er} quartile)	21,9	14,8 (-***)	26,0 (+***)	20,1 (-***)	25,3
Médiane (interquartile)	50,8 (ref.)	62,4 (ref.)	46,1 (ref.)	53,9 (ref.)	46,4 (ref.)
Haute (3 ^{ème} quartile)	15,4	14,0 (-***)	19,3 (+***)	15,6 (-***)	20,2
Productivité					
Non repérée	9,9	7,8	7,2	8,6	7,8
Basse (1 ^{er} quartile)	13,2	13,1	17,0	17,1	18,8
Médiane (interquartile)	55,3 (ref.)	54,5 (ref.)	53,9 (ref.)	52,1 (ref.)	49,0 (ref.)
Haute (3 ^{ème} quartile)	21,6	24,7 (+***)	21,9	22,2	24,5

Modèle : Cf. tableau 10.

Lecture : Dans la classe 1, on compte 55,2 % d'établissements ayant un indicateur de performance médian, une différence qui n'est pas significative « toutes choses égales par ailleurs » par rapport aux établissements des autres classes.

Champ : Établissements de 20 salariés et plus du secteur marchand non agricole.

Source : Volet « représentant de la direction » de l'enquête *REPONSE* 2004-2005, Dares (données pondérées).

Il ressort des analyses effectuées en termes d'indices et de classes d'intensité que les liens sont aussi ténus qu'avec les variables déclaratives. « Toutes choses égales par ailleurs » comme « toutes choses inégales réunies », les pratiques de prévention telles qu'elles sont mesurées dans *REPONSE* ne sont que parfois liées aux indicateurs comptables de performance, de productivité et de rentabilité. Avec les indices d'intensité (estimations non présentées en détail ici⁵⁹), on observe simplement que « toutes choses égales par ailleurs » les pratiques sont plus développées dans les établissements plus performants (+ 0,02 point), moins rentables (+ 0,03 point) et plus productifs (+ 0,03 point).

⁵⁷ Cet indicateur est la moyenne, au niveau de chaque établissement, des résidus de l'équation de salaire estimée à partir des salaires individuels issus des données fiscales (les DADS) et tenant compte à la fois des caractéristiques des établissements et des caractéristiques des individus.

⁵⁸ Afin de ne pas alourdir le texte, nous n'indiquons pas systématiquement les résultats de ces analyses, mais ils peuvent être obtenus sur demande.

⁵⁹ Mais disponibles sur demande.

En d'autres termes, les établissements qui s'orientent vers la prévention des risques professionnels seraient caractérisés *ceteris paribus* par un retour sur investissement plus faible mais une croissance plus forte de leur activité et une productivité du travail plus élevée.

Si l'on se fie aux classes d'établissements, le lien entre pratiques de prévention et situation économique de l'entreprise est encore plus fragile. Et il est difficile à interpréter (tableau 22) : les établissements de la classe 2 sont plus souvent moins performants, de rentabilité médiane et de productivité élevée ; la classe 3 apparaît quant à elle particulièrement hétérogène, avec davantage d'établissements très rentables et davantage d'établissements peu rentables ; la classe 4 se trouve à l'inverse concentrée autour de niveaux de rentabilité médiane alors que, dans la classe 5, on trouve seulement un peu moins d'établissements peu performants.

⇒ **Ces résultats sont cohérents avec nos observations de terrain et nos analyses statistiques antérieures (fondées sur les déclarations des dirigeants enquêtés) en ce qu'ils montrent que le lien entre pratiques de prévention et situation économique de l'entreprise est loin d'être majeur et univoque : les aspects directement économiques de l'activité de l'entreprise ne semblent être associées que de façon mineure avec les pratiques adoptées ; et, lorsque c'est le cas, des marges de manœuvre semblent exister puisque les établissements peu préventifs sont en moyenne plus rentables que les autres.**

3.3. Quelle efficacité de la politique de tarification ?

Afin de tester l'efficacité éventuelle du système de tarification des risques professionnels, on a comparé les établissements qui, bien qu'ayant plus de 200 salariés, relèvent d'un secteur d'activité dont la tarification s'effectue à taux mixte et non à taux réel : leur liste est présentée chaque année au *Journal Officiel*, en même temps que celle des codes « risque »⁶⁰.

On observe que « toutes choses inégales réunies », l'intensité moyenne⁶¹ des pratiques apparaît bien plus faible (de 0,11 point) dans ces établissements, ce qui semble indiquer que le système de tarification est bien efficace. Mais cette corrélation peut aussi résulter de codes « risque » différents dans les secteurs d'activité exonérés de tarification réelle et de ceux qui ne le sont pas. Lorsque l'on tient compte du code « risque », ce qui est absolument nécessaire puisqu'il définit le niveau de taxation, l'intensité estimée demeure significativement plus faible, de 0,09 point. Mais la sous-prévention relative des établissements exonérés du taux réel disparaît lorsque l'on tient compte du secteur d'activité (en 12 postes). Elle n'apparaît pas davantage significative dans le modèle complet, intégrant l'ensemble des autres variables explicatives. Et les analyses conduites avec les classes d'établissements confirment l'absence de lien significatif entre pratiques de prévention et régime de tarification de l'établissement.

⇒ **Il ressort de ces analyses que, à taille d'entreprise égale, la tarification à taux réel ne s'accompagne de pratiques de prévention plus développées que parce que les secteurs exonérés de ce mode de tarification correspondent à des activités où le code « risque » est plus faible et où les pratiques sont par ailleurs développées.**

⁶⁰ Ils représentent 294 des 1 804 établissements appartenant à des entreprises de plus de 200 salariés dans l'échantillon de l'enquête *REPONSE*.

⁶¹ Mesurée par l'indice synthétique augmenté.

QUELQUES LIGNES DE CONCLUSION

À l'issue de ces nombreuses analyses statistiques, nous avons pu identifier de façon robuste, nous semble-t-il, ce qui constitue un « haut » et un « bas » des pratiques de prévention des risques professionnels et plus généralement des réponses apportées par les entreprises en matière de sécurité et de conditions de travail. Bien sûr, l'enquête *REPONSE* comporte de nombreuses limites dont celle, centrale pour notre recherche, de ne pas être spécifiquement consacrée au thème des risques professionnels. De fait, peu de questions interrogent les entreprises sur ce thème et permettent ainsi d'en préciser les pratiques. C'est pourquoi un détail et une attention particulière ont été portés au repérage et à la construction des catégories, indices et classes permettant de différencier, et on espère au moins en un certain sens, de hiérarchiser les efforts consentis par les entreprises s'agissant de la santé-sécurité. Pour cela notamment, la démarche méthodologique que nous avons adoptée (faite d'un déroulement parallèle de l'enquête de terrain et des exploitations statistiques, et d'échanges d'informations permanents) s'est révélée cruciale : les nombreuses et riches observations conduites dans la filière de découpe de volaille ont permis de donner un sens au jeu de déclarations des dirigeants à la fois en en précisant la signification dans le détail (pour les dispositifs mis en œuvre par exemple) et en révélant les cohérences. Et finalement, la contrainte imposée par le peu de questions disponibles dans *REPONSE* s'est aussi révélée être une force de la recherche, parce qu'obligeant à un réel temps de réflexion sur la construction des grilles d'analyse empiriques. D'autant que l'enquête statistique est par ailleurs d'une grande richesse puisqu'elle interroge la plupart des facettes de l'entreprise en collectant des données factuelles ainsi que l'avis des dirigeants et de salariés sur un grand nombre de thèmes (des relations sociales aux modes d'organisation du travail en passant par la gestion des ressources humaines et la stratégie ou le positionnement économique).

Les principaux résultats qui ressortent de ce pan statistique de la recherche nous semblent se situer dans la comparaison de l'importance des facteurs associés aux pratiques de prévention des risques : **les modes de gestion des ressources humaines et les types de relations sociales y apparaissent au moins aussi importants que la dangerosité du travail et la situation économique de l'entreprise. Confirmant que le risque ne peut être pensé comme s'imposant de lui-même et que les enjeux de coût et de bénéfice économique de la prévention ne sont pas centraux, ces résultats soulignent *a contrario* que les décisions, ou non, de prévention ne peuvent être ainsi isolées des autres aspects (notamment sociaux) de l'entreprise.** Ces décisions renvoient à des configurations productives caractérisées par des points d'équilibre différents quant à l'importance accordée aux résultats économiques, à la pérennité de l'activité de l'entreprise, à son organisation de travail, à sa structuration sociale et à la place qu'y occupent les salariés. Ces résultats révèlent ainsi tout à la fois que de nombreux leviers sont possibles à actionner pour déplacer les points d'équilibre et qu'ils ne peuvent être *a priori* pensés comme jouant un même rôle pour tous. On a par exemple vu combien, dans certaines classes d'établissements, le rôle des salariés (*via* leurs syndicats, l'existence d'un CHSCT, leur capacité de mobilisation, etc.) pouvait être important dans la co-construction du risque et des réponses à y apporter, alors qu'il semblait neutre (au moins statistiquement) dans d'autres. On a également pu observer les obstacles aux pratiques de prévention : souvent citée comme centrale, l'opinion des dirigeants d'entreprise n'apparaît jouer un rôle en soi que de façon mineure et pour certains établissements ; l'instabilité et l'imprévisibilité de l'activité économique semblent aussi être des facteurs empêchant la mise en œuvre de dispositifs de prévention, tout comme une intensité élevée du travail. À l'inverse, stabilité de la main-d'œuvre et politique de formation active vont, semble-t-il, de pair avec des pratiques plus développées. Enfin, d'après les dirigeants comme d'après les données comptables, il semble exister des marges de manœuvre économiques, au moins pour certains établissements. En effet, il est apparemment possible d'avoir des pratiques réduites en matière de prévention et une rentabilité supérieure à la moyenne, alors même que les efforts fournis observés dans d'autres établissements ne s'accompagnent pas nécessairement de performances ou de niveaux de productivité moindres. Sachant que le système de

tarification ne semble avoir pratiquement aucun effet sur les pratiques des entreprises, ce que confirment dans une très large mesure les observations de terrain, on pourrait être tenté d'utiliser aussi ce levier d'action...

Compte tenu des succès relatifs passés concernant la lutte contre les accidents du travail et l'ampleur des risques en gestation du côté des maladies professionnelles (et en premier lieu des TMS à la suite de la forte période d'intensification connue ces deux dernières décennies), il nous semble absolument nécessaire de conduire des actions à court terme. Dans ce cadre, et **dans la mesure où nous avons pu montrer que de nombreux leviers (syndicaux, patronaux, économiques⁶²) étaient susceptibles d'être efficaces sans qu'il soit *a priori* sûr qu'un seul puisse l'être pour tout le tissu productif, ni facile de savoir lesquels le seraient pour les différents types d'établissements, nous pouvons suggérer de les actionner tous en même temps, ce qui contribuerait en outre à démultiplier leurs effets si une prise de conscience collective d'ampleur survenait. Le risque professionnel pourrait ainsi, au même titre que dans un passé proche la sécurité routière ou le risque sanitaire, s'imposer comme un impératif catégorique, c'est-à-dire enfin une nécessité sur les lieux de travail.** Les entretiens et observations que nous avons réalisés dans la filière de découpe de volaille, secteur pourtant réputé comme un des plus pathogènes en France, nous conduisent à croire cela possible.

⁶² Sans oublier la Cram, dont l'efficacité autant que certaines limites sont identifiées dans l'analyse de l'enquête de terrain.

Partie 2

RISQUES ET GESTION DES RISQUES DANS DES ENTREPRISES DE TRANSFORMATION DE LA VIANDE DE VOLAILLE

L'essentiel de notre enquête de terrain a porté sur des entreprises de transformation de la volaille installées dans les Pays de la Loire⁶³. La région n'occupe que la seconde place, derrière la Bretagne, pour l'abattage des volailles, mais elle présente l'avantage d'abriter toute la diversité des formes économiques que peut prendre l'activité, du petit artisanat au plus gros des groupes du secteur en passant par des entreprises moyennes au capital plus ou moins familial. Même diversité pour les produits travaillés puisqu'on y trouve toutes les variétés de volailles⁶⁴, dont un canard chalandais qui prétend rivaliser avec son équivalent aquitain et qui alimente depuis plus d'un siècle les tables de *La Tour d'Argent*, le célèbre restaurant du cinquième arrondissement de Paris.

Tableau 23 : Nombre d'entreprises du secteur et répartition des entreprises enquêtées par taille

Entreprises de découpe et transformation de la volaille sur l'ensemble du territoire au 31 décembre 2005 (données fichier Sirene, Insee)				<i>Entreprises enquêtées 2008-2009</i>
Entreprises actives au 31 décembre	422			
Entrepreneur individuel	61			0
Société	337			12
Autres	24			1
Effectif salarié	25 848	Part des entreprises	Eff. moyen	
0 à 5 salariés	209	49,5	125	<i>tarification</i>
6 à 19 salariés	65	15,4	105	<i>1 + 1 (tarification collective)</i>
20 à 49 salariés	55	13,0	455	2
50 à 249 salariés	70	16,6	2550	7 + 2 tarification mixte
250 à 499 salariés	16	3,8	1500	3 + 1 tarification individuelle
500 à 1999 salariés	5	1,2		
2000 salariés et plus	2	0,5		

On a, au maximum, joué de cette diversité en variant les tailles d'établissement (de 7 à 12 000 salariés), les positions dans le secteur (du *leader* du secteur aux plus modestes artisans), l'ancienneté dans l'activité, les produits travaillés (toute « volaille », hormis le lapin) ou encore les situations économiques des entreprises. Sur cette base, l'analyse des données a consisté en de multiples confrontations entre les différentes situations de production enquêtées, sans préjuger des ef-

⁶³ Les trois entreprises enquêtées hors de cette région exercent dans le Centre, en Aquitaine et en Bretagne (représentée sur les cartes des pages suivantes).

⁶⁴ La notion de volaille prend une acception large dans le secteur, au-delà de sa définition courante de volatiles de basse-cour élevés pour leurs œufs et leur chair. On trouve bien ces volatiles (poules et poulets, dindes et pintades, canards, oies, pigeons, cailles) mais aussi les lapins et toute viande de gibier, absente cependant dans la région et que nous avons intégrée par l'entreprise LORAL qui travaille près de grandes zones de chasse (Centre près de Chartres).

fets ou des particularités de telle ou telle caractéristique des entreprises. La taille, notamment, n'a pas partagé *a priori* notre échantillon. On rend compte ici des résultats de cet exercice qu'on a voulu le plus systématique possible et qui a privilégié la recherche des zones de partage et des points de rupture dans la gestion des risques professionnels. L'effort d'interprétation a porté sur les fondements de ces zones d'accord et points de rupture ou, à défaut, leur contexte.

Au total, seize entreprises, correspondant à dix-sept établissements⁶⁵, ont favorablement répondu à notre sollicitation, mais nous n'avons pu mener que treize enquêtes dans les temps de la recherche. Le tableau 23 répartit les établissements concernés par critère de taille en lien avec les effectifs d'entreprises du secteur. Il montre que, si l'enquête sous-représente nettement la part des entreprises de moins de 20 salariés – qui sont de loin les plus nombreuses du secteur –, elle s'est centrée sur celles qui emploient le plus grand nombre de salariés. Notre échantillon illustre par ailleurs l'hétérogénéité encore forte du secteur.

Carte 1 : Entreprises enquêtées dans l'ouest de la France (les noms ont été modifiés)

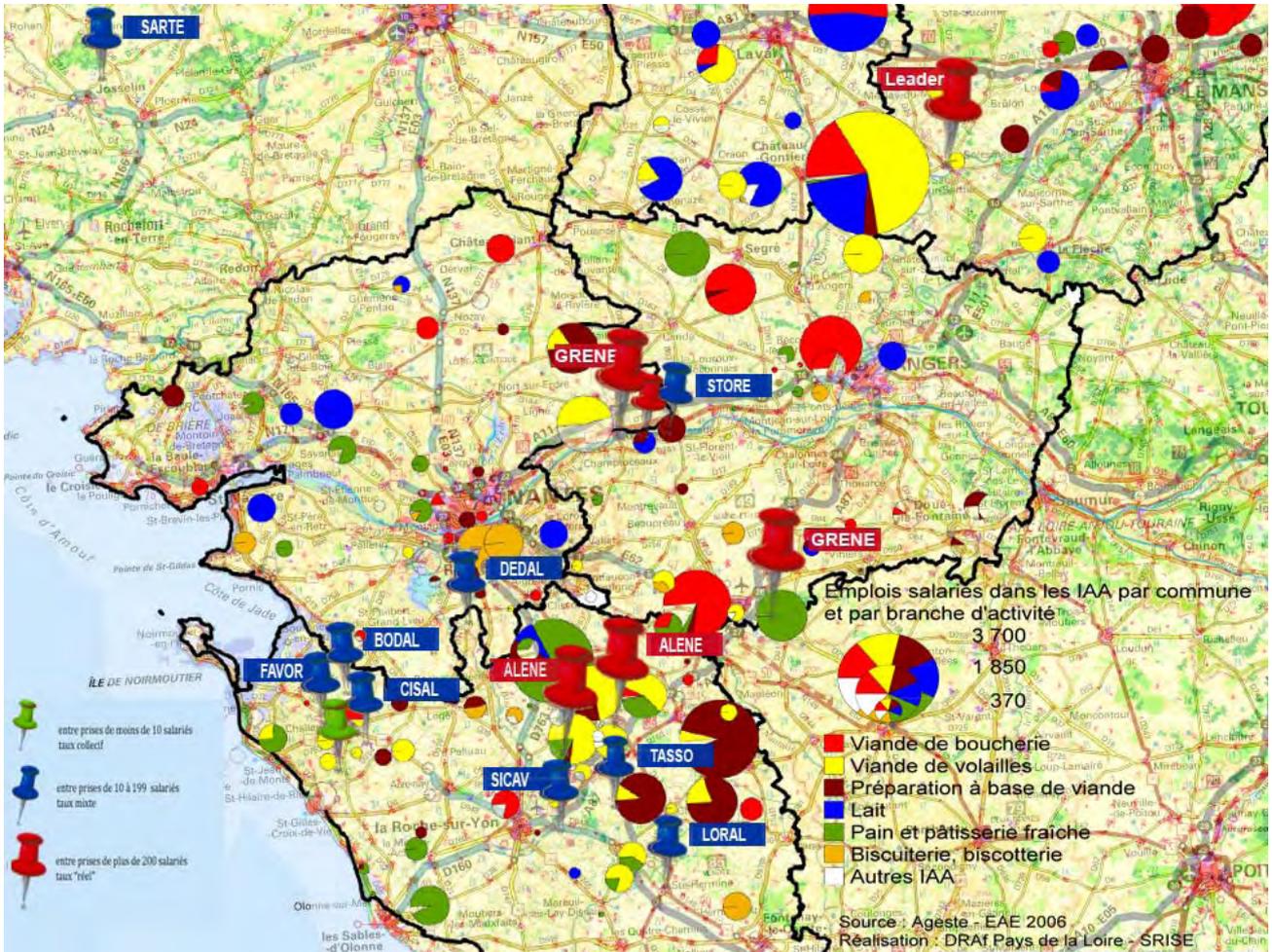


Du point de vue du territoire, qui représente une dimension importante de l'enquête, la répartition géographique des entreprises de notre échantillon ne semble pas immédiatement équilibrée. Dix d'entre elles se concentrent au sud, sur la Vendée jusqu'aux abords du Choletais, tandis que le reste de la région semble négligé. La carte 2, qui intègre les industries agroalimentaires, témoigne cependant de la cohérence de cette répartition. Les activités de transformation de la viande de volaille sont elles-mêmes fortement concentrées au sud de la région souvent avec les industries de viande de

⁶⁵ Deux établissements pour le groupe ALENE.

boucherie, notamment sur l'axe La Roche-sur-Yon - Cholet. Nous avons, par ailleurs, au moins une entreprise dans chacun des pôles « viande de volaille » de la région.

Carte 2 : Entreprises enquêtées dans l'ouest de la France et activités économiques



La répartition des activités agroalimentaires permet de comprendre une difficulté récurrente que toutes les entreprises enquêtées disent rencontrer. Elles ne parviennent pas attirer la main-d'œuvre ouvrière qui trouve facilement à s'employer à proximité, à des conditions moins difficiles du point de vue des horaires ou des conditions de travail et, souvent, à meilleur tarif. Car les industries de la transformation de la volaille payent moins que la moyenne des industries agroalimentaires ou que les industries de la boucherie, quelle que soit la taille des entreprises (tableau 24).

Tableau 24 : Rémunération par taille d'entreprise

Nombre de salariés	20-49	50-99	100-249	250-499	+ de 500
Découpe de volaille	20,05	18,98	18,05	17,72	18,37
Ensemble IAA *	22,52	22,33	23,22	22,96	27,19
Industries de la viande	20,78	20,93	19,82	19,98	20,50

* : ancienne nomenclature ; unité = 1 000 euros.

Source : DADS, 2002, Insee.

Le taux de chômage de la région et des départements les plus concernés par l'activité était par ailleurs relativement bas⁶⁶. Les femmes ont donc de plus en plus souvent remplacé les hommes et elles sont présentes presque à parité dans toutes les entreprises qui ont cherché à recruter ces dix dernières années. Elles interviennent dans l'abattage pour toutes les activités de vidage et de triage des abats puis, en fin de chaîne d'abattage, lors du bridage des poulets entiers, c'est-à-dire la pose du lien élastique qui maintiendra les pattes près du corps de la volaille durant la cuisson. Elles sont également très présentes dans les activités de découpe et de conditionnement. La main-d'œuvre féminine ne couvre pas tous les besoins cependant, pas plus que les intérimaires qu'on trouve un peu partout à hauteur de 5 à 10 % des effectifs globaux pour le remplacement des malades et des absents. Certaines entreprises font donc appel à ce qu'elles appellent des tâcherons mais qui, plus justement, sont des salariés de sociétés prestataires auxquelles sont sous-traités des lots d'abattage ou de découpe dont ils assurent l'organisation complète. On détaillera plus loin ce mode de travail singulier sans lequel un groupe comme ALENE ne pourrait aujourd'hui fonctionner.

Malgré l'apport de ces salariés (plus ou moins) occasionnels, les difficultés de recrutement persistent et forment une caractéristique essentielle et commune de toutes les entreprises enquêtées. La hausse récente et rapide des taux de chômage en région et en Vendée au premier semestre 2009⁶⁷ ne changera pas forcément la situation. Les responsables expliquent qu'ils ne parviennent à conserver que 10 % environ des personnes qu'ils recrutent, la majorité quittant leur poste à la première heure ou la première journée. La vue des bêtes mortes, la forte odeur des viscères amoncelés dès l'abord des usines, le froid, le bruit, etc. – tout ce dont nous allons parler dans cette deuxième partie du rapport – sont autant de repoussoirs, notamment pour la main-d'œuvre jeune.

Sur le chapitre des points communs, la marque familiale est également largement partagée ce dont témoignent les patronymes par lesquels les sociétés sont en général nommées⁶⁸. Des petites aux plus grandes unités, l'activité productive est indissociable de sagas familiales. L'histoire des deux frères ALENE, fils d'un meunier vendéen, qui fondent une entreprise d'alimentation animale pour compenser la perte d'activité qu'impose la réglementation sur la vente du blé à la fin de la Seconde Guerre mondiale – entreprise devenue quatrième groupe français de transformation de volailles – n'est exceptionnelle que par son succès non en elle-même. Tous nos interlocuteurs en ont de similaires à raconter qu'ils présentent toujours avec grande fierté. Ce premier constat n'est pas sans conséquence pour la compréhension du secteur et, on le verra, pour l'analyse même des modes de gestion des risques professionnels. D'abord, les héritiers de ces familles sont aux affaires et les liens entre entreprises s'organisent, aussi, sur la base de cousinages. Autrement dit, le secteur est assez clos, peu ouvert à d'autres expériences productives, et plutôt jaloux de ses spécificités de métier.

Les choses changent cependant, et très vite – presque dans le temps de la recherche elle-même –, sous le double effet de forts mouvements économiques en cours (rachats et dépôts de bilan-reprises) et d'une fragilité des filiations lors du passage de la seconde à la troisième génération qui fait parfois faux bond. Ainsi, l'héritier d'ALENE vient-il de vendre le groupe du même nom au *leader* du secteur, faute de successeur. Quelques figures, originales pour le secteur, font aussi leur apparition venant d'autres industries agroalimentaires (lait et dérivés, salaisons) ou de plus loin, la métallurgie par exemple. L'un de ces nouveaux, venu des industries laitières du nord de la France, a pris la direction d'un groupement d'éleveurs et racheté un abattoir en difficulté dans lequel nous avons mené

⁶⁶ Par exemple en 2003, alors que le taux national atteignait 8,8 %, il s'établissait à 7,4 % pour la région et 6,5 % pour la Vendée (données Insee régionales, séries longues).

⁶⁷ En juin 2009, le taux de chômage national était de 9,1 %, celui de la région à 8,2 et de la Vendée à 8 %, un taux que ce département n'a jamais connu auparavant et qui s'explique par les licenciements chez Bénéteau (constructeur de bateaux) et plusieurs faillites des industries agroalimentaires.

⁶⁸ Dans notre échantillon, trois entreprises seulement ont opté pour des sigles dont deux après faillite de groupes familiaux. Le nom du *leader* du secteur, lui-même, est marqué par les histoires familiales. Il reprend les initiales des deux sociétés, familiales elles aussi, qui ont fusionné à la fin des années 1960 pour fonder le groupe : la société X située à Sablé-sur-Sarthe (Sarthe) et la société Y-Z. Le groupe est actuellement dirigé par un héritier des fondateurs.

une enquête (SA DEDAL père et fils). Ses méthodes, son vocabulaire gestionnaire, son rapport aux produits sont proprement incompréhensibles pour les anciens propriétaires qui, à la douleur de l'échec économique, mêlent le sentiment de la perte rédhibitoire de ce qui faisait jusqu'alors leur monde. Pour les autres, qui sont encore debout, l'inscription familiale et l'héritage donnent des responsabilités particulières. Il leur faut et, disent-ils, coûte que coûte, maintenir et développer un outil viable à transmettre aux enfants qui leur fournira une source de revenus dans des régions où le travail est rare pour qui ne veut travailler ni en usine, ni dans les champs, ni chez les mareyeurs de la côte.

La fragilité des transmissions à la troisième génération signale également la relative jeunesse de l'activité si on la compare à d'autres industries agroalimentaires comme l'industrie laitière par exemple qui commence sa mécanisation dès le milieu du XVIII^e siècle. Pour la volaille, l'industrie n'émerge vraiment du négoce et de l'élevage local qu'au sortir de la Seconde Guerre mondiale et ne se développe que parallèlement à l'urbanisation et aux transformations de la distribution des produits alimentaires, au cours des années 1960 et 1970, mais surtout et pleinement dans la décennie 1980. Les marchés sont ouverts, l'État soutient les exportations et protège des importations qui ne sont pas encore menaçantes. Bref, la période est euphorique et beaucoup des entreprises enquêtées se sont fondées à ce moment-là. De petits artisans volaillers qui officiaient sur les marchés locaux à partir de leur petite tuerie installée dans le garage ou le sous-sol de la maison se lancent dans l'aventure de la petite industrie en construisant leur premier abattoir. La main-d'œuvre est là, à l'époque, depuis longtemps formée au travail d'usine des conserveries de poisson et des salaisons en arrière des activités de pêche de la côte.

Cette industrie jeune s'est à peine développée que les conditions de sa rentabilité se sont trouvées radicalement transformées au milieu des années 1990 avec la concurrence des pays dits émergents et le changement des habitudes de consommation, qui détrône le poulet prêt à cuire au profit des découpes et des produits de volaille élaborés. La crise de la grippe aviaire⁶⁹ de 2005-2006 finit d'éliminer les entreprises qui n'ont pu s'adapter à ces mouvements. De fait, chacun de nos interlocuteurs cite aisément des dizaines d'abattoirs petits et moyens qui ont déposé le bilan au tournant des années 2000 ou ont été rachetés. Les entreprises enquêtées ont donc survécu (imparfaitement pour l'une d'entre elles récemment rachetée par le groupement d'éleveurs) aux temps de crise et se sont adaptées de différentes manières.

Parmi ces manières, le développement des activités de découpe occupe une place importante qui n'est pas sans rapport avec notre sujet pour les gestes que ces activités supposent. Presque toujours, les entreprises proposent des découpes de cuisses, d'ailes, de filets, etc., bref toutes les parties de l'animal qui trouvent toujours vendeur selon les goûts culinaires dominants des pays ou des régions vers lesquels on les achemine parfois très loin (Japon, Afrique, Antilles). Comme le cochon, tout est bon dans la volaille jusqu'au recyclage des graisses vers l'industrie agroalimentaire, des os vers le *pet food* et des plumes vers les industries textiles qui en font cependant un usage de plus en plus restreint. Après la découpe de la volaille proprement dite, la tendance est à l'élimination des os dans chacune des parties découpées, les cuisses bien sûr mais parfois aussi les ailes qui sont vendues prêtes à enfourner. Les produits désossés sont présentés comme le futur de l'activité et les entreprises s'y préparent, ce qui n'est pas sans conséquence, là non plus, sur les tâches des salariés de ces industries. Les activités de découpe intensives sont en effet directement incriminées dans la survenue des troubles musculosquelettiques et les conditions dans lesquelles ces nouvelles activités seront prises en charge sont particulièrement sensibles pour le sujet qui nous intéresse.

Une autre adaptation aux conditions du marché a pris la forme de produits dits élaborés comme les panés, les ailerons ou les « cordons bleus ». Cette tendance qui suppose des compétences particu-

⁶⁹ Pour les entreprises enquêtées qui ne disposaient pas de stocks négatifs permettant de conserver la surproduction des six mois qu'a duré la crise, la perte d'exploitation est généralement estimée à - 40 %. Réduction intenable pour les plus fragiles d'entre elles ou celles qui venaient de consentir un effort financier important en investissant dans une installation neuve par exemple, comme ce fut le cas pour les établissements DEDAL père et fils.

lières en cuisine est plutôt l'apanage des grands groupes qui y dédient un ou plusieurs établissements. Les plus petites entreprises engagées dans ces types de produits sont clairement plus récentes car personne ne se risquerait aujourd'hui dans une activité de simple abattage et découpe. C'est le cas de l'une des entreprises enquêtées, l'entreprise LORAL, la plus récente en effet de notre échantillon, créée en 1991 et spécialisée dans la production de brochettes de volailles dont elle tire des marges relativement confortables.

Une autre stratégie s'applique aux produits (mono ou pluri-produits) et aux nombre et types de clients. Sur ce point et très clairement, seules les plus grandes unités sont en contact et produisent pour les grandes et moyennes surfaces-GMS. Il faut en effet disposer de capacités de production considérables pour fournir les quantités demandées et espérer peser un tant soit peu dans les négociations toujours difficiles avec ces clients particuliers. Dans notre échantillon, seules les usines des groupes GRENE ou ALENE peuvent y prétendre. Quelques chiffres illustrent rapidement le sujet : ALENE produit 3 211 000⁷⁰ pièces par semaine, le *leader* du secteur 14 732 000, tandis que nos plus petites entreprises oscillent entre 150 000 et 60 000 pièces par semaine. Les chaînes les plus rapides d'ALENE tournent à 10 000 pièces à l'heure (un peu plus d'un poulet toutes les demi-secondes), là où les plus hauts rendements des plus petits atteignent à peine 4 000 pièces à l'heure. Ces grandes unités produisent des Pac (prêts à cuire), des poulets label et bio entiers, des découpes multiples et, on l'a dit, une série de produits élaborés avec, ces derniers mois, quantité de nouveautés (produits mexicains, nouilles chinoises, découpes déjà cuites, jambon de volailles diverses, etc.). Le tout sous les étiquettes les plus variées destinées aux GMS, aux *hard discounters* mais aussi aux intermédiaires et différentes collectivités, pourvu qu'elles soient elles-mêmes de taille conséquente.

Les plus petites unités enquêtées se partagent selon qu'elles choisissent un type de produit spécifique, avec éventuellement quelques différenciations de race ou de sexe, ou qu'elles proposent une variété de volailles et de travail réalisé. La spécialisation sur un type de volaille, qui sera plus ou moins poussée selon les entreprises, concerne souvent le canard et la région de Challans, dont c'est une spécialité avec le poulet noir dit « Noir de Challans ». Les clients ne sont jamais locaux ni même régionaux mais nationaux et, surtout, internationaux. Les entreprises exploitent des niches de marché sans trop de concurrence et notamment pas de concurrence avec les abattoirs voisins, ce qui permet l'entraide et le secours pour congeler une surproduction imprévue, aider à la production d'un lot qu'on ne peut refuser, etc.

Tableau 25 : Entreprises spécialisées sur un type de produit

Entreprises	Produits	Clients	Type	Séries	Effectifs	Tonnages/jour
BODAL*	Challandais Ptt canard croisé au sang	Restaurateur France et Export	Frais, congelés et sous vide	Petites	12	800/j
CISAL*	Canards et canettes divers sortes	Export	Frais et congelés	Grandes	61	13 000/j
SARTE	Dinde	IAA, intermé- diaires	Frais et congelés	Grandes		
FAVOR*	Canard de Barbarie	Export	Congelé	Grandes	48	10-12 000/j
STORE	<i>Dinde de réforme</i>	<i>Export et inter- médiaires</i>	<i>Congelé</i>	<i>Grandes</i>	96	<u>600-700/heure</u>

* Ces entreprises exercent au sud de la région, en Vendée le plus souvent.

⁷⁰ Données pour l'année 2008 *Agralimentation*, n° 2063, 30 avril 2009. Réunis aujourd'hui, *leader* du secteur et ALENE représentent un tiers du marché français global de la volaille.

Les entreprises enquêtées spécialisées sur un type de produit sont recensées dans le tableau 25. Hors la première société qui reste artisanale, la spécialisation, comme on peut le voir, s'accompagne de séries longues avec des moyens de stockage négatif, ce qui accentue le choix de standardisation notamment pour les postes de production. Une précision pour la société STORE *leader* national (95 % de la production) de dinde « de réforme » : rapidement dit, l'entreprise recycle les « déchets » de son propriétaire, l'accoureur Grelier, c'est-à-dire les dindes en fin de cycle de ponte (une année environ) et les dindonneaux à raison de 10 % des effectifs de dindes. Ces impressionnants dindonneaux, pouvant peser jusqu'à 40 kilos, sont découpés par des tâcherons qui se trouvent régulièrement présents dans l'usine.

Les autres entreprises ont fait le choix de la diversité soit sur le cours de l'année avec une variation de produits saisonniers (LORAL) soit de façon plus régulière. Recensées dans le tableau 26, les séries sont en général petites et l'activité journalière diversifiée, à l'exception de l'entreprise TASSO qui cumule séries longues et plus fortes capacités de production. Les clients de ces entreprises sont également les plus divers de l'échantillon, du détaillant aux intermédiaires en passant par les industries agroalimentaires ou les groupements d'achat. Ils sont plutôt nationaux, voire locaux, hormis Thomas et fils qui exporte 40 % de sa production. Pas de relation avec les GMS à l'exception de LORAL, sur un produit spécifique de réputation reconnue.

Tableau 26 : Entreprises enquêtées à production diversifiée

Entreprises	Produits	Clients	Type	Séries	Effectifs	Tonnages/jour
SICAV*	Poulets effilés, canard, découpe	Diversité	Frais	Petites à très petites	85	12/15 000/j
BAREL	Poulet label, dinde et variables		Frais	Petites (lot de 100 unités)	145	20 000/j
TASSO*	Poulet Pac, canard, et découpe	Export	Frais	Grandes	70	<u>4 000/heure</u>
LORAL	Gibier, paupiettes, brochettes	GMS sur produit à forte VA	Frais	Petites et multiples	24	Très variable
DEDAL	Poulet entiers effilés et halal, quelques découpes	Rungis, national	Frais	Petites et moyennes	30	20 000/j

* Ces entreprises exercent au sud de la région, en Vendée le plus souvent.

Une dernière caractéristique concerne l'ensemble des entreprises enquêtées et, au-delà, toutes celles du secteur. Elle est liée aux crises alimentaires qui ont récemment concerné les viandes et à la réglementation européenne qui les ont suivies, couramment appelée le « paquet hygiène ». La réglementation organise une double contrainte qui conditionne l'obtention de l'agrément, c'est-à-dire l'autorisation de produire, et dont le non-respect peut susciter le retrait de ce même agrément, autrement dit la mort des entreprises. Un premier niveau de contrainte concerne les installations de production et l'obligation d'organiser une « marche en avant » des produits pour éviter toute source de contamination avec les bêtes vivantes et souillées. Ce premier niveau a, à lui seul, provoqué la fermeture de plusieurs abattoirs en Vendée qui n'ont pu mettre leur installation aux normes européennes, dans le langage réglementaire – on dira : acquérir le statut d'abattoir CEE – obligatoire pour vendre au-delà du niveau local. Ce premier niveau de réglementation a également été à l'origine de la construction de deux usines neuves en remplacement d'usines anciennes, SA BODAL et DEDAL père et fils, dont le second n'a pu supporter longtemps les coûts de l'opération au moment où la crise aviaire baissait les

niveaux de vente. L'investissement peut être considérable⁷¹ et il reste toujours conséquent, même lorsqu'il s'agit de mettre aux normes et maintenir l'équipement existant.

Le second niveau de contrainte concerne le suivi de la production et les contrôles sanitaires dont elle doit être l'objet. Ces contrôles sont orchestrés par les services vétérinaires qui se déplacent constamment dans les abattoirs et les inspectent plusieurs fois par semaine⁷². Les entreprises vivent au quotidien avec ces contrôles et c'est sans doute la raison pour laquelle il est si facile d'obtenir une visite, voire plusieurs. La pratique leur semble ordinaire. Outre ce contrôle par des agents extérieurs, le « paquet hygiène » impose des procédures d'autocontrôle dont l'existence et les résultats font également l'objet de contrôles potentiels. Les vétérinaires ne visitent pas seulement les ateliers à chacun de leur passage, ils vérifient également que ces autocontrôles ont bien été menés et qu'ils sont dûment reportés sur les formulaires *ad hoc*. Ainsi, chaque entreprise, de la plus petite à la plus grande, dès qu'elle sort des rares exceptions accordées aux tueries locales, doit constituer et suivre un ensemble de dossiers composant la méthode dite HACCP (*Hazard Analysis Critical Control Points*), dont la complexité est source d'insomnies régulières des responsables des plus petites structures.

Les dossiers HACCP concernent aussi bien les températures des ateliers ou des stockages négatifs, la nature des emballages, les risques d'insectes, les procédures de dératisation, la justesse des balances, les contrôles de qualité à la réception des lots, les contrôles biologiques organisés sur un plan de contrôle fixé par les services vétérinaires et réalisés par des laboratoires extérieurs ou encore l'usage des produits de nettoyage. L'enjeu des contrôles sanitaires en fait la priorité absolue de toutes les entreprises. Priorité dont on verra qu'elle peut directement entrer en concurrence avec la prise en charge des questions de sécurité des salariés et lui nuire.

De ce rapide tableau des entreprises enquêtées et avant de pénétrer leurs modes de traitement des risques professionnels, gardons plusieurs éléments à l'esprit. D'une part, que cette activité productive très récemment industrialisée a rapidement clos sa phase de développement extensif pour entrer dans une période de transformations sur de multiples dimensions de l'activité et toujours intensément. Ces quelque trente années ont sans doute été insuffisantes pour modifier sensiblement l'activité originelle de négoce en « culture industrielle » spécifique. Gardons aussi à l'esprit le poids de la famille dans cette activité et l'obligation de tenir et transmettre qui anime la plupart des dirigeants rencontrés. Notons enfin que cette obligation s'exerce dans un contexte de fermeture d'usines, restructurations multiples, changements profonds des conditions de production des volailles de plus en plus aux mains de groupements d'éleveurs, qui entendent survivre eux aussi, et changement aussi des conditions de consommation déplaçant constamment les fabrications et leurs procédés.

Dans ce contexte, les entreprises enquêtées ont toutes décidé d'une stratégie à laquelle elles se tiennent et qui leur semble la condition de leur survie. Un enjeu fort, donc. Nous avons vu leurs choix de produits et de clients. Ils se complèteront dans la présentation de leur mode de prise en charge de la santé de leurs salariés à laquelle sera consacré le cœur de cette deuxième partie. Nous les reprendrons dans leur totalité dans la conclusion pour discuter leur articulation aux divers modes de gestion des risques qu'on a pu identifier.

1. LES RISQUES DU MÉTIER : PÉNIBILITÉ, RISQUES ET RESPONSABILITÉ

On examine ici la façon dont les différents interlocuteurs rencontrés nomment et définissent les risques qu'ils attachent à la transformation de la volaille. On pourrait parler de leurs « représentations », si on a bien à l'esprit qu'il ne s'agit que d'une manière (peut-être) plus commode de dési-

⁷¹ Le fils DEDAL l'estime à plus de 10 millions d'euros.

⁷² Les services vétérinaires du seul département de la Vendée emploient 117 agents (équivalents temps plein), tandis qu'un seul contrôleur de la Cram parcourt le département.

gner la même idée mais, en aucun cas, une explication des différences observées. Car les « représentations » du risque sont différentes, en effet, entre types d'interlocuteurs rencontrés et entre interlocuteurs de même type. On présente successivement les analyses des experts en santé au travail, des salariés et de leurs représentants et enfin des employeurs et de leurs fédérations patronales.

1.1. Les experts de la santé au travail

1.1.1. « Un réseau santé-travail » réduit et fragile

Le terme d'expert est considéré ici de façon large en privilégiant le critère d'extériorité à l'entreprise. On désigne ainsi toute personne intervenant à un titre ou à un autre sur les aspects de santé au travail, extérieure (statutairement) aux entreprises mais cherchant à y promouvoir des actions, des réflexions, des orientations qui lui semblent nécessaires et utiles pour la santé des salariés. Il s'agissait aussi de repérer le réseau de relations externes qui porte la thématique santé-travail autour des entreprises et, éventuellement, les incite à s'y engager davantage. Sur ce principe, notons que les médecins du travail en entreprise sont exclus. Nous avons cherché à identifier ce réseau externe de deux façons : en contactant directement les acteurs qui nous semblaient, *a priori*, susceptibles d'intervenir sur le thème⁷³, et en interrogeant les entreprises sur leurs partenaires-santé réguliers.

De ces investigations, il ressort que le réseau « santé-travail » se réduit :

- d'une part, au contrôleur de prévention de la Cram dont la mission – contrairement à ce que le terme « contrôleur » qui est leur appellation officielle laisserait entendre – est d'inciter à la prévention par des activités de conseil. Le contrôleur dispose également de moyens de sanction (injonctions et malus sur le taux de risque) et d'encouragement (ristourne sur le taux de risque), mais nous verrons qu'il n'y a dans les faits que très peu recours. Les entreprises enquêtées, et qui relèvent de la Cram⁷⁴ connaissent et nomment aisément cet interlocuteur avec lequel elles entretiennent des rapports réguliers, pas toujours excellents, mais plutôt bons dans l'ensemble⁷⁵.
- d'autre part, moins régulièrement, au médecin du travail qui, dans les plus petites structures et outre sa mission de suivi des salariés, aide à la rédaction des documents liés à la santé, à commencer par le document unique.

Les relations entre ces deux acteurs restent rares et semblent de plus en plus difficiles aux yeux des contrôleurs, ce qu'ils expliquent par les transformations des conditions d'exercice de la médecine du travail. Si des actions d'envergure restent possibles, elles supposent de la part des médecins un investissement coûteux en temps et faiblement rémunérateur, quelles que soient les formes de cette rémunération. Pour les médecins du travail que nous avons rencontrés, l'exercice semble assez solitaire hormis le groupement de médecins dans lequel ils travaillent. Ils ne participent par exemple à aucun groupe de réflexion au niveau départemental ou régional dans lequel ils pourraient échanger

⁷³ L'investigation la plus poussée a été menée en Vendée (les services étant structurés au niveau départemental), là où l'activité est fortement concentrée. Les résultats présentés peuvent ne pas être valides pour la Sarthe par exemple. En Vendée, on a rencontré les représentants de la chambre consulaire, notamment la personne en charge, entre autres, des questions de santé et prévention au travail ; les services de la direction départementale du travail ; les associations de médecins de ville ; des associations diverses ; des groupements locaux d'initiative économique souvent portés par les communes pour inciter à l'installation des entreprises.

⁷⁴ Le seul établissement de notre échantillon relevant de la MSA (mutuelle sociale agricole) ne connaît pas son contrôleur, ce qui n'infère absolument pas sur la qualité du suivi santé que développe la MSA qui a la particularité d'intégrer les services de santé à ses prestations. L'activité de transformation de la volaille étant frontalière avec l'agriculture, certains établissements d'un même groupe peuvent dépendre de la MSA et d'autres de la Cram. C'est notamment le cas lorsque ces entreprises appartiennent à des accouveurs comme le groupe GRENE, par exemple. Notons, cependant, qu'en cas de partage d'un même groupe entre MSA et Cram, il n'existe aucune concertation informelle ou institutionnalisée entre les deux instances.

⁷⁵ Seul l'animateur de l'établissement de GRENE enquêté se plaignait fortement du contrôleur qui, disait-il, s'était fait une mauvaise opinion sur le groupe à partir d'un autre établissement dans lequel « ça s'était mal passé » et qui refusait depuis tout contact avec le groupe et n'était jamais venu voir ce qui avait été mis en place sur le site.

leur expérience. Il n'est pas sûr non plus qu'ils aient le temps de le faire. En revanche, ils connaissent bien les travaux portant sur la santé au travail, dont les travaux de l'équipe de Roquelaure à Angers, mais par le biais des revues spécialisées dont la lecture est une pratique ordinaire de la profession.

L'inspection du travail est la grande absente du « réseau santé » qui ne participe jamais aux réunions du CHSCT quand il existe ni n'intervient sur les questions de santé en général ou précisément pour tel ou tel cas. Elle est présente cependant, et redoutée, pour toutes les questions relatives à l'emploi, que ce soit les licenciements dont elle conteste la forme ou le fond ou le contrôle des dérogations au droit. On verra plus loin, à propos des tâcherons dont l'usage qu'en font les entreprises frôle dangereusement le délit de marchandage – délit que le droit du travail réprime sévèrement à l'aide de fortes amendes et d'injonctions – on verra donc que l'action de l'inspection du travail est à fois réelle, redoutée et fortement incitative. Son absence est totale en revanche sur les questions de santé et les visites d'atelier ne semblent plus faire partie de ses moyens ou de ses possibilités d'action. Tous nos interlocuteurs en entreprise et à l'extérieur s'accordent pour dater le retrait de l'inspection du travail des questions de santé au début des années 2000. Avant cette date, contrôleurs de la Cram, entreprises et médecins du travail entretenaient avec elle des relations assez régulières.

Au final, les mailles du réseau « santé travail » sont bien lâches, fragiles aussi. Le contrôleur de la Cram en reste le pilier central et régulier malgré une charge d'entreprises et un territoire à contrôler particulièrement large. Les contrôleurs parlent à ce sujet d'un « nombre invitable » d'entreprises qui tourne, de fait, autour des 6 000 par zone. Parmi ces 6 000, beaucoup d'auto-entrepreneuriat où il est impossible (et peu rentable) d'investir, mais même allégée de ces toutes petites entreprises, la charge reste lourde et les contrôleurs doivent faire des sélections drastiques sur différents critères, variables selon les contrôleurs, mais qui, dans l'ensemble, articulent toujours deux dimensions qui forment « l'art du métier » – ensemble de compétences qu'un bon professionnel se doit (à ses yeux) de posséder pour remplir sa mission – et orientent profondément l'activité professionnelle. Ces dimensions sont, d'une part, la volonté d'améliorer la connaissance de « ses » entreprises ou de maintenir le lien en participant régulièrement aux CHSCT et, d'autre part, d'y installer une politique de prévention pérenne mais autonome dans le sens où les acteurs de l'entreprise se saisissent pleinement de ces questions.

Ces stratégies peuvent prendre diverses formes. Par exemple, saisir l'occasion d'un accident grave dans une entreprise jusqu'alors récalcitrante pour demander des comptes et tenter d'imposer des mesures, profiter d'un CHSCT pour suivre des actions décidées antérieurement, visiter une entreprise qu'on ne connaît pas encore mais dont on a appris qu'un nouveau responsable était arrivé, etc. Ces critères et ces stratégies doivent, aujourd'hui, faire avec des actions nationales sur des thèmes précis, imposées à l'ensemble des contrôleurs pour moitié environ de leurs actions sur le terrain. Au moment de l'enquête, il leur était demandé de visiter les entreprises, dont une liste leur était fournie, ayant présenté deux cas au moins de TMS⁷⁶ pour faire un « point zéro » de la situation qui sera vérifié à échéance d'un ou deux ans, avec possibilité d'injonction si la situation ne s'est pas améliorée.

Ces nouvelles orientations troublent à des degrés divers les contrôleurs en ce qu'elles touchent un point sensible de leur métier, ce que nous avons appelé plus haut « l'art du métier ». Précisément, ces stratégies concertées ne conduisent ni forcément à une meilleure connaissance-suivi de la zone, ni, et surtout, ne participent d'une prévention pérenne. Elles obligent en effet souvent les contrôleurs à aller voir des entreprises qu'ils « connaissent par cœur » et pour lesquelles l'espoir est mince de les voir changer à court terme, tandis qu'ils pourraient agir ailleurs et peut-être mieux. C'est donc l'efficacité de leur activité dans un contexte fortement contraint, voire adverse, qui est directement réinterrogée et qui fonde leur trouble.

⁷⁶ Ces actions nationales, qu'on appelle « plan national d'actions concertées » (PNAC) ciblent en 2009-2010 : les grandes et moyennes surfaces (GMS) ; les TMS ; et les expositions aux produits dangereux (cancérogènes, mutagènes, reprotoxiques). Ces plans nationaux se doublent de plans régionaux définis au niveau régional et appelés « plan d'action régional » (PAR). Toujours pour 2009-2010, le PAR Pays de la Loire visait dix secteurs ou types de risques.

1.1.2. « On est dans la France profonde. C'est le terroir... »

Quel regard les experts-santé portent-ils sur les entreprises de transformation de la volaille et sur la façon dont elles se préoccupent (ou non) de la santé de leurs salariés ? Un regard globalement critique et à différents niveaux. Ce secteur est d'abord considéré comme « dur » par les préventeurs et les questions d'abattage, de sang ou d'odeur, n'interviennent que peu dans l'affaire.

« Bon, les abattoirs ce n'est pas facile évidemment du point de vue de l'activité. Mais, la volaille ce n'est pas trop méchant quand même. Ce qui est dur, c'est pour nous l'approche-prévention par rapport aux dirigeants, par rapport à la conjoncture même de la volaille, par rapport aux salariés aussi (Contrôleur Cram) »

C'est d'abord un secteur vu comme excessivement pauvre qui se débat avec des marges faibles, n'a jamais le moindre sou pour investir et, s'il le fait malgré tout, attend des retours sur investissements extrêmement rapides. Les investissements récents sur des robots ou des machines automatisées, de plus en plus répandus au fur et à mesure que les constructeurs proposent des adaptations à l'industrie de la volaille à des prix accessibles se font toujours avec, pour idée centrale, une réduction des frais de main-d'œuvre. Un investissement, disent les contrôleurs, doit équivaloir à tant de postes en moins.

« Les discours changent en ce moment : le gros argument, c'est on automatise ! Donc, on achète des robots, c'est hyper présent depuis trois ou quatre ans et facilité du fait de leur coût en baisse. Des robots arrivent dans l'agroalimentaire, des petits robots pas chers, pas chers du tout. En fait, ils nous mènent en bateau avec leur argument, parce que, dans l'agroalimentaire, l'amortissement, c'est hyper court. Donc, on va chercher à économiser plusieurs salariés d'un coup, ça c'est les petits. Et les gros, les gros, c'est la conjoncture, c'est les poulets brésiliens ou la chute du cours de la dinde qui n'a plus de marge, etc. Bref, c'est vraiment dur de discuter prévention avec eux... » (Contrôleur de la Cram)

Par ailleurs, la faiblesse de l'encadrement dans les entreprises conduit les responsables, du moins des plus petites, à être totalement débordés. Il n'est pas rare de voir le patron sur chaînes dans les situations d'urgence quand il n'y est pas définitivement installé.

« Cette filière de la volaille dans l'agroalimentaire, ils sont sur des flux hyper tendus. Ils sont tellement sur les prix, tellement limite en personnel que quand vous y allez à l'improviste, le patron est à la chaîne. Pour des entreprises moyennes, ils ont beaucoup moins de recul dans la volaille que dans d'autres branches agroalimentaires comme la brioche que je suis beaucoup également. Là, ils surveillent davantage, font plus de contrôles et les impératifs sanitaires sont mieux compris. Il est vrai que l'activité est automatisée et donc la problématique est moindre. » (Contrôleur, Cram)

Enfin, le niveau d'engagement des salariés eux-mêmes est jugé nettement insuffisant sur les questions de santé, que ce soit par absence de présence syndicale, notamment dans le Sud en Vendée ou, individuellement, dans l'appréciation des arrêts pour maladie professionnelle. Une collusion avec un petit patronat familial qui rend la sensibilisation aux risques professionnels difficile.

« La Vendée, c'est très spécial et très différent de la Loire-Atlantique, par exemple, où la syndicalisation est importante, mais y a pas de volaille. En Vendée, on ne dit rien, on attend d'avoir le bras comme ça pour se plaindre... C'est un milieu très particulier. Moi, je dis : "la Vendée, c'est la Chine de la France !" Pas de contestation, des coûts faibles et des salaires de misère... Vous vous rendez compte que la société SODEBO, une très grosse entreprise de la région sur les produits élaborés, sandwich, etc. Pas un seul syndicat, même pas maison ! » (Contrôleur de la Cram)

« Le plus dur, c'est quand les salariés eux-mêmes dénigrent leurs collègues. J'admets, je ne l'accepte pas mais je comprends, à la limite, le discours facile des patrons qui est de dire : "c'est pas nous les problèmes de santé, ça vient de l'extérieur, c'est le bêchage, le bricolage, etc." Le problème, c'est le discours qu'on entend – parce qu'on est dans la campagne profonde où les gens se connaissent entre eux – dans certains CHSCT, qui disent : "Oh, mais celui-là, c'est un fainéant. Je l'ai vu jouer au foot dimanche ; il avait pas l'air d'avoir si mal que ça !, etc." Un discours qui se retrouve moins dans les plus grosses boîtes mais qui est partout associé à un petit patronat plus qu'à un secteur d'activité. J'ai le même dans les petits super U dans les petites villes ou moyennes. Quand c'est le patron qui tient ce discours, je n'écoute pas.

Je dis : «c'est facile.» Mais, statistiquement, la volaille, la boucherie et la GMS et la restauration collective, c'est des secteurs où les TMS existent, on le sait bien et y a plein d'exemples. Mais quand c'est les salariés eux-mêmes, moi, je ne peux pas accepter ça... Comment voulez-vous qu'on fasse après ? » (Contrôleur de la Cram)

1.1.3. « Ils sont tous conscients, mais ils subissent... »

Ce secteur, « dur pour la prévention », est cependant plus sensible que par le passé aux questions de santé au travail. Mais cette sensibilisation prend des formes troublantes pour les préventeurs en ce qu'elle ne débouche pas sur des actions particulières, quelles que soient ces actions, y compris les moins souhaitables. Ce qu'expliquent deux contrôleurs qui sont en contact régulier avec les entreprises du secteur :

« Je pense que le management s'améliore un peu quand même... Y avait vraiment des gens à l'époque... des problèmes d'humiliation, et pas seulement chez Doux, ailleurs aussi... c'étaient des abattoirs familiaux tenus par des gens très durs et leurs enfants aussi, qui devaient affronter des problèmes économiques et j'ai vu des choses vraiment très dures. C'était Zola. Maintenant, c'est mieux quand même. C'était la campagne et les salaires n'étaient pas trop élevés et donc on trouvait pas facilement des gens. Par ailleurs, les patrons, derrière, ne voulaient pas des gens trop différents. Il fallait que le type de la maîtrise soit dévoué corps et âme. »

« Les choses ont changé, incontestablement. On a réussi à leur faire comprendre le problème. Et aujourd'hui, même si certains râlent ici et là, ils admettent la présence de TMS chez eux et la responsabilité du travail. Bon, il y aurait des choses à dire. Mais, dans l'ensemble, on peut dire ça et je vois quand même un progrès incroyable depuis que j'ai commencé à travailler depuis plus de dix ans. On ne peut pas comparer. Cependant, on a l'impression que les maladies professionnelles et autres, c'est une conséquence presque normale de leur *job*. C'est ce qui m'exaspère aujourd'hui. On compte les gens blessés ! Deux canals carpiens, une épaule ! Et on avance comme ça. J'ai discuté hier dans une entreprise pourtant sensible à la question et où 24 salariés ont des problèmes de maladie, vous vous rendez compte ? Eh bien pour eux, 24 ça fait 24 et c'est pas pour autant qu'ils analysent les postes, essayent de faire quelque chose... Ils disent par ailleurs « on s'en sort pas des TMS ! » Mais qu'ils fassent quelque chose... Dans une entreprise, il y a tellement de problèmes de santé avec les absences, etc. qu'ils ont deux personnes, vous vous rendez compte, deux personnes, qui s'occupent à temps complet d'organiser les plannings de production pour faire avec les remplacements... Les bras vous en tombent parfois ! Ils sont conscients, mais ils subissent. »

1.1.4. Quels risques ?

Les suivis statistiques des accidents et des maladies professionnelles assurés par la Caisse d'assurance-maladie définissent la transformation de la viande de volaille comme une activité dangereuse pour les salariés, ce dont le tableau 27 donne une illustration.

Tableau 27 : Évolution des risques professionnels en France 2003-2007

	2003	2004	2005	2006	2007
Indice de fréquence* des AT avec arrêt (tous secteurs)	40,9	39,5	39,1	39,4	39,4
Indice de fréquence* des AT production de viande de volaille	98	88	88	80	82
Indice de fréquence* des MP réglées (tous secteurs)	2	2,1	2,3	2,4	2,4
Indice de fréquence* des MP production de viande de volaille	2,57	2,35	2,36	2,57	2,60

* Indice de fréquence = AT (ou MP) x1 000/Nbr salariés.

Champ : Ensemble des secteurs.

Source : Cnam-TS.

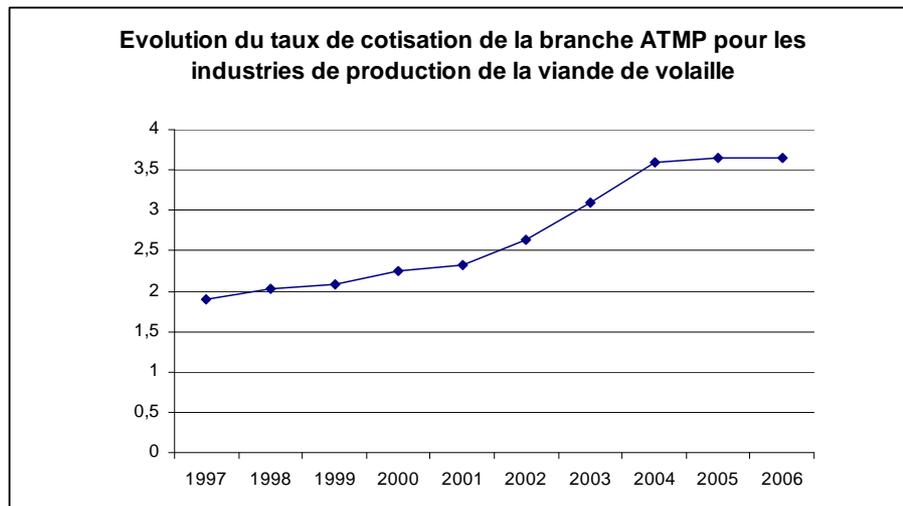
Sur une échelle de dangerosité des différentes activités productives, telles que cotées par la Cnam-TS, qui va de 0,98 (seuil incompressible) à 12⁷⁷, la découpe de volaille se situe à 6, ce qui doit être considéré comme un mauvais résultat. La dangerosité relative des industries de la volaille est confirmée pour la CTN D⁷⁸ dans laquelle la Cnam-TS regroupe les activités liées (de façon très large) à l'alimentation. Elles y présentent le troisième des taux les plus élevés de la CTN (tableau 28).

Tableau 28 : Classement des activités de la CTN D par ordre décroissant des taux de risque

	2007	2007/2006
Abattage du bétail	6,3	0
Découpe de viandes	6,3	0
Production de viandes de volaille	6	-0,1
Commerce de gros de viandes de boucherie	4,8	0,3
Industrie du poisson	4,7	0
Préparation industrielle de produits à base de viande (y compris boyauderie)	4,2	0
Fabrication industrielle de pain et de pâtisserie fraîche	3,6	-0,2

Source : Cnam-TS.

Figure 1 : Évolution du taux de cotisation des industries de production de viandes de volaille 1997-2006



Source : Cnam-TS.

⁷⁷ Pour être précis, deux groupes d'activité se situent hors de cette échelle : fabrication de produits en fibre-ciment dont la dangerosité est évaluée à plus de 50 et les activités des ouvriers dockers maritimes intermittents, soumis au régime de la vignette, et effectuant, quel que soit le classement de l'entreprise qui les emploie, des opérations de chargement, de déchargement ou de manutention de marchandises, activité cotée à 35.

⁷⁸ Les comités techniques nationaux (CTN) regroupent les quelque 720 activités suivies du point de vue des risques en neuf classes sur un critère de cohérence productive et d'équilibre du nombre de salariés concernés. La CTN *services, commerces et industries de l'alimentation* (Sial) regroupe 91 activités fines, liées de façon directe ou indirecte à l'alimentation (production, distribution, présentation au client final).

Enfin, un regard sur la trajectoire historique des industries de la volaille, du point de vue des taux bruts⁷⁹ qui leur sont appliqués, ne leur est pas plus favorable. L'évolution sur dix ans montre une nette accélération à partir de 2001, date d'introduction des deux nouveaux tableaux de maladies professionnelles n° 97 et 98, ce que les analystes tendent à comprendre comme le signe d'une présence des pathologies bien antérieure à leur reconnaissance de 2001.

Les risques répertoriés par la Cnam-TS sont les accidents du travail dont la principale cause identifiée vient des manipulations et manutentions manuelles (contusions et lombalgies), d'un côté, et des chutes et glissades de plain-pied (contusions, entorses, déchirures musculaires), de l'autre, avec respectivement 38 % et 25 % des AT. La manipulation des couteaux représente 14 % des accidents : 498 coupures des quelque 2 000 AT déclarés en 2007⁸⁰.

Les victimes sont à 93 % des ouvriers, ils sont plus victimes que les ouvrières⁸¹ et l'âge de ces victimes se situe majoritairement entre 30 et 50 ans⁸².

95 % de ces accidents ont donné lieu à une incapacité temporaire, mais 102 de ces accidents ont entraîné une incapacité permanente dont on ne connaît pas l'ampleur. Au total, 86 100 journées de travail ont été interrompues soit, sur la base du taux horaire brut moyen (11,9 euros) et 8 heures par jour, une somme de **8 196 720 euros** ; un peu plus de 2 % du chiffre d'affaires de l'industrie de la volaille en 2005.

Les maladies professionnelles dans le secteur sont potentiellement d'origines extrêmement variées. Ce peut être des troubles respiratoires⁸³, des affections de la peau⁸⁴, des maladies infectieuses et parasitaires⁸⁵, des allergies de contact, des pertes d'audition⁸⁶ ou des troubles musculosquelettiques (TMS). Les températures extrêmes auxquelles le personnel est exposé posent également plusieurs problèmes et accentuent tous les risques potentiels, particulièrement les TMS. Cependant, les données de la Cnam-TS identifient les TMS comme la source principale des maladies professionnelles du secteur, particulièrement les affections péri-articulaires [tableau des maladies professionnelles 57 qui ne cessent de croître depuis l'introduction du tableau] (voir tableau 29). Depuis 2000, les affections chroniques du rachis lombaire sont présentes, bien que le tableau soit relativement récent. C'est la trace des manutentions de charges lourdes qui causent une part importante des accidents du travail, comme indiqué plus haut.

⁷⁹ Le taux brut sert de base au calcul du taux de cotisation des AT-MP des entreprises, autrement dit ce qu'elles doivent payer pour les risques de santé qu'elles ont causés sur les trois dernières années. Le taux prend en compte les prestations versées pour des incapacités temporaires, les indemnités en capital et les rentes versées/salaires.

⁸⁰ Toutes les données sont issues de la synthèse des statistiques de la Cnam-TS, réalisée par J.P. Liot en 2007.

⁸¹ Les femmes sont concernées par 42 % des accidents.

⁸² Les 30-39 ans et les 40-49 ans sont concernés, chacun, par 30 % des accidents, les moins de 30 ans par 25 % et les plus de 50 ans par 15 %.

⁸³ Les problèmes respiratoires se répartissent en trois types d'affections : la rhinite, qui touche les fosses nasales ; la bronchite obstructive, qui affecte les voies respiratoires ; et l'alvéolite, localisée au niveau du parenchyme pulmonaire. L'exposition aux poussières en suspension favorise ces affections. Une étude finlandaise fait état de cas fréquents de rhinite chronique chez les travailleurs des abattoirs où l'incidence de cette maladie atteint 11 %. Au Royaume-Uni, le régime de réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles reconnaît, comme maladie professionnelle, l'asthme induit par la manipulation d'enzymes, de céréales, de farines ou d'animaux.

⁸⁴ Il s'agit essentiellement de dermatites et d'allergies de contact (par exemple l'eczéma). Conformément aux mesures d'hygiène en vigueur, les travailleurs se lavent sans cesse les mains au savon ou dans des bains contenant des solutions d'ammonium quaternaire. Le fait d'avoir constamment les mains humides a tendance à dégraisser la peau et à provoquer une dermatite. La manipulation de matières contenant des graisses ou des huiles peut obstruer les pores de la peau et entraîner des lésions acnéiformes. Ces irritants primaires sont responsables de 80 % des dermatites professionnelles.

⁸⁵ Les maladies infectieuses et parasitaires d'origine animale concernent particulièrement les travailleurs des abattoirs et des laiteries, susceptibles les uns comme les autres de se trouver en contact direct avec des animaux contaminés.

⁸⁶ La perte d'audition résulte d'une exposition continue et prolongée à un bruit dépassant le seuil maximal admissible, qui est souvent atteint dans les ateliers mécanisés des abattoirs.

Tableau 29 : Évolution des principales MP pour la production de viande de volaille 1998-2007

	1998	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Effectifs	25759	26880	28726	27551	27132	26420	26235	24998	23667
Affections péri-articulaires	390	487	537	729	679	600	599	625	603
Affections/effectifs (par milliers)	1,5	1,8	1,9	2,6	2,5	2,3	2,3	2,5	2,5
Affections chroniques du rachis		5	8	8	6	9	7	7	8

Source : Cnam-TS.

Les causes de la forte présence des TMS dans ce secteur d'activité semblent faire consensus. Les experts de la Cnam-TS, de la MSA ou de l'INRS y voient les effets de cadences de travail qui n'ont cessé de croître ces dernières années et très particulièrement dans le secteur. La question des cadences est le point nodal de la question de la prévention des risques professionnels. Pour certains préventeurs, les cadences sont *la* dimension tout à la fois décisive de la question et tabou !

« Vous savez quand vous avez fait, la rotation des postes, le couteau qui coupe, l'ergonomie du poste et les différents types de viande, c'est-à-dire tout ce qu'on fait depuis des années, il vous reste l'os du problème : les cadences. Mais là, c'est clair, on peut pas ! Circulez y a rien à voir on n'a pas le droit ! On ne peut pas toucher aux cadences, c'est le marché qui l'impose, les Brésiliens, les Thaïlandais et pourquoi pas les Martiens ? » (Contrôleur de sécurité)

De la même façon, le dernier point sur les données chiffrées AT-MP du secteur se concluait par : « l'amélioration des conditions de travail et la prévention des troubles musculosquelettiques ne se feront pas sans une remise en cause profonde des chaînes de production qui ne laissent aucune marge de manœuvre aux salariés dans l'activité de travail »⁸⁷.

Pour d'autres, les cadences ne sont qu'une partie de la question et aborder la prévention par ce biais est non seulement limité mais encore contre-performant, puisque les industriels « se braquent » immédiatement et qu'il n'est alors plus possible de poursuivre les actions. La stratégie est alors de « rentrer » par les dysfonctionnements occasionnés par les cadences élevées et amener les responsables à arbitrer entre une vitesse et des niveaux plus ou moins tolérables d'aléas.

« Ils arrivent des fois à comprendre que, faire tourner la machine à 4 000 / heure, ça peut produire au bout du compte beaucoup moins que de la faire tourner à 3 000. Quand on y arrive, c'est de la marge de manœuvre gagnée pour les salariés, des possibilités de petites pauses, etc. Tout le monde y gagne... C'est la stratégie plutôt que d'y aller bille en tête, ce qui ne produit rien... » (Contrôleur Cram)

Par ailleurs, les cadences sont souvent associées à des mécanisations de plus en plus poussées qui ne sont pas toujours complètes, voire le sont rarement. Le problème vient bien des cadences mais également de « trous » de mécanisation que la prévention doit pouvoir faire valoir. Le maintien d'opérations manuelles, notamment de manutentions, pose bien plus de problèmes que les montées de cadences proprement dites. Un ingénieur de la Cram développe ce point de vue qu'on retrouvera en détaillant la situation, parmi les entreprises enquêtées, du groupe ALENE.

« L'automatisation, au fond, c'est bien quand on automatise depuis l'entrée de l'usine jusqu'à la livraison. Le problème c'est que si l'on automatise par parties et qu'on impose une cadence qui est imposée par la machine. C'est que la machine, elle, on peut augmenter la cadence, si on n'automatise que, par exemple, des postes de découpe mais que, derrière, au conditionnement c'est toujours manuel, on va augmenter la cadence parce que c'est bien l'objet de l'automatisation. Faut pas se leurrer, on n'est pas dans un milieu de bisounours. On sait que si on automatise, c'est pour être plus rentable et qu'on peut augmenter les cadences. Si, derrière, on reste en manuel sur les postes de conditionnement... l'automatisation, elle ne peut

⁸⁷ Jean-Paul Liot, Statistiques 2007, CTN SCIAL, production de viandes de volaille-commerce de gros de volailles, publication de la Cnam-TS, août 2008, 15 p.

être vue, en tout cas en termes bénéfiques du point de vue de la prévention, que d'un point de vue global. Ce qui est très important, c'est donc que lorsqu'on automatise on intègre tout et on réfléchisse un peu (...). Quand on parle de l'automatisation. Ce qui ce passe c'est que cette automatisation, elle est faite comme ça, un peu à brûle-pourpoint et donc on transfère des problèmes de risques ou de pathologie, tels que les TMS, sur le salarié de production. On va transformer ça en accident du travail pour les gens de la maintenance, parce qu'ils vont intervenir sur des machines qui sont des machines automatiques pour lesquelles il va falloir que l'on ait des taux d'engagement relativement élevés et importants si on veut assurer la productivité et la production. Et on va demander à des salariés de maintenance d'intervenir sur des ensembles automatisés qui ne vont pas s'arrêter. »

Enfin, la focalisation sur les cadences aurait l'inconvénient d'oublier ou de minimiser d'autres problèmes qui jouent indirectement sur les TMS, comme l'ambiance du travail qui permet de plus ou moins grandes marges de manœuvre ou la question des horaires de travail qui, de plus en plus variables, posent des problèmes d'organisation, notamment familiale, très difficiles à régler dans des territoires où les services à disposition des familles ne sont pas très présents. Les salariés embauchent très tôt dans ces industries, souvent de nuit pour l'abattage en travail d'équipe, et les heures de travail sont de plus en plus variables. La mise en œuvre des 35 heures s'est en effet accompagnée d'une annualisation des horaires pouvant osciller entre 28 et 42 heures par semaine. L'impossibilité de stocker la volaille se traduit ainsi par l'augmentation du nombre d'heures par journée de travail ou du nombre de journées par semaine, sans qu'il y ait toujours des préavis suffisants. Il n'est pas rare que les horaires soient fixés du jour au lendemain. Une enquête récente menée en partie dans le secteur signalait ces horaires irréguliers et imprévisibles, en lien, disaient les auteurs, avec l'emprise de plus en plus nette de la grande distribution sur l'ensemble de l'activité⁸⁸.

Comptent également les conditions globales du travail dans le secteur, dont le bruit qui reste une préoccupation constante pour les préventeurs et les médecins du travail effectuant des mesures régulières.

« Il y a des problématiques de troubles musculosquelettiques, évidemment. Mais il y a aussi des problématiques globales de conditions de travail. Il faut pas oublier que les gens travaillent quand même dans le froid, qu'ils travaillent dans l'humidité parce que, les locaux, il faut les nettoyer. Donc, le matin, on est dans des locaux dans lesquels la température dirigée est à 4 à 5 degrés. Donc, on n'a pas le temps de sécher, donc le matin ils reprennent le boulot, c'est tout mouillé, c'est tout humide. Il y a beaucoup de bruit parce que, dans l'agroalimentaire, on est obligé, *via* les contraintes de l'hygiène alimentaire, d'avoir de revêtements qui sont souvent des bardages métalliques, parce qu'il faut une bonne isolation thermique. Qui dit bardage métallique sur les murs comme sur les plafonds. Donc, on recrée une cage de résonance au départ et donc on a beaucoup de bruits... » (Ingénieur-prévention Cram)

1.2. Des salariés et leurs représentants

Nous n'avons pu nous entretenir dans de bonnes conditions qu'avec deux ouvrières des entreprises enquêtées, les dix autres personnes ont été contactées par l'intermédiaire de sites internet sur lesquels elles avaient indiqué travailler dans des abattoirs de volaille. Les échanges par courriels ont donc été succincts et il est difficile d'en exploiter le contenu. Globalement et du point de vue du risque qui nous intéresse ici, ces personnes, toutes ouvrières dans des ateliers de découpe de volaille de différentes régions françaises, semblent peu s'inquiéter des risques professionnels. Si elles admettent des conditions de travail difficiles, elles disent ne ressentir aucun trouble majeur et ne perçoivent pas tout à fait les raisons d'une telle question. On sent même – mais il est difficile d'en avoir la certitude à partir d'écrits – qu'il y a dans l'idée que la découpe de volaille pourrait susciter des problèmes pour leur santé quelque chose d'indigne qui dévalorise leur métier et sur laquelle donc il serait préférable de ne pas insister. L'extrait d'entretien d'une ouvrière de l'entreprise

⁸⁸ Cf. Ardenti R., Mathieu R., 2007, *Travail soutenable et gestion de l'emploi et de la main-d'œuvre*, Noisy-le-Grand, CEE, Convention Dares-CEE, n° 55 (2005), 319 pages.

ALENE, qu'on a longuement rencontrée, explique peut-être cette attitude (voir annexe). Elle explique également la difficulté, y compris pour quelqu'un d'averti comme elle, d'identifier l'origine professionnelle des troubles et douleurs, ainsi que la difficulté de transmettre à d'autres sa propre expérience.

Du côté des syndicats de salariés, les contacts se sont concentrés sur les unions locales et l'union départementale de la Vendée et exclusivement avec la CGT, la CFDT n'ayant pas donné suite à nos sollicitations. On a également rencontré les membres CGT du CHSCT de l'usine des Es. D'autres contacts rapides ont été pris au niveau de la commission sociale de la fédération des industries avicoles (FIA).

Pour les unions locales et l'union départementale de Vendée CGT, la priorité est clairement celle de l'emploi et pas la santé. Le département connaissait, au moment de l'enquête, des vagues de licenciements des plus grosses entreprises du territoire, qui concernaient souvent les représentants syndicaux eux-mêmes. Dans les permanences syndicales, l'urgence était aux licenciements collectifs et à quelques licenciements individuels abusifs. De fait, les chiffres du chômage montrent une forte progression dans une région et un département, la Vendée, jusqu'alors relativement protégés (voir tableau 30). Les questions sur la santé et les risques professionnels n'ont trouvé que peu d'échos.

Tableau 30 : Taux de chômage trimestriel

Trimestre	mars-08	juin-08	sept-08	déc-08	mars-09	juin-09
France métropolitaine	7,1	7,3	7,4	7,8	8,5	9,1
Pays de la Loire	5,8	5,9	6,1	6,7	7,5	8,2
Loire-Atlantique	6,0	6,1	6,2	6,6	7,3	7,9
Maine-et-Loire	6,1	6,2	6,4	7,2	7,9	8,6
Mayenne	4,3	4,5	4,7	5,5	5,9	6,5
Sarthe	6,2	6,4	6,7	7,5	8,3	9,2
Vendée	5,2	5,4	5,6	6,3	7,3	8,0

Source : Insee, enquête *Emploi* en continu.

Même difficulté avec le délégué CGT, membre du CHSCT des Es, l'actualité est aux différentes rumeurs de rachat qui circulent au moment où je le rencontre et avant de savoir que le *leader* du secteur sera finalement l'acquéreur choisi. Il faut insister sur les TMS pour qu'il dise que beaucoup de salariés se plaignent régulièrement de douleurs aux poignets ou aux épaules sans pour autant faire le lien avec leur activité professionnelle. Par ailleurs, précise-t-il, la main-d'œuvre est jeune encore, ce qui explique que le nombre de TMS reste faible. Toutefois, il y a de vrais risques à ce que le problème devienne brutalement explosif. Mais le premier problème reste l'emploi et les craintes de fermeture de sites de production après le rachat du groupe.

1.3. Les employeurs et les fédérations patronales

1.3.1. Les engagements fragiles des fédérations patronales dans la prévention des risques professionnels

Deux principales fédérations structurent le patronat du secteur : le comité national des abattoirs et ateliers de découpe de volailles, lapins et chevreux (CNADEV), qui regroupe les petites et moyennes entreprises, et la fédération des industries avicoles (FIA) pour les grandes et très grandes entreprises. Ni l'un ni l'autre ne sont adhérents de fédérations patronales plus importantes, notam-

ment le Medef, l'UPA ou le CGPME qui siègent au comité technique paritaire (CTP) de l'activité à la Cnam-TS. Le patronat du secteur n'y a donc aucun représentant.

En première analyse, ces fédérations semblent préoccupées, et actives, au sujet des risques professionnels du secteur et particulièrement des TMS. En mai 2007, elles signent un accord santé-travail avec les syndicats de salariés⁸⁹, ce qui reste rare en France, où seulement une quinzaine d'accords de ce type ont été conclus tous secteurs confondus. En 2009, elles s'engagent encore, avec la Cnam-TS cette fois, dans l'application d'une charte⁹⁰ les amenant à mettre en place un certain nombre de dispositifs de prévention, dont une partie sera financée par la Cnam-TS.

Aux termes de l'accord santé travail, les entreprises s'engagent à installer des tableaux de bord de suivi des AT-MP, à assurer la formation des membres des CHSCT⁹¹ aux risques professionnels d'au moins cinq jours et à désigner, dans toute entreprise d'au moins 20 salariés, un « correspondant santé » chargé de ces questions. Sont ajoutées quelques mesures d'aménagement de vestiaires et de sièges. Pour la charte, il s'agit, à l'occasion de nouvelles implantations, de veiller à éclairer les ateliers par la lumière du jour et réduire les risques de glissades sur sols humides. Il s'agit également d'organiser une concertation avec les salariés dès qu'une nouvelle machine arrive ou qu'il y a un changement dans le process. Il s'agit aussi de former pendant une journée, organisée et prise en charge par les Cram, des référents « couteaux qui coupent » dans toutes les entreprises du secteur, quelle que soit leur taille. Enfin, il s'agit de prévoir une procédure formalisée d'accueil des nouveaux (livret d'accueil) intégrant les risques professionnels.

Les données d'enquête témoignent d'une très faible application de l'accord de 2007 notamment dans les plus petites unités qui ignorent jusqu'à son existence. Comme on le verra, il n'est pourtant pas sans effet et on ne peut le réduire à une formalisation vide de sens. Notamment, il formalise un compromis entre partenaires sociaux du secteur sur « ce qu'il conviendrait de faire » pour améliorer les choses (suivre les AT-MP, installer des référents, etc.) qui, si on ne peut en discuter le bien-fondé, faute d'application, peut néanmoins être situé par rapport à ce qu'on a pu observer sur le terrain. Ce sera fait dans le point 2, qui présente et analyse les dispositifs de prévention effectivement mis en place dans les entreprises. Pour l'heure et toujours à propos de cet accord, on peut toutefois noter son absence totale de prévision de ressources, humaines et financières, dédiées au projet⁹², ce que les préventeurs analyseraient sans doute comme un autre signe de la ladrerie du secteur. À noter aussi sa singulière concomitance avec une série d'évènements impliquant la responsabilité de la filière dans la production de handicaps graves de ses salariés⁹³. On avait du reste avancé l'hypothèse que la judiciarisation des risques professionnels (amiante notamment) avait peut-être constitué un levier puissant de l'initiative patronale de négocier sur le thème⁹⁴ ; plus puissant peut-

⁸⁹ Hormis la CGT, cheville ouvrière de la rédaction du texte qui, en refusant de signer, conteste le choix de l'organisme que les patrons sollicitent pour organiser les formations. La centrale souhaitait solliciter l'opérateur de formation le plus important du secteur et dont, au passage, elle assure la présidence.

⁹⁰ Charte de partenariat « Actions prioritaires de prévention des risques professionnels dans les activités de production de viande de volaille », signée le 14 mai 2009.

⁹¹ Comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail.

⁹² Une des missions du secrétaire général de la FIA était justement d'organiser un *lobbying* serré auprès des ministères (Travail, Agriculture et Cnam-TS) pour obtenir les moyens nécessaires à la mise en œuvre de l'accord, évalués à 120 000 euros. On ne sait pas si les refus obstinés des ministères ont pesé dans son licenciement, une année après la signature de l'accord.

⁹³ Par exemple, en décembre 2006, une des principales chaînes françaises de télévision (M6) diffuse un reportage sur les industries avicoles, à l'origine censé décrire leurs réactions face à la mondialisation, mais qui se centre en fait sur les conditions de travail et les maladies professionnelles dans le secteur. À l'appui de la démonstration, le long entretien d'un ouvrier de la découpe aujourd'hui handicapé et définitivement empêché de travailler. À la suite de ce reportage et parallèlement, la presse fait plusieurs fois état des mauvaises conditions de travail et pointe la responsabilité des employeurs. Depuis la grippe aviaire, les rapports avec la presse sont assez difficiles et les responsables développent à ce propos un quasi sentiment de persécution.

⁹⁴ Cf. Célérier S., 2008, « Collective Agreement on Health at Work in France. An Opportunity for Workers or for Employers? », Communication ILPC 2008, Dublin.

être que l'objectif d'« éradication des TMS comme priorité absolue » qu'annonce le préambule de l'accord.

La Charte de partenariat signée avec la Cnam-TS affiche, elle, clairement la modestie des ses objectifs. On l'a dit, l'éclairage et l'action sur les sols ne sont attendus que pour les nouvelles implantations qui, dans la conjoncture actuelle, frôlent le zéro. Pour le reste, la journée de formation et le livret d'accueil, dont on ne précise pas davantage la forme qu'il doit prendre, semblent peu contraignants. Le promoteur de l'accord à la Cnam-TS s'explique sur la modestie du contenu de l'accord⁹⁵.

« Pour cette Charte..., j'ai fait une réunion avec la volaille et la boucherie et j'ai dit "non, là, ça ne peut plus durer comme ça avec des chiffres qui grimpent et des responsables qui ne font rien !" Pour la volaille, je leur ai dit : "soit on essaye, et on fait un plan d'actions ou bien vous ne voulez pas vous engager et on décidera pour vous, on vous imposera des choses." La FIA et le CNADEV ont dit : "d'accord, on travaille avec vous..." On a donc fait un plan, mais ce plan est vraiment au ras des pâquerettes. Il faut y aller pas à pas, mobiliser d'abord sur des choses simples, concrètes mais fermes. Par la suite, on peut en espérer une démarche plus intéressante. Mais même modeste, le langage est très clair : vous vous engagez et on évaluera. Si vous ne faites pas ce sur quoi vous vous êtes engagés, on sanctionne, on met des injonctions et on augmente vos taxes !

Bon, ils ont accepté mais, je l'avoue, c'est catastrophique ! C'est rien ! On ne demande rien en fait ! Mais enfin c'est un début : les revêtements de sol, fin des locaux aveugles, accueil des nouveaux salariés, chaque fois qu'il y a un changement de machine ou de *process* organiser une réunion avec les salariés (...). Dans la charte, y a un point sur les TMS, obligation de faire une formation pour un titulaire sur les couteaux qui coupent et les TMS une journée. C'est nous qui payons la formation et on leur donne un DVD à la fin. Ils payent les frais de voyage, mais on paye le reste... Depuis le 14 mai où on a fait une petite cérémonie pendant la « Semaine des TMS », la Charte est sur notre site et elle est en application. Nous, on va vérifier et, à chaque fois qu'un contrôleur verra que les engagements ne sont pas tenus, il pourra taxer...

Vous savez, j'ai honte avec cette charte mais enfin ils vont être attentifs, parce qu'ils vont être sanctionnés... Quand on fait des colloques et des réunions ceux qui viennent sont déjà convaincus de ce qu'il faut faire. Mais ce qu'il faut, c'est attraper ceux qui ne viennent pas et je pense qu'avec la charte les gens pourront commencer à comprendre. On l'a fait avec eux et avec les viandes de boucherie. Dans la boucherie, on a les petites et les moyennes, c'est une charte bas de gamme comme la volaille et y a des grosses entreprises où, là, il y a un vrai travail de fait. Par exemple, avec le SNIV (Syndicat national des industries de la viande), on est allés beaucoup plus loin, notamment avec une démarche par l'écoute des salariés et leur implication dans la prévention des risques professionnels. » (Cnam-TS, responsable national CTP CIAL)

Dans cette explication, où la modestie des actions est plusieurs fois soulignée, la menace de sanctions en cas de non-respect est plusieurs fois évoquée pour s'en féliciter. La chose pourrait passer inaperçue pour qui ne sait pas que ces sanctions – que le système français prévoit depuis 1945 – ne sont qu'exceptionnellement appliquées dans les faits. Les demandes en ce sens des contrôleurs, comme leurs demandes de ristournes si les entreprises consentent un effort particulier, ne passent quasiment jamais les commissions paritaires régionales à tel point qu'ils disent s'autocensurer⁹⁶. Cette déclaration du responsable national suggérerait donc un changement important dans la pratique des contrôleurs qui retrouveraient l'exercice de l'injonction (obligation de faire) et celui de la sanction, deux leviers qui, pour le moment, ne font pas partie de leur arsenal de conviction.

⁹⁵ Un contenu très difficile à admettre pour certains contrôleurs qui étaient parvenus à mettre en place des dispositifs plus ambitieux dans certaines entreprises de la volaille et qui s'inquiètent de l'effet contre-performant de la Charte qui les ferait passer pour des « extrémistes » demandant plus que nécessaire à leurs entreprises.

⁹⁶ Une seule sanction a, disent les contrôleurs, été prononcée à l'encontre d'une entreprise des Pays de la Loire depuis ces quinze dernières années. L'obtention de ristournes dont a bénéficié l'entreprise Blason d'or en Aquitaine et, à deux reprises, semble également très complexe et suppose un argumentaire précis et convaincant.

1.4. Des risques ambigus pour les entreprises

Comment les responsables d'entreprises définissent-ils les risques de leur activité productive et, première question : admettent-ils que cette activité puisse occasionner des dangers plus ou moins prévisibles pour la santé de leurs salariés ? Oui et non. C'est cette ambivalence que révèle l'analyse attentive des entretiens et qui éclaire les équivoques, les ambiguïtés ou les brusques écarts de sens qu'on a souvent connus en les menant.

Le diagnostic des contrôleurs de la Cram sur le secteur, les mauvais résultats en termes d'AT-MP, les échecs des actions de prévention antérieures, etc., tous ces éléments préparaient à la rencontre de responsables qui auraient pu nier la réalité des choses ou en rejeter la responsabilité sur d'autres, notamment leur main-d'œuvre. Or, rien de tel. Tous les entretiens témoignent d'une réelle sollicitude pour cette main-d'œuvre dont les difficultés du travail ne sont jamais démenties. Aucun cynisme non plus de leur part. Ces difficultés ne sont pas les dommages collatéraux de la guerre des marges, regrettables mais inévitables. Chacun admet qu'elles n'ont pas lieu d'être et doivent disparaître. Et pourtant, ce bel accord qui devrait, comme « naturellement », conduire à des idées de prévention, des réflexions sur les obstacles à vaincre pour la mettre en œuvre, n'y mène jamais et tourne court, du moins dans la plupart des cas. Soudainement, une remarque, un développement, une impatience et on sent les divergences derrière les mots communs. Nous ne parlions finalement pas de la même chose. Puis la conversation reprend sur un terrain qu'on croit à nouveau commun, aimable comme avant. Car ils sont aimables, nos interlocuteurs. Ils nous ouvrent leurs portes, leurs ateliers et, bien que débordés, nous consacrent autant de temps qu'il nous est nécessaire. Ils semblent ne rien cacher non plus. S'ils ne connaissent pas le nombre de maladies professionnelles déclarées chez eux, ils le cherchent, se renseignent. *Idem* pour le taux de risque qui les fait sonder parfois d'impressionnantes piles de papiers, de même les montants de salaires.

Tableau 31 : Conception de l'activité par les entreprises enquêtées par ordre alphabétique

		Pénible	Risquée	
			Avec risques d'AT	Avec risques AT <i>et</i> de MP
	<i>acception</i>	1	2	3
1	ALENE			X
2	BAREL			X
3	BODAL	X		
4	CISAL	X		
5	DEDAL	X		
6	FAVOR	X		
7	GRENE		x	
8	LORAL		x	
9	SICAV			X
10	SARTE	x		
11	STORE		x	
12	TASSO	X		

De telles désynchronisations sont rares dans une enquête, du moins avec une telle fréquence. Elles ont conduit à reprendre les entretiens en y cherchant sur quoi, vraiment, portait l'accord de nos in-

terlocuteurs quand nous croyions le partager et à quelles occasions cet accord se dérobaient soudainement. Les résultats de cette analyse sont synthétisés dans le tableau 31 qui répartit les entreprises enquêtées selon leur conception de l'activité productive. Nous avons différencié trois conceptions qui s'enchaînent de la première à la dernière sur un axe allant d'une activité pénible (première situation) à une activité « multirisques » (situation 3). Les acceptations s'enchaînent en ce que l'acceptation n° 3 est compatible avec les acceptations 1 et 2 et l'acceptation 2 avec la 1. En revanche, l'acceptation 1 n'a pas de lien avec les autres. Ceux qui définissent l'activité comme pénible et seulement pénible ne lui reconnaissent pas de caractère risqué. Nous détaillons chacune des acceptations et leur degré variable d'élaboration de la notion de « risque professionnel » : absente dans l'acceptation n° 1 et la mieux construite (dans l'espace du secteur et de l'échantillon d'entreprises) pour l'acceptation n° 3.

1.4.1. Une activité pluri-risquée

L'acceptation n° 3 (colonne tramée de bleu du tableau 31) admet l'activité productive comme une activité à risques, immédiats ou différés. Autrement dit, l'activité comprend l'éventualité d'un événement, présent ou futur, survenant hors de la volonté des personnes et qui s'impose à elles. Elle contient une part d'impondérable, au présent ou au futur, qui n'est que partiellement contrôlable⁹⁷. Les interlocuteurs évoquent les accidents du travail, les expositions à certaines maladies animales transmissibles à l'homme, les poussières à l'accrochage des volailles, les ambiances sonores, les effets du froid et du chaud ou les TMS. La question des risques psychosociaux est évoquée également mais surtout à propos des cadres des plus grandes entreprises. Cette conception de l'activité est partagée par les interlocuteurs des entreprises ALENE, BAREL et SICAV.

1.4.2. Le risque comme accident du travail

L'acceptation n° 2 reconnaît une activité potentiellement dangereuse mais dans les faits, c'est-à-dire la pratique des choses, les dangers prennent essentiellement la forme redoutée des accidents du travail ; la gravité de ces derniers étalonnant des niveaux de risques. Il n'y a pas négation des problèmes de TMS. Il est possible d'en parler et l'origine professionnelle n'est pas mise en doute, même si parfois assortie d'un doute quant à son univocité. Mais la préoccupation centrale, l'idée que quelque chose peut arriver aux salariés que personne ne souhaite, prend d'abord la forme de l'accident. Pour l'établissement de GRENE que nous avons rangé sous cette deuxième acceptation, l'expérience d'un accident mortel qui avait suscité deux ans auparavant la nomination de l'animateur sécurité n'est sans doute pas étrangère à l'affaire. Les interlocutrices de l'entreprise STORE déploient également cette acceptation de l'activité, ce qui, nous le verrons, n'est pas sans conséquence sur la façon dont elles organisent la prévention ni sur les attentes qu'elles nourrissent à ce sujet.

1.4.3. Une activité pénible

L'acceptation n° 1, comprise dans la première colonne du tableau 31, concerne près de la moitié des entreprises enquêtées (BODAL, CISAL, DEDAL, FAVOR, SARTE, TASSO). Elle renvoie à une activité productive très exigeante du point de vue des efforts physiques occasionnant de la fatigue, de la peine, voire des douleurs. Mais aucune conséquence, immédiate ou plus lointaine, de cette activité n'est prise en compte (ni même aperçue), qui pourrait porter préjudice à la santé des personnes. Nous l'avons qualifiée de pénible car saisie dans l'effort de production immédiat, élargie à la fatigue et aux douleurs ressenties, sans intégrer la possibilité qu'un événement imprévu vienne en perturber le cours. Si l'événement survient malgré tout, c'est que les comportements individuels n'ont pas été ceux attendus. Quant à provoquer des effets différés dans le temps, c'est (dans cette acceptation) proprement inenvisageable sans l'implication des intéressés. L'activité productive est ici

⁹⁷ La question de la prévention que nous reprendrons plus loin suppose des moyens pour contrôler au mieux la part d'impondérable de l'activité, mais sans jamais pouvoir y parvenir totalement.

tout entière connue et, d'une certaine façon, contrôlée. Si on travaille « comme il faut », il n'y a pas de danger. On sait ce qu'il faut faire, du moins le pense-t-on, pour réduire – car c'est bien un objectif – la pénibilité du travail. La notion de « risque professionnel » n'y a aucune consistance et, s'il y a des accidents, c'est l'étourderie, la précipitation, bref des choses auxquelles on ne peut rien d'avance.

Avec la moitié des entreprises concernées par cette acception, les extraits d'entretien ne manquent pas pour l'illustrer, bien que ce soit souvent dans la longueur de l'entretien que l'acception se découvre. On en présente deux pour ne pas alourdir la lecture. Le premier se situe au mitan de l'entretien avec la plus petite des entreprises enquêtées à ce jour. L'histoire de l'entreprise a été redonnée et nous venons d'aborder avec la responsable de la qualité, qui est également cogérante de la société dont elle détient des parts, les difficultés du contrôle sanitaire, notamment la mise en œuvre du HACCP qui l'obsède depuis plusieurs mois et qu'elle ne parvient pas à maîtriser :

« Si vous le voulez bien, je vous propose de passer aux risques de votre activité. Quels sont-ils à votre avis ?

— Ben... je ne sais pas... parce que les risques, c'est comme pour le HACCP, on peut en voir partout ! Déjà, je voudrais savoir qu'est-ce qu'un risque ? C'est quoi un risque professionnel ? C'est une machine qui tombe sur un pied ? C'est une main dans une machine ? Oui, c'est arrivé qu'on ait eu des accidents. C'est arrivé, oui, mais après... Y en a un qui s'est cassé le pied : il était allé retirer la bonde du siphon et il a mis le pied dedans... Alors bon, je ne sais pas si ça doit être considéré comme un risque ça... ça, je sais pas... Y a pas eu, hormis ça, d'accident vraiment... c'est ce genre-là...

— Comment avez vous fait alors pour le document unique ?

— Eh bien, le document unique, je n'ai pas fait... C'est pas bien... Mais je ne sais pas comment faire. J'ai essayé de suivre une formation et justement le monsieur m'a dit de m'adresser au CNADEV pour avoir des grilles des postes qui pourraient être dangereux dans les abattoirs, parce que on peut penser quand même que les postes dangereux doivent être partout les mêmes et donc ce serait plus facile... parce que il y a des choses qu'on ne voit pas, c'est peut-être ça aussi...

— Si vous aviez une aide, ce serait plus facile pour vous ?

— Ben oui, je pense parce qu'ils pourraient nous dire : “voilà ça c'est dangereux...” Parce que c'est plus facile quand on vient de l'extérieur... Les gars ici dans les ateliers, ils ne nous le disent pas non plus, parce que c'est toujours très bien pour eux...

— Et cet accident dont vous parliez, le pied cassé, il vous semble qu'on pourrait le relier à un poste, une activité ?

— Vous pensez qu'il serait possible de l'éviter à l'avenir peut-être ?... En examinant par exemple les causes qui s'étaient enchaînées ?

— Ah, les causes qui s'étaient enchaînées ! Ben, mais, moi, je vais vous les dire tout de suite, l'enchaînement des causes : c'est pour que ça aille plus vite... Allez hop, on va tout mettre dedans et voilà ça ira plus vite...

— Sinon, certains de vos employés se plaignent parfois de douleurs ?

— Y en a un, oui. On en a un au niveau du poignet, mais c'est aussi quelqu'un qui est un peu fragile aussi quand même Donc ça n'a rien à voir. » (Responsable qualité entreprise BODAL)

Le second extrait se situe lors d'une visite de l'entreprise DEDAL et fils, qui vient d'être rachetée par un groupement d'éleveurs local. L'ancien propriétaire qui me fait visiter l'usine s'entend mal avec les acquéreurs et il doit d'ailleurs prochainement quitter l'abattoir pour créer une entreprise de négoce de volaille. La visite est longue et nous nous arrêtons dans l'atelier de découpe sur table (et non sur chaîne à obus) où la conversation s'engage avec les ouvrières présentes, dont l'une réagit de suite à la présentation de l'enquête que je mène.

« Ah, une étude sur les risques dans la volaille et bien c'est très bien ! Moi, j'ai des problèmes avec mon poignet et c'est la faute de ce geste que je fais là... C'est très difficile la découpe de volaille, enfin ce n'est pas difficile c'est que c'est répétitif, toujours le même geste et là, à la fin, on a mal partout...

— (L'ancien propriétaire) Ah ben dis donc, non mais... qu'est-ce que vous...

— (Une autre ouvrière à côté de la précédente) Moi, je ne trouve pas très dur à côté de ce que j'ai connu en Roumanie, je travaillais dans les chaussures et là, les horaires, les conditions de travail, tout là c'était vraiment très dur.

— Vous travaillez ici depuis longtemps ?

— Ça fait un peu plus d'un an...

— (La première ouvrière) Ben, tu verras que tu l'auras fait pendant tant de temps que moi. C'est pas pareil

— (L'ancien propriétaire) Ah non, mais c'est un peu exagéré... Moi, je ne comprends pas...

— (La première ouvrière) Ben si, c'est ce que je dis... (À mon adresse) Si vous voulez qu'on en parle je vous donne mes coordonnées, si vous voulez...

(J'accepte bien sûr et la visite se poursuit jusqu'à l'atelier de conditionnement où l'ancien propriétaire, qui brûle depuis un moment de parler, rencontre une opératrice à laquelle il me présente)

— (L'ancien propriétaire) Tu sais on est passé à la découpe et, là, vraiment C. nous a fait un festival... (À mon adresse) Il faut l'excuser, elle est très gentille comme femme, mais des fois...

— (L'opératrice) Oui, des fois...

— (L'ancien propriétaire) Elle a parlé qu'elle avait mal et tout. Vraiment, on aurait dit je sais pas quoi... j'étais gêné. (À mon adresse) J'espère que vous allez pas... ce n'est pas... C'est une femme gentille, mais des fois elle est...

— Bizarre... ?

— Ben oui, elle a dit des choses sur le travail... Franchement, toi, t'es là depuis quelque temps déjà. Qu'est-ce t'en dit : faut pas exagérer... ?

— Mais moi, enfin nous, c'est pas pareil, on connaît tout ça. On a été élevés dedans. Moi, mes parents avaient une ferme la volaille. Je vis avec depuis toujours et on a eu l'habitude d'un travail très physique. Au fond, pour nous, l'abattoir, c'est pas tellement différent et peut-être qu'on sait s'y prendre mieux. Alors, comme on sait faire, de l'enfance, alors c'est plus facile...

— (L'ancien propriétaire) Là, je crois que t'as raison. »

1.5. Une notion de risque professionnel diversement construite, mais ouverte à d'autres dimensions

Nos interlocuteurs, quelle que soit leur conception de l'activité, n'en ont pas forcément une conscience claire. Ils seraient sans doute bien en peine de devoir l'énoncer *ex abrupto*. Ils la connaissent sans la connaître, comme nous avons, nous-mêmes, une conception implicite de cette activité. Les décrochages dont nous parlions plus haut signalent des écarts entre conceptions. Ils sont d'autant plus déroutants que les écarts sont importants. Ainsi, notre vision de l'activité – par définition, pourrait-on dire, puisque l'objet de notre recherche est d'identifier les dispositifs que les acteurs mettent en place pour contrôler les conséquences imprévisibles de leur activité – notre vision donc de l'activité comme pluri-risquée ne pouvait que buter sur des conceptions différentes du risque professionnel, dans lesquelles ces multiples risques n'ont pas de consistance. Cela n'empêche pas cependant que l'interaction se déroule de façon satisfaisante et que l'entretien soit intéressant. D'abord, on n'y traite pas uniquement des risques professionnels⁹⁸. Et, par ailleurs, le vocabulaire courant est suffisamment souple pour que les ambiguïtés salutaires entretiennent l'interaction. Par

⁹⁸ Nous consacrons toujours, notamment dans les plus petites structures, un premier et long moment à l'histoire de l'entreprise, aux produits, aux clients etc.

exemple, comment comprendre dans la déclaration suivante que notre interlocutrice est une de celles qui conçoit le moins la notion de « risque professionnel » ?

« Nous, nous avons automatisé beaucoup de postes. Par exemple, l'an dernier, le poste d'éviscération et là, ça a été un bienfait vraiment important car, à ce poste, les gens se plaignaient beaucoup et c'est normal... Heureusement, ils n'avaient pas déclaré de maladie, on a arrêté avant... Notre idée, c'est de continuer comme ça pour tous les postes difficiles. » (FAVOR)

Un des nombreux « décrochages » de cet entretien viendra plus loin à propos d'un ouvrier qui travaille depuis longtemps dans l'entreprise, s'est récemment fait opérer (et on croit comprendre que c'est la seconde fois) à la suite de TMS et est revenu travailler depuis quelques mois...

« Donc, quand ce monsieur est rentré, comment ça c'est passé, vous l'avez changé de poste ?

— Ah non, pourquoi ?

— (...)

— Mais non, tout va bien, impeccable ! Il a recommencé exactement pareil au même poste. Y a pas de raison. C'est lui qui voit de toute façon, c'est un ancien. S'il a quelque chose à dire, il le dira... On en a un autre aussi, c'était un canal carpien. Il est parti se faire opérer à Nantes, je crois, et c'est revenu bien, impeccable ! C'est fou maintenant ce qu'ils font en chirurgie des progrès incroyables... »

Ce qui trouble dans ce passage, c'est tout à la fois ce qui est dit, qui semble totalement contradictoire avec l'extrait précédent, et la rupture entre, d'un côté, les TMS bien identifiés, y compris dans leur lien au poste de travail – la chose n'est pas mise en doute – et, d'autre part, l'absence d'actions qu'on pourrait attendre d'une telle reconnaissance. Or, rien n'arrive, rien n'est déclenché, aucune analyse, aucun déplacement n'est imaginé ; le secours vient de l'extérieur, d'une chirurgie réparatrice et salvatrice. Mais ce qui trouble aussi, et que l'écrit ne rend pas, c'est l'énergie que met l'interlocutrice à énoncer cette opinion. Elle y est tout entière, sans réserve et sans prudence, c'est-à-dire sans imaginer un instant qu'il puisse y avoir, là, matière à discussion, un autre point de vue sur la question, malgré notre silence, parce que la voix s'est perdue mais que l'interlocuteur ne le perçoit pas, installée qu'elle est dans sa propre logique. Ce sont sans doute ce genre de déclaration et ce même sentiment de décrochage qui conduisaient plus haut une des contrôleurs de la Cram à déclarer :

« Ce qui m'exaspère aujourd'hui, c'est qu'on compte les gens blessés ! Deux canaux carpiens, une épaule ! Et on avance comme ça. (...) Les bras vous en tombent parfois ! Ils sont conscients, mais ils subissent. »

Il y a un trouble en effet à constater que les risques professionnels sont tout à la fois reconnus mais, d'une certaine façon, sans l'être pour ce qu'ils sont. Ce trouble qui a ses marques : « en perdre la voix » ou « les bras qui vous en tombent », nous l'articulons non pas à une prise de conscience imparfaite ou partielle qu'il faudrait perfectionner, mais à une conception particulière de l'activité productive comme essentiellement pénible dans laquelle la notion de « risque professionnel » n'est pas construite. On peut donc parler de quelque chose sans que ce quelque chose ait une fonction structurante dans la représentation du monde qui entoure et des actions qu'on doit y mener.

Peut-on identifier la clef de répartition des entreprises entre les trois acceptions de l'activité ? La question est importante parce qu'on subodore que les questions de prévention auront des chances d'être mieux prises en charge, là où le risque professionnel est constitué. Une première piste serait un partage entre un petit patronat familial encore fruste et embourbé dans son terroir et de plus grandes entreprises modernes et ouvertes à la prévention. Le point de vue des experts de santé extérieurs à l'entreprise irait en partie dans ce sens. Mais cela ne fonctionne pas vraiment. D'abord, le critère de la taille est imparfait. Certes, ALENE et GRENE se retrouvent à droite du tableau mais avec des nuances et de plus petites unités (BAREL, SICAV), voire très petites (LORAL, 24 personnes), s'y situent également. Par ailleurs, chez SARTE, entreprise moyenne, il n'est pas absolument sûr que le caractère pénible de l'activité soit toujours bien présent dans les propos de la responsable qualité qui a (parfois) répondu à nos questions.

Ensuite et surtout, ces trois points de vue sur l'activité doivent être interrogés dans une acception large du risque, intégrant notamment les risques économiques. À l'exception très notable de SARTE, les entreprises dans lesquelles le travail est essentiellement perçu comme pénible développent toutes, en effet, un discours très construit sur d'autres types de risques dont principalement : les risques de retrait d'agrément et les risques de fermeture ou de licenciement du personnel. On ne dit pas que ces risques sont mis en balance avec les risques professionnels au détriment de ces derniers. On souligne que cette absence ne vient pas d'une impossibilité à construire tout risque. Les entreprises ont une conscience aiguë du risque de cessation de leur activité et les responsables y engagent entièrement leur responsabilité, y compris dans ses dimensions morales les plus profondes. Tenir coûte que coûte forme un but obstinément poursuivi qui se décline, pour les salariés, par le maintien dans l'emploi. Aussi, en même temps qu'on replace un salarié fraîchement opéré du canal carpien au poste même qui lui a causé les problèmes, on n'envisage pas un seul instant de ne pas le reprendre. Et si demain il ne voulait, ni ne pouvait tenir le poste ? *On trouverait bien une solution dans la maison quand même...* Cela ne traduit ni cynisme ni inconscience, mais un ordre de responsabilité.

La référence aux risques économiques se pose très différemment dans les plus grandes de nos entreprises, davantage comme une contrainte que comme un impératif moral personnel. Il faut poursuivre l'analyse sur ce point, mais la remarque permet d'insister sur un aspect essentiel de la notion de risque, quelle qu'en soit la nature. Cette notion pose toujours la question de la responsabilité, ce que le droit reconnaît avec l'idée de « responsabilité sans faute de l'employeur » qui n'a aucune traduction pratique pour les responsables des plus petites entreprises. Reconnaître l'existence d'un risque professionnel, c'est, en même temps qu'on reconnaît l'existence d'une victime qui ne s'est pas exposée volontairement aux risques, reconnaître une responsabilité directe ou non. Voir l'activité comme essentiellement pénible et comprendre les accidents du travail comme autant de conséquences fâcheuses d'étourderies ou de négligences, c'est ne pas reconnaître une part de sa responsabilité en tant qu'employeur. On peut penser que c'est délibéré, il faut alors faire le deuil que ces responsables puissent jamais s'engager dans une quelconque prévention pour penser injonctions et/ou sanctions. On peut aussi penser que l'impossibilité vient d'un trop plein de responsabilité ailleurs, sur d'autres dimensions de l'activité, notamment économique.

Ces considérations sur la responsabilité permettent de conclure sur un constat inaperçu des préventeurs. Les responsables d'entreprises que nous avons rencontrés – ceux aussi des services techniques en charge plus ou moins exclusivement des questions de santé au travail – sont, dans les petites et moyennes entreprises, des gens débordés par des dossiers multiples qu'ils ne parviennent pas à tenir, ni parfois à ouvrir. Ils sont soumis à des contrôles constants dont ils savent qu'ils iront en se complexifiant. Ils nourrissent des inquiétudes tout aussi constantes sur les résultats de leur activité, particulièrement pour les petites entreprises familiales qui ont vu plusieurs dépôts de bilan, y compris chez des proches. Ils parlent d'insomnies, de tensions, de douleurs aussi... Bref, eux-mêmes vivent leur activité professionnelle dans des conditions difficiles, dimension qui n'est pas toujours prise en compte dans les échanges avec la Cram par exemple.

2. LES DISPOSITIFS MIS EN ŒUVRE

2.1. Quels dispositifs pour quelles entreprises ?

Au-delà du recueil des discours à l'analyse desquels nous avons consacré le point précédent, l'enquête prévoyait également un relevé des dispositifs concrètement mis en place par les entreprises et, si possible, leur observation en situation, pour autant que les visites en ateliers le permettaient. Une des intentions de la recherche était en effet d'examiner les liens entre l'étendue des dispositifs mis en place par les entreprises et le degré de leur engagement dans la prévention des risques professionnels, ce que nous appréhendons en termes d'*intensité de prévention*. L'examen de ces liens sera mené sur la base d'une description synthétique des dispositifs installés – c'est-à-dire

pris dans leur ensemble et non entreprise par entreprise – et de points d’analyse médians. La description s’appuie elle-même sur un tableau de synthèse présenté pages 97 à 99, dont une version non brochée est insérée dans le rapport pour faciliter la lecture du texte.

Ce tableau de synthèse des dispositifs mis en place dans toutes les entreprises enquêtées n’est peut-être pas exhaustif, mais il donne cependant une bonne idée de ce que nous avons pu observer dans le cours de l’enquête. Les dispositifs présentés sont ceux que nos interlocuteurs ont énoncés soit en réponse à des questions directes sur le sujet, soit à partir de ce qu’ils en disaient aux détours d’autres questions, soit enfin par relevé direct lors des visites d’ateliers. La réalité et les variations dans leur usage seront discutées plus loin.

Ces dispositifs et les entreprises ont été classés dans le tableau de synthèse de telle sorte qu’apparaissent deux dimensions qui intéressent principalement notre recherche :

On a voulu, d’une part, savoir s’il était possible d’identifier un dispositif ou un ensemble de dispositifs qui serait partagé par toutes les entreprises, constituant une sorte de plus petit commun minimum du secteur aujourd’hui⁹⁹. Pour ce faire, nous avons ordonné verticalement les dispositifs selon la fréquence de leur usage par les entreprises. Les plus fréquemment utilisés sont placés en haut de la synthèse et les moins fréquemment utilisés en bas. Le trait vertical en pointillé bleu signale le niveau minimal partagé de dispositifs que nous cherchions. La discussion de son contenu et de la diversité des formes de son usage fait l’objet d’un point d’analyse spécifique.

D’autre part, nous avons cherché à alimenter notre interrogation sur les rapports entre le nombre et la diversité des dispositifs installés et l’intensité de prévention dans laquelle l’entreprise est engagée. Pour ce faire, nous avons réparti ces entreprises sur l’axe horizontal selon un principe homologue à celui du classement horizontal des dispositifs, c’est-à-dire selon qu’elles avaient installé le plus de dispositifs et le plus de dispositifs de nature différente. À gauche, les entreprises qui installent le moins de dispositifs les plus courants (BODAL). À droite, celles qui en installent le plus et des moins courants (ALENE). En fait, notre projet conduit à poser deux questions qui animeront la discussion de la diagonale, bleue elle aussi, que nous avons tracée du sud est au nord ouest du tableau de synthèse :

« Comment apprécier la nature des différences entre les dispositifs installés par les entreprises du point de vue de la prévention ? Peut-on placer ces entreprises sur un continuum de prévention qui irait d’une faible intensité de prévention (nord ouest) à une intensité forte (sud est) ? Ou, faut-il développer une approche plus fragmentaire, par seuils ou par espaces totalement disjoints ? »

« Les dispositifs donnent-ils à voir précisément et directement l’effort de prévention des entreprises et certains sont-ils alors plus clivants que d’autres ? »

Enfin, nous avons dissocié de l’ordonnancement général du tableau deux dimensions particulières. La première concerne la rédaction du document unique et son actualisation qui, en vertu de leur statut légal, occupent une position particulière et qu’on sollicitera dans tous les temps de l’analyse. La seconde est l’automatisation que certaines entreprises présentent comme un dispositif efficace contre les risques professionnels et parfois comme *le* seul dispositif possible, mais qui brouille l’explication des autres.

⁹⁹ Il faut chaque fois préciser – ce que nous ne ferons pas pour ne pas alourdir le texte – qu’il s’agit de mesures dans un échantillon particulier, à un moment donné, concernant des entreprises de transformation de la volaille enquêtées entre la fin 2008 et octobre 2009. On peut espérer que cet échantillon dise au-delà de lui-même (ce que nous pensons d’ailleurs), mais, évidemment, les extrapolations doivent être prudentes. Nous n’avons pas, à proprement parler, constitué un échantillon représentatif de l’activité en France.

Tableau de synthèse : Ensemble des dispositifs liés aux risques professionnels installés dans les entreprises enquêtées

	BODAL	DEDAL	CISAL	TASSO	SARTE	FAVOR	STORE	LORAL	SICAV	BAREL	GRENE	ALENE S-F	ALENE des ES
Produits	Challandais Ptt canard croisé	Poulets entiers effilés et halal	Canards et canettes diverses sortes	Poulet PAC et découpe	Dinde	Canard de Barbarie	Dinde	Gibier, paupiettes, brochettes	Poulets effilés, canard	Poulet label, dinde et variables	Unique	Poulet label	Poulet PAC
Type	Export	Rungis, national	Export	Export				GMS sur produit à forte VA	Divers		GMS	GMS	GMS
	Frais, congelés et sous vide	Frais	Frais	Frais		Congelé	Congelé	Frais	Frais	Frais	Frais	Frais	Frais
Séries	Petites	Moyennes	Grandes	Grandes			Grandes	Petites et multiples	Petites à très petites	Petites (lot de 100 unités)	Grandes	Très grandes	Très grandes
Effectifs	12	30	61	70		48	96	24	85	145	430	520 + 200	480
Tonnages/jour	800/j	20 000/j	13 000 /j	4 000/heure		10-12 000/j	600-700/heure		12-15 000/j	20 000/j		6 000 poulets/heure	10 000 poulets/heure
DOCUMENT UNIQUE	Non	En cours	En cours	Oui	2007	2005	2006	janvier 2008	2004	2004	2004	2004	2004
Actualisation document unique				Non	Non	Non	Non	décembre 2008	régulière	annuelle	régulière	régulière	régulière
EPI	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Gants métalliques	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Tablier métallique	x	x		x		x	x		x	x	x	x	x
Lunettes				x									
Chaussures de sécurité				x			x		x	x	x		
Vêtements froid		x		x			x		x		x		
ORGANISATION DU TRAVAIL					x		x		x	x	x	x	x
ROTATIONS DE POSTES	De fait	Peu	Difficile	Difficile		Difficile	x		x				
Ampleur	Abattoir/découpe	Par atelier	Par atelier	Atelier			Découpe	Polyvalence	Même atelier postes proches			Ateliers postes proches	Ateliers postes proches
Rythmes						2 h	1 h - 2 h	Selon séries très variées	Entre 1 et 2 h	3 j /7 accrochage	4 postes/7 dans la journée	De 30 minutes à 2 h	De 30 minutes à 2 h
Initiative et organisation						Resp. atelier	Resp. atelier		Personnel auto	Resp. atelier	Resp.	Plutôt resp.	Plutôt resp.
COUTEAUX QUI COUPENT		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Ergostyle		x	x	x	x		x		x		x	x	x
Formation extérieure				x	Cram Bretagne	Formateur	x			x	x		
Hierarchie intermédiaire									x				
Contrat de progrès Cram				x				x					
Les opérateurs/trices prennent en charge													
Personnel dédié au couteau			x				x			x	x		
Formalisation de la procédure						x			x				
Fréquence format./informat.				Régulière		3 ans				Annuelle			
AMÉNAGEMENT POSTES				x	x	x	x		x	x	x	x	x
Caillebotis				x		x	x		x	x	x	x	x
Sièges assis-débout				x			x		x	x	x	x	x
MICROPAUSES	Changement activités	Possibles en découpe				Le moins possible	1/20 animaux	Multiples/séries	Multiples/séries			2 tous les 20 animaux	2 tous les 20 animaux

	BODAL	DEDAL	CISAL	TASSO	SARTE	FAVOR	STORE	LORAL	SICAV	BAREL	GRENE	ALENE S-F	ALENE des ES
SÉLECTION du PERSONNEL					x		x						
Sur machine ou poste particulièrement dangereux					Aptitude à la concentration		Aptitude à la concentration sur machine découpe pignons						
ENVIRONNEMENT DU POSTE				x		x	x	x	x	x	x	xx	xx
Insonorisation												500 m ²	500 m ²
Mise à hauteur des produits				x		x	x	x	x		x	x	x
Convoyeurs							x		x	x	x	x	x
Plan de circulation									x	x (projet)			
Actions sur les sols				x		x			x			x	x
FORMALISATION								x	x		x	x	x
Consignes de sécurité												Pour tout nouveau poste ou changement	Pour tout nouveau poste ou changement
Manuel de spécification santé-sécurité													
AFFICHAGE													
Consignes de sécurité													
Résultats AT											Oui		
Chiffres MP													
ACCUEIL													
Rencontre							x		x		x		
Livret								x	x		x		
Tutorat		informel	informel	informel	informel	informel	informel	informel	formalisé	x			
ANALYSES ET SUIVIS									x	x	x	x	x
ÉVALUATION DES POSTES DIFFICILES (hors délégué unique)												x	x
À quelle occasion ?												Constamment depuis 10 ans	Constamment depuis 10 ans
Par expérience de la pratique													
Participation du personnel													
Occasion							Document unique					Préoccupation TMS	
Cotation/score							Niveau de danger					Cotation ergonomique des postes	Cotation ergonomique des postes
							Niveau d'exposition						
							Fréquence d'exposition						
Solutions envisagées						Non						x	

	BODAL	DEDAL	CISAL	TASSO	SARTE	FAVOR	STORE	LORAL	SICAV	BAREL	GRENE	ALENE S-F	ALENE des ES
Suivi des solutions							Non						x
Suivi des RP													
Tableaux de bord AT										Hebdomadaire (par type)	Mensuel	Mois et trimestre	Mois et trimestre
Tableaux de bord MP											Ponctuellement	Mois et trimestre	Mois et trimestre
Présenté/discuté avec										CHSCT	Encadrement, chaque resp. atelier, CHSCT	Directeur de site/mois, comité de direction groupe mois/trim., équipe-sécurité mois/trim.	Directeur de site/mois, comité de direction groupe mois/trim., équipe-sécurité mois/trim.
Commentaires et actions												x	x
ANALYSES													
Arbre des causes et suivi											Oui	x	x
Enquête de satisfaction au travail													
ÉTUDE DE POSTE													
Ergonomie											Oui	x	x
Cabinet conseil										Oui, découpe		x	x
PLAN/PROGRAMME SANTÉ ET SÉCURITÉ										x	x	x	x
Objectifs chiffrés											Annuel nbr AT		
Actions spécifiques d'amélioration SS											Oui		
Plan de prévention										Conception ergonomique d'un nouvel atelier			
GROUPES DE TRAVAIL DISCUSSION									x	x	x	x	x
Aménagement de poste												x	x
Cotation des postes												x	x
Solutions												x	x
Suivi									x			x	x
Entretien individuel sécurité										Annuel/ resp. qualité			
KINÉSITHÉRAPIE												xxx	xxx
Process/automatisation		xxx (abattage)	xxx	xxxxx	xxxx	xxxx	xx					xxx	xxx

2.1.1. Un minimum commun : les actions de la Cram dans le flou de la loi

Comme expliqué plus haut, nous avons cherché à identifier un seuil-plancher de dispositifs régulièrement installés dans les entreprises quelle qu'en soit la taille. Ce niveau est repéré par le trait bleu horizontal pointillé juste au-dessus des aménagements de poste. Ce minimum contient trois grands types de dispositifs : les EPI (équipements de protection individuels), la rotation des postes et des actions sur l'instrument de travail dit encore « couteaux qui coupent ».

Les équipements de protections personnels (EPI)

De ces trois types de dispositifs, seuls les EPI sont réellement généralisés. C'est en général le premier dispositif cité pour toutes les entreprises, quels que soient leurs spécificités et leur rapport aux risques professionnels. Les responsables disent d'ailleurs n'opposer aucune contrainte financière à leur achat et se déclarent toujours prêts à acquérir les équipements qui se révéleraient plus sûrs que les leurs. Ils cherchent des informations sur le sujet notamment dans le cadre de salons spécialisés comme celui organisé par la Cnam, *Preventica*, qui réunit des professionnels de la gestion du risque tous les trimestres en région.

De fait, lors des visites en atelier, leur usage semble en effet généralisé et on trouve toutes les protections contre les coupures : gants métal ou kevlar, tablier, manchettes. Les protections d'oreilles sont moins régulièrement utilisées, surtout quand il s'agit de casques imposés par la proximité de machines bruyantes et que l'unité est petite. Les responsables avouent avoir des difficultés à les imposer. Les ateliers restent très sonores cependant et, si on n'a pu mesurer le niveau des décibels, l'impossibilité de tenir des conversations même à voix poussées suggère une proximité du seuil des 100 décibels (dB) qui est tenu pour critique¹⁰⁰. Cette impossibilité s'applique aussi, bien sûr, aux opérateurs, ce qui rend l'exécution de ce travail monotone encore un peu plus pénible.

Cet exemple des protections d'oreilles signale une première ambiguïté des EPI car, s'ils sont répandus, peu d'entreprises interrogent la source du problème, ici, le bruit. Dans le meilleur des cas, les protections sont particulièrement raffinées (protections auditives faites sur mesure pour une meilleure gestion du bruit chez Blason d'or). Seule ALENE fait exception, qui a investi quelque 100 000 euros pour installer 500 m² de panneaux isolants, permettant la conversation entre opérateurs. L'ambiguïté est sans doute plus grande encore pour ceux qui peinent à repérer les dangers de leur activité et la considèrent essentiellement comme pénible. Le responsable de l'atelier de production de BODAL, qui nous rejoint après un peu plus d'une heure d'entretien avec la gérante de la société et sa fille responsable de la qualité et de la sécurité, en donne une idée :

« Nous discussions des risques professionnels qu'occasionnent l'abattage et la découpe. Quelle est votre opinion, diriez-vous qu'il y a des risques ?

— Ah ben non, plus aujourd'hui, on n'a plus de risque ! Maintenant, on est équipés quand même en découpe, et à l'abattage, c'est pareil. On est bien protégés, donc on ne risque rien. Même, même si on va vite, on a des gants, des manchettes, on a tout... Donc faudrait vraiment luper son coup pour se faire mal, mais sinon... au niveau de la chaîne y a pas de problème. On a fait de très gros progrès maintenant, on ne risque plus rien du tout... Les protections, c'est vraiment un progrès ! »

Ces protections constituent, en effet, un progrès incontestable par rapport à la situation des industries de la volaille dans les années 1970 que le responsable décrit à l'appui de son propos. Aucune protection, des horaires difficiles et longs, des rapports de violence avec les directions et les col-

¹⁰⁰ Des bruits au-dessus de 85dB nuisent à l'ouïe, 120 dB sont dangereux et 150 dB nuisent gravement à la santé. Les fenêtres se brisent à environ 163 dB. Les tympans sautent entre 190 dB et 198 dB. 120 = seuil de douleurs. Avions à réacteurs au décollage à une hauteur d'environ 60 m = 115. Perceuse pneumatique, TGV traversant une gare = 110 : impossible d'entendre une conversation, par ex. Une discothèque = 100 dB. Station de métro souterraine = 95 dB. Imprimerie = 90 dB. Une conversation est possible dans une pièce avec beaucoup de ventilateurs, air conditionné, etc. 85 dB = supermarché très fréquenté.

lègues, etc., les choses ont donc changé. Derrière ce changement, on trouve incontestablement l'action des préventeurs de la Cram dont les premiers axes d'actions visaient la réduction des accidents du travail les plus fréquents et les plus graves. Les EPI, les sécurisations de machine ou les protections de nacelles ont concrétisé ces premières actions et leur présence généralisée dans les industries de la volaille est le témoignage de leur succès.

Une rotation douteuse des postes

L'idée qu'il est préférable d'organiser des rotations sur les postes est aujourd'hui largement partagée, même pour les entreprises qui ne la mettent pas spécifiquement en œuvre. Ainsi la responsable de la société BODAL évoque-t-elle les « fameux TMS qui obligent à faire tourner les gens sur les postes pour éviter qu'ils ne fassent toujours le même geste ». La rotation ne se justifie cependant pas, pense-t-elle, en raison du niveau artisanal (800 pièces à la journée) de la production et de la diversité des tâches des opérateurs qui passent de l'abattage, tôt le matin, à la découpe en fin de matinée et au conditionnement pour quelques-uns, l'après-midi. Dans l'ensemble donc, la rotation est acquise, du moins au niveau des discours. Une des raisons de ce succès, au moins, formel tient à ce que la rotation des postes rencontre le souci de polyvalence entre postes que les responsables promeuvent autant que possible

Pour le reste, sa mise en œuvre est assez variable selon les situations. D'abord, elle doit très souvent faire avec les réticences du personnel lui-même. Réticences qui, selon les entreprises et leurs responsables, arrêteront l'expérience (extrait n° 1), la détourneront de façon contre performante (extrait n° 2 et 2 bis) ou demanderont un effort de formalisation avec plus ou moins de participation des salariés (extrait n° 3).

N° 1 : « Nous, on nous fait faire tourner les gens. Bon d'accord, on fait tourner les gens, mais le problème c'est qu'ils veulent pas et en plus, quand ils tournent, ils font mal le travail. En fait, le mieux c'est quand ils restent au poste qu'ils connaissent bien. Là, ils font bien. Et est-ce que c'est bon de les faire tourner ? C'est par rapport aux tendinites alors qu'on sait que, quand ils reviennent de vacances, ils font plus de tendinites tout simplement parce qu'ils n'ont plus eu l'habitude de faire le geste. Donc, c'est la preuve... » (TASSO)

N° 2 : « Moi, je suis pour la rotation des postes. Il paraît que ce n'est plus si bien mais je continue à le promouvoir dans les entreprises. Mais ça peut devenir une vraie catastrophe dans certaines petites entreprises. Les salariés sont livrés à eux-mêmes, alors, c'est la loi du plus fort là-dedans... La plus grande gueule dit : "moi, je prends le poste le plus facile et je tourne pas... Les autres, vous vous débrouillez ; je ne veux pas savoir". Alors, à la fin, les autres tournent c'est vrai, mais uniquement sur des postes difficiles dont il n'y a aucun gain et même pire... L'autre jour, chez CISAL, deux filles en sont venues aux mains à propos de la rotation et parce qu'il y en avait une qui ne tournait jamais et s'était attribué un poste facile. Alors, évidemment, ça a tourné au pugilat à un moment donné, parce que ce n'était plus tenable. Alors qu'est-ce qu'il fait CISAL ? Eh bien, il sanctionne et il sanctionne. Mais le nœud du problème, c'est qu'il a pas d'autorité dans ses ateliers. Il y a de la violence entre les filles... » (Médecin du travail).

N° 2 bis : « On leur dit, depuis deux ou trois ans, on leur dit de tourner pour partager les tâches difficiles, parce que certains se mettent sur les postes moins durs. » (FAVOR)

N° 3 : « La rotation des postes a été difficile à mettre en place. L'entreprise s'est trouvée confrontée à la problématique « de tourner ou faire tourner ». Dit autrement, cette rotation doit-elle être imposée ou organisée par les salariés eux-mêmes ? Au début, le personnel était peu motivé. Les employés préféraient un geste répétitif qui les rassure plutôt que de tourner. Au final, le choix a été d'imposer la rotation sur la base d'un planning (Ex : à l'abattage, il y a quelqu'un à l'accrochage durant 3 jours sur 5 et les deux autres jours l'accrocheur passe au calibrage). C'est à la découpe que la mise en place de la rotation des postes a été la plus délicate. » (BAREL)

Les rythmes de rotation varient également fortement de deux heures à une demi-heure. Voici, lors d'une visite d'usine en compagnie du contrôleur de la Cram venu discuter des fameux deux cas de TMS déclarés à partir d'une liste établie par la caisse nationale, les explications de la responsable

sécurité-qualité de l'entreprise décrivant les rotations dans un même atelier de découpe de quelque 500 m².

« Ici (chaîne à obus de la découpe), ils tournent toutes les heures. Quand ils tournent, ils règlent les échelles ; la chaîne ne s'arrête pas. Au parage « viande rouge » (même atelier et parallèle à la chaîne de découpe) qui provoque les maladies professionnelles, elles tournent tous les jours et changent de poste tous les jours, mais toute la journée elles font tout le temps du parage. Il n'y a pas de prime de pénibilité à ces postes. L'ambiance est moyenne bonne, comme le dit la responsable de l'atelier. Des fois, c'est un casse-tête... Les escalepeuses (toujours le même atelier physique à un mètre à gauche des précédentes), c'est spécial. Elles sont huit et elles y restent toute l'année, parce que c'est un geste technique et on ne les fait pas tourner avec les pareuses ou les autres. Et, tourner entre elles, c'est possible, mais il n'y a pas d'intérêt : c'est les mêmes postes. »

Ce dernier extrait pointe la principale question à poser à la rotation des postes et qui concerne la réelle variété des gestes qu'elle introduit. Dans la plupart des cas, les ouvriers tournent, en effet, mais entre postes du même type et dans un même atelier, ce qui peut conduire par exemple à découper les cuisses droites du poulet pendant deux heures, puis les cuisses gauches, puis à nouveau les cuisses droites. Le gain pour le salarié est mineur, les changements entre cuisse gauche et cuisse droite n'entraînant pas de réelle variété de geste. Les mêmes membres sont sollicités avec la même fréquence et la position reste identique. Dans les plus grandes entreprises, dans un contexte d'intensification poussée, les groupes de postes proposés à la rotation doivent intégrer un poste « plus léger » qui permet de souffler un peu. Mais alors ces postes allégés ne sont définitivement plus accessibles à ceux dont les capacités ont été réduites. Le système serait grippé, car leur réserver ces postes reviendrait à supprimer les bienfaits de la rotation en augmentant les exigences déjà élevées des postes de travail.

Un autre frein pèse sur la diversification des gestes à proposer, celui des primes conventionnelles qui ne sont pas également réparties. Il semble que l'abattage et les postes de découpe donnent lieu à des primes de pénibilité que les opérations de parage et de conditionnement n'assurent pas. On remarquera que la division sexuée des tâches observée dans les entreprises situées sur des marchés locaux, où la main-d'œuvre masculine n'est ni rare ni tarie, se calque précisément sur ces zones de primes qui expliquent, bien plus que les exigences du poste, les frontières bien poreuses entre découpe et parage.

Dans la plupart des cas, donc, les zones de rotation ne dépassent jamais l'atelier soit d'abattage, soit de découpe, soit d'expédition. Une exception notable est à signaler parce qu'elle concerne les deux moyennes entreprises que nous avons trouvées parmi les plus conscientes des risques de leur activité au point précédent [SICAV, BAREL]. Une exception donc pour ces entreprises dont les séries de production sont les plus variées. On peut y ajouter l'entreprise LORAL, bien que moins sensible aux risques autres que l'accident du travail. Dans ces entreprises, en effet, le personnel peut être amené à circuler sur toute la gamme des activités ou une partie importante et, en tout cas, n'est jamais longtemps toute la semaine sur la même activité. Il y a dans la rotation qui s'organise tout à la fois une volonté et un effet direct des stratégies commerciales adoptées. Dans l'extrait suivant, le responsable de SICAV explique la façon dont il perçoit les risques de TMS (absents) dans son entreprise.

« Nous avons ici une activité de découpe qui est bien cadencée, très variable. Je touche du bois, mais depuis quatre ans il n'y a pas eu de cas de TMS. Cependant, les opérateurs ne tiennent jamais plus d'une heure le même type. Si nous n'avons heureusement pas de TMS à déplorer, cela tient à deux choses. D'une part, nous changeons très souvent de produits, parfois de lots, et par ailleurs, on n'a pas des cadences infernales. Je ne dirais pas que, sur le plan rendement matière et efficacité de la découpe, nous soyons gagnants car, de ce point de vue, il serait nettement préférable de maintenir une personne une heure ou deux sur un même poste. C'est bien plus rentable. Mais, à la fin, ça fonctionne du point de vue des TMS. Donc, ce que je perds là, je le gagne et plus encore de l'autre côté sur les TMS et la santé des gens donc non seulement on ne freine pas, mais en plus on favorise autant qu'on peut cette rotation et les gens s'en portent très bien maintenant. »

« *Le couteau qui coupe* » au cœur de l'activité

Même dans les situations productives les plus automatisées, le couteau reste au cœur de l'activité, particulièrement bien sûr pour les découpes de volaille, dont on a vu qu'elles avaient la préférence des consommateurs. C'est un point commun du secteur avec les industries de la boucherie. Or, cet instrument au cœur de l'activité et parfois des compétences des salariés coupe en général très mal. L'INRS¹⁰¹ a évalué à plus de 60 % la part des couteaux utilisés dans les industries de la viande de boucherie qui coupaient mal. Ce défaut oblige les salariés à des coups de couteaux plus longs et plus nombreux. Pour garder la cadence, ils ne prennent pas le temps d'affiler leur instrument, la qualité de coupe se dégrade, ils forcent, fatiguent, s'énervent. Bref, dit l'INRS, un cercle infernal s'installe qui favorise l'apparition de TMS dont la douleur sera le signal. Avoir et garder un couteau qui coupe suppose de nombreuses opérations. Or, dans ce secteur, l'apprentissage est souvent réduit et se réduit à l'acquisition d'un « simple tour de main », souvent en regardant les autres faire. Typiquement ce que décrit l'entreprise BODAL qui est la seule de l'échantillon à ne pas avoir recours à ce dispositif avec les arguments suivants :

« Avez-vous eu, ici, des formations aux couteaux qui coupent ?

— En fait, vous savez ils ont des formations par exemple de charcuterie et sinon ils se forment entre eux. Alors, si on leur faisait faire une formation pour apprendre à découper ? Vous rigolez ! Ils n'accepteraient pas parce qu'ils savent couper et en plus ça suffit à nos besoins. Ils font juste deux heures de découpe par jour, hein. C'est tout donc... Non, non, non, ils rigoleraient si on leur proposait une formation au couteau qui coupe. »

(Un peu plus tard avec le responsable de la production de la même entreprise)

— Nous, les gars, les jeunes, viennent de la restauration, de l'agriculture du transport, de partout... Quand ils arrivent, on les forme à notre méthode qui n'est pas la même que chez le voisin. Ils regardent faire ; on leur explique et une fois qu'ils connaissent un peu les postes, ça va. »

Hormis cette entreprise récalcitrante, toutes les entreprises ont adopté le principe de formation régulière aux couteaux qui coupent, d'autant plus (pour les petites entreprises) qu'elles en font souvent prendre la charge par les fonds de formation du secteur.

« Nous faisons des formations de la découpe par des gens qui viennent pour nous faire des formations. Ça c'est bien et c'est efficace pour apprendre aux gens à travailler et les gens qui nous apprennent sont plus adaptés à la volaille. Donc, c'est parfait. Ils nous apprennent à travailler pour pas se fatiguer et pas forcer. Il y a des astuces qui évitent ça... Alors, c'est bien nos salariés qui ne sont pas du métier puisqu'on n'a pas d'apprentis. Donc, c'est pas facile et on forme sur place les gens et la découpe de volaille, parce que c'est pas pareil que la boucherie et le porc. On prend pas pareil le couteau. On travaille moins du poignet, parce que la bestiole est moins grosse, bien sûr... » (TASSO)

L'action des couteaux qui coupent peut également être vue comme un des succès des préventeurs de la Cram qui l'ont beaucoup promue. Deux raisons en ont fait le succès. D'une part, elle leur offrait un outil concret et directement utile pour les TMS et intéressant aussi pour l'employeur préoccupé par les rendements-matière. D'autre part, elle leur ouvrait les portes des entreprises pour commencer un premier travail de sensibilisation. D'où, comme on l'a dit plus haut, un certain dépit de la part des contrôleurs pour la Charte-volaille signée en 2009 avec la Cnam-TS qui revient sur des choses normalement acquises, ce que confirme l'enquête. Ce contrat de progrès qui a été signé en 2008 est largement insuffisant dans la mesure où il ne dépasse pas cette première étape déjà franchie par certaines entreprises. D'où une inquiétude de la part des contrôleurs de l'appréciation d'un retard ou d'un piétinement de la part des entreprises...

¹⁰¹ Diminuer les TMS dans la filière viande c'est gagner en performance, brochure INRS, ED 2878, 2001, 14 pages.

Conclusion sur le minimum commun au secteur ?

Le niveau minimal commun de protection du secteur contre les risques professionnels revêt, dans les faits, des formes variées. Il se situe bien loin, en tout cas, de ce que l'accord santé-travail de la branche signé en 2007 prévoyait de généraliser dans toutes les entreprises qui, le plus souvent, en ignorent l'existence. Il est aussi hétéroclite du point de vue des filiations des dispositifs qui le composent. Le couteau qui coupe, dans son cœur de métier, relève d'une approche biomécanique de la prévention, tandis que la rotation des postes privilégie la recherche de marges de manœuvre. L'articulation entre ces dispositifs, différents en nature, n'y est pas examinée, on y reviendra en conclusion de cette seconde partie. Le contenu de ce minimum commun traduit les spécificités du « métier », mais il porte aussi la trace de l'activité des contrôleurs de terrain de la Cram et des différentes lignes d'action qui ont structuré leurs interventions auprès des entreprises ; du moins, celles qui ont « marché ». Ce qu'on observe sur le terrain des dispositifs existants tient à leur action et aux différentes thématiques qui l'ont portée. Voilà pour le constat optimiste.

Car il y a un autre constat à faire, moins optimiste celui-là, sur les rapports troubles de ce minimum commun avec les obligations. Les EPI par exemple, partout présents dans les entreprises proposent une version basse de la loi du **31 décembre 1991** qui voulait promouvoir les protections collectives dont on ne trouve pas beaucoup la trace pour le bruit, notamment. Autre rapport trouble à la loi, l'obligation du document unique depuis 2001 (n° 2001-1016) et dont le défaut est sanctionnable depuis 2002. Trois de nos entreprises ne l'ont toujours pas rédigé huit ans après la loi. Quatre autres ne l'ont pas actualisé, en contradiction avec l'esprit de la loi.

On observe donc une grande cohérence entre le nombre et la diversité des dispositifs et le respect de l'esprit et de la lettre des documents légaux. On a coloré et délimité verticalement (pointillé bleu à gauche de LORAL) les entreprises respectueuses, ce qui correspond bien à celles qui sont les plus à droite du tableau de synthèse. Quant à comprendre la ligne de partage entre ces comportements distincts par rapport au droit, la taille des entreprises est un facteur insuffisant. La présence ou l'absence de personnes en charge des questions de santé n'est pas non plus déterminante. SICAV par exemple ne dispose d'aucun personnel et pourtant actualise régulièrement le document unique et s'en sert dans l'esprit de la loi. On le montrera plus loin dans un extrait. Le tableau 32 en témoigne qui présente les modes de prise en charge des questions de sécurité dans les entreprises. On peut y voir qu'un même mode de prise en charge peut donner lieu à des comportements très différents par rapport aux exigences légales.

Le tableau 32 montre que les modalités de prise en charge des questions de santé au travail sont clairement liées à la taille des établissements. Plus cette dernière augmente et plus on a de chance de trouver des interlocuteurs en charge *spécifiquement* des questions de sécurité. Cependant, comme on l'a dit plus haut, ce n'est pas le moteur du respect de la loi. Le tableau montre également la présence, dans les plus petites entreprises, d'un-e spécialiste des questions sanitaires qui en signale l'importance. Ces spécialistes, comme on le voit encore, se trouvent assez systématiquement en charge des questions de santé-sécurité. Or, leur charge de travail est déjà tellement lourde pour tout ce qui concerne les aspects sanitaires que la santé au travail en pâtit systématiquement. Le partage entre STORE et LORAL s'explique exactement par la surcharge de travail de la responsable de la qualité qui s'est vu adjoindre la responsabilité de la santé et de la sécurité, quand l'ingénieur en poste et spécialiste de ces questions a été remercié, la taille de l'entreprise ne permettant pas pour le groupe propriétaire de l'entreprise le maintien d'un « improductif ».

Les rapports qui s'établissent entre la santé et la qualité dans les industries agroalimentaires mériteraient donc d'être examinés pour vérifier l'hypothèse d'un service-qualité hégémonique captant les (déjà faibles) ressources consacrées à la santé au travail.

Tableau 32 : Mode de prise en charge des questions de risques professionnels

	Effectifs	Service-santé	Service-qualité		RH		Direction
		Médecin	Sécurité	Qualité	Cadre	Tech	
BODAL	12			X			X
DEDAL	30						X
CISAL	61			X			
TASSO	75			X			
SARTE	144					x	
FAVOR	48						X
STORE	96			X		X	X
LORAL	24			X			
SICAV	85						X
BAREL	145			X			X
GRENE	430		XX	X			
ALENE	1 800	X	X X	X			

	Pas de document unique
	Document unique rempli mai non actualisé
	Document unique rempli et actualisé

2.1.2. Des efforts de prévention gradués ?

Nous examinons à présent l'axe horizontal du tableau de synthèse qui classe les entreprises selon le nombre de dispositifs de différentes natures qu'elles mettent en place. Sept types de dispositifs distincts ont été recensés auxquels on adjoint deux catégories dissociées en raison de la spécificité de leur usage : la sélection du personnel et l'automatisation. Pour la sélection du personnel – qui nous a parfois été présentée comme un dispositif de prévention, notamment par SARTE qui l'a généralisée – disons tout de suite qu'elle correspond plutôt à un défaut de prévention. Elle consiste en effet à sélectionner le personnel, et éventuellement à l'habiliter, pour tenir des postes dangereux sur des machines non sécurisées. Des machines du type scie électrique sur lesquelles on passe le pilon de poulet ou de dinde pour obtenir des sections viande et os et que les opératrices tiennent à la main, sans protection des lames, jusqu'à des zones rapprochées des doigts. Chez STORE, une des ces machines sert à couper les pilons de dinde pour les Dom-Tom. Les responsables, qui ont identifié le poste comme dangereux dans le document unique, renvoient à un problème technique sans solution pour le moment. Les exigences de rendement matière, disent-elles, sont considérablement réduites sur le poste pour éviter d'engager les doigts dans des zones extrêmement dangereuses. Y sont affectées « les filles les plus calmes et les plus sérieuses », en fait et aussi celles dont l'activité n'est pas régulière (les rôtis) et auxquelles on affecte un complément de poste. La sélection du personnel est donc une sorte de contre-exemple de prévention. Le tableau 33 précise, avec quelques illustrations, les contenus de chacun des types et catégories.

Tableau 33 : Types de dispositifs installés dans les entreprises enquêtées

1	Aménagement des postes	Caillebotis (mise à hauteur par rapport à la chaîne; Sièges assis-debout (appui pour soulager les jambes); <i>MICROPAUSES</i> (suppression d'une pièce tous les tant de secondes pour permettre une récupération. Par exemple, une dinde sur cent chez ALENE).
2	Environnement du poste	Insonorisation de l'atelier, mise à hauteur des produits, convoyeurs, plan de circulation, actions sur les sols, etc.
3	Formalisation	Règles de sécurité, risques sur les postes, affichage de consignes sécurité dans les ateliers, des résultats AT ou des chiffres MP, livret d'accueil, rencontre des nouveaux embauchés, tutorat.
4	Analyses et suivis	Analyse des postes de travail, proposition de solution et suivi des solutions ; suivis des AT/MP, analyses des AT, enquête de satisfaction ou autres, étude ergonomique des postes, recours à des cabinets conseil.
5	Plan/Programme santé et sécurité	Objectifs chiffrés de sécurité, actions spécifiques d'amélioration de la santé et de la sécurité (par exemple lors d'une implantation nouvelle), plan de prévention, spécifications santé-sécurité.
6	Groupes de travail Discussion	Avec les salariés concernés à propos de divers sujets : aménagement de leur poste, de leur atelier, des solutions et des suivis, entretien individuel portant sur la santé et la sécurité.
7	Kinésithérapie	Intervention dans l'entreprise de professionnel pour des exercices d'assouplissement.

1	Sélection du personnel	Affectation de certaines personnes (souvent en raison de qualités supposées de sérieux et de concentration) sur des postes réputés difficiles ou sur des machines non sécurisées.
2	Process/Automatisation	Substitution de postes manuels par des machines ou des robots de plus en plus accessibles pour les petites.

Tableau 34 : Classement des entreprises par effectifs et par nombre de dispositifs

Par effectifs		Par nombre de dispositifs*	
BODAL	12	BODAL	1 sur 12
LORAL	24	DEDAL	2 sur 12
DEDAL	30	CISAL	2 sur 12
FAVOR	48	TASSO	5 sur 12
CISAL	61	SARTE	5 sur 12
TASSO	75	FAVOR	5 sur 12
SICAV	85	STORE	6 sur 12
STORE	96	LORAL	6 sur 12
SARTE	144	BAREL	10 sur 12
BAREL	145	SICAV	10 sur 12
GRENE	430	GRENE	11 sur 12
ALENE Es	480	ALENE Es	12 sur 12
ALENE St Fulgent	520	ALENE St Fulgent	12 sur 12

* On tient compte des dispositifs appartenant au seuil réputé commun.

Notre objectif est de chercher des dimensions ou des facteurs qui pourraient, si ce n'est expliquer, du moins éclairer l'ordre de ce classement. Nous examinons l'incidence de la taille, du type de tarification appliqué à l'entreprise, des perceptions de l'activité productive telles qu'elles ressortent de l'analyse des risques et de la structuration des questions de sécurité dans l'entreprise.

Premier facteur examiné, la taille des entreprises ou établissements enquêtés joue de toute évidence dans le nombre de dispositifs installés. Les plus grandes mettent nettement plus de dispositifs en place que les plus petites, mais le jeu de la taille n'est pas parfait. Le tableau 34, qui compare les listes des entreprises par taille (à gauche) et des entreprises par dispositifs installés (à droite), fait apparaître cinq situations atypiques, dans les deux sens de la comparaison.

Les déficits de certaines entreprises de taille équivalente ressortent nettement à l'occasion de cette comparaison. Notamment SARTE en rapport à BAREL et TASSO en rapport à SICAV. De même, apparaissent les « efforts » de certaines petites structures telles que LORAL et FAVOR. Concluons qu'on est en droit d'attendre des plus grands établissements qu'ils se dotent d'un certain nombre de dispositifs mais que l'inverse n'est pas vrai, c'est-à-dire que les entreprises moyennes et petites ne présentent pas, par définition ou nature, un éventail restreint de dispositifs. On peut récuser donc l'idée que l'informel y règne toujours en maître, si on considère que les dispositifs proposent toujours des formes variables de formalisation.

Autre traitement de la taille avec la tarification de la Cram qui définit trois classes, dont deux seulement sont représentées dans notre échantillon d'entreprises enquêtées : les établissements de 10 à 190 salariés auxquels on applique une tarification dite « mixte » et les plus de 200 salariés dits au taux réel.

Le tableau 35 reformule les conclusions précédentes concernant la taille. Le mode de tarification au réel s'articule au plus grand nombre de dispositifs installés, mais la tarification mixte ne l'empêche pas.

Tableau 35 : Nombre de dispositifs installés selon le type de tarification Cram des entreprises

Nombre de dispositifs installés		
1 à 2	5 à 6	10 et +
BODAL	TASSO	BAREL
DEDAL	SARTE	SICAV
CISAL	FAVOR	GRENE
	STORE	ALENE
	LORAL	

 Taux réel  Taux mixte

Le troisième facteur qui pourrait agir sur l'ampleur des dispositifs installés renvoie aux différentes perceptions de l'activité productive que nous avons dégagées de l'analyse des entretiens. Sont-elles cohérentes avec des niveaux variés d'équipements ? Le tableau 36 reprend les éléments de la section précédente sur le risque et les rapporte au nombre de dispositifs installés.

La cohérence¹⁰² entre activité vue comme pénible et faible investissement en dispositif semble très forte pour les trois premières entreprises qui n'atteignent pas, ou à peine, le minimum du secteur. Mais cette perception n'interdit cependant pas aux trois entreprises dont on a coloré les cases du tableau de s'équiper au-delà du minimum commun. Réciproquement, les dispositifs les plus nom-

¹⁰² Et non un lien de causalité. L'une n'est peut-être qu'une autre façon de dire l'autre. C'est ce que cherche à vérifier le paragraphe.

breux sont bien installés dans les entreprises pour lesquelles la notion de risque est construite. Cependant, la différence entre cinq et six dispositifs est bien mince et doit être examinée. En stricte logique numérique, le saut se situerait plutôt lors du passage de six à dix dispositifs, au niveau de BAREL. On aurait pu attendre de ce passage (de 6 à 10) qu'il corresponde à un saut dans la perception du risque professionnel (AT *et* MP). GRENE déçoit cette attente. L'établissement installe beaucoup (relativement à cet échantillon) de dispositifs tout en restant structuré autour d'une représentation du risque comme accidents du travail et moins sensiblement comme maladie professionnelle. Il y a donc, là encore, des mouvements qui semblent se coordonner mais jamais suffisamment pour produire une explication claire du classement horizontal du tableau de synthèse.

Tableau 36 : Entreprises dans l'ordre du tableau de synthèse selon le nombre de dispositifs distincts installés et la perception de l'activité productive

	Nombre de dispositifs Déclarés	Pénible	Risquée	
			AT	AT/MP
BODAL	1 sur 12	X		
DEDAL	2 sur 12	X		
CISAL	2 sur 12	X		
TASSO	5 sur 12	X		
SARTE	5 sur 12	x		
FAVOR	5 sur 12	X		
STORE	6 sur 12		x	
LORAL	6 sur 12		x	
BAREL	10 sur 12			x
SICAV	10 sur 12			x
GRENE	11 sur 12		x	
ALENE	12 sur 12			x

Dernière dimension examinée : peut-on voir l'effet de la structuration des questions de santé-sécurité dans les entreprises sur le nombre de dispositifs installés ? Là encore, la lecture n'est pas claire, comme nous avons déjà eu l'occasion de le constater à propos de la rédaction et de l'actualisation du document unique (voir tableau 37). SICAV et BAREL ne disposent pas de service dédié aux questions de sécurité et santé, et SICAV rejoint même les structururations les plus faibles du secteur, le directeur assurant seul, à côté de ses autres tâches, l'animation et le suivi des questions santé-travail. Les deux mettent pourtant en place le plus de dispositifs. À l'inverse, les défaillances de SARTE ou celles de CISAL qui disposent de référents-sécurité (et aussi qualité) n'en apparaissent que davantage.

Aucune dimension ne ressort donc des différentes comparaisons, qui s'articulerait parfaitement à la progression du nombre de dispositifs installés. Il faut chercher, au-delà de leur simple décompte, dans la nature même des dispositifs, des seuils ou des points de rupture le long de la diagonale pointillée bleue du tableau de synthèse et donc interroger la linéarité qu'elle suggère. L'espace de notre échantillon d'entreprises est sans doute plus fragmenté qu'homogène. On explorera donc les zones limites/frontières pour en comprendre les conditions.

Tableau 37 : Structuration de la santé-sécurité et nombre de dispositifs installés

	Eff.	Nbr disp.	Service-santé	Service-qualité		RH		Direction
			Médecin	Sécurité	Qualité	Cadre	Tech	
BODAL	12	1			X			X
DEDAL	30	2						X
CISAL	61	2			X			x
TASSO	75	5			X			
SARTE	144	5			X			
FAVOR	48	5						X
LORAL	24	6			X			
STORE	96	6			X		X	X
SICAV	85	9						X
BAREL	145	10			X			X
GRENE	430	11		XX	X			
ALENE	1 800	12	X	XX	X			

2.2. Des natures différentes de dispositifs

Si on lit verticalement le tableau de synthèse au-delà du minimum commun au secteur, les dispositifs s'échelonnent – des plus au moins courants – en quatre grands types que nous examinerons en autant d'étapes, notamment du point de vue de leurs frontières ; c'est-à-dire en cherchant les éventuelles particularités des entreprises utilisatrices par rapport à celles qui ne les mettent pas en œuvre.

2.2.1. Des actions d'aménagement et d'environnement des postes de travail pour la découpe

Il s'agit d'aménagement direct sur le poste permettant des ajustements de taille ou un repos minimum sur les postes de chaîne sans mobilité. Ces actions recouvrent également un ensemble de dispositifs techniques divers mais visant tous à la réduction de la manutention ou plus exactement de sa pénibilité. STORE, par exemple, en plus des sièges assis-debout et des caillebotis pour les postes de découpe sur les chaînes à obus, a installé des bacs élévateurs (voir photo) qui mettent les produits



à hauteur et les déversent par inclinaison. Avec cette installation, l'usine perdra le surnom que le groupe propriétaire lui avait donné, *l'usine des culs levés*, justifié par les flexions qu'imposaient les prises constantes de la matière dans les bacs au sol et sans doute pas étranger au fait que le personnel est féminin (hormis les premiers postes de découpe en chaîne). De même et partout, on trouve des *fenwicks* et assez largement des transpalettes automatisés. Seule l'entreprise LORAL fait

exception, mais ses séries de production sont très petites et les containers ne dépassent pas dix kilos.

Pourquoi BODAL, DEDAL et CISAL ne mettent-ils pas en place de tels dispositifs ? Parce que le gros de leur production reste l'abattage pour la vente d'entiers et beaucoup moins les découpes de viande. Ils ont tous, pour l'abattage, consenti un énorme effort d'investissement conduisant à l'automatisation de la plupart des postes (mais pas tous, on y reviendra). Dans la présentation de l'entreprise DEDAL, on trouvera plusieurs illustrations de cet effort avec une chaîne d'abattage totalement automatisée jusqu'aux postes de bridage (pose de l'élastique sur les pattes) qui restent manuels. Par différence, toutes les autres entreprises ont fait de la découpe un support de leur développement et suivent davantage les évolutions des marchés avec des perspectives de développement des activités de découpe. L'équipement de l'environnement des postes sert ces perspectives en réduisant les efforts d'alimentation et d'évacuation des postes de découpe qui restent manuels, qu'il y ait ou non recours à des machines.

On peut noter que l'aménagement des postes et de leur environnement immédiat correspond, dans le tableau de synthèse, à un premier niveau de respect de la législation en matière de sécurité. Les trois entreprises non concernées sont également celles qui n'ont pas rempli, ni parfois commencé à remplir, leur document d'évaluation des risques professionnels. Sans doute TASSO et SARTE font-elles un usage restreint de ce document qu'elles perçoivent essentiellement comme une contrainte administrative de plus mais, enfin, elles l'ont rédigé. Malheureusement, on ne sait pas interpréter le lien, s'il existe, entre rédaction du document unique et aménagement des postes, du moins pour le moment.

2.2.2. La formalisation des pratiques comme seuil sensible d'engagement

Étape suivante dans l'ordre des fréquences d'usage, la formalisation qui regroupe la production, la diffusion et l'éventuel affichage de divers documents établissant des procédures d'accueil des nouveaux embauchés ou des consignes de sécurité sur les postes ou en atelier. La formalisation est intéressante en ce qu'elle marque la frontière des entreprises utilisant le document unique dans l'esprit de la loi, c'est-à-dire comme document enregistrant, supportant et orientant les actions de lutte contre les risques professionnels. L'extrait suivant de l'entretien avec le directeur de l'entreprise SICAV aurait de quoi satisfaire les concepteurs de la loi sur le document unique.

« Nous avons élaboré le document unique dès que la loi nous y a obligés. Ce doit être vers 2002 quelque chose comme ça et nous l'actualisons régulièrement, deux fois par an en tout cas avec le CHSCT. C'est très important pour moi et je considère qu'il n'est jamais achevé... Nous en avons besoin car, comme vous avez vu, je suis très occupé et c'est le cas de tout le monde ici. Si nous ne l'avions pas, nous ne pourrions pas vérifier que la procédure de sécurité que nous avons prévue la dernière fois est OK. Parce que le temps passe vite ! Ça oblige à regarder derrière ce qu'on a fait et comme nous n'avons personne dédiée à la fonction-sécurité, ça nous rappelle les choses. Par exemple, la Cram vient de nous envoyer un courrier sur les risques en psittacose, la maladie du canard. On connaît ce risque depuis quatre ou cinq ans, les médecins généralistes le savent, mais maintenant, la Cram met des actions. Dès que le courrier est arrivé, je l'ai mis dans le document unique en regardant quels postes étaient concernés. Évidemment, il s'agissait des postes d'accrochage et immédiatement on note ce risque et, en face, on met les procédures, c'est-à-dire le port de masques pour le personnel qui est en contact avec les volailles vivantes. Au prochain CHSCT, on fera le point sur la question, en discutant avec les personnes intéressées, etc. Voilà, c'est donc constamment... »

On peut peut-être expliquer cette concordance entre formalisation et respect de la loi par une parenté de pratique. Le document unique est lui-même une formalisation, c'est-à-dire une traduction en signes formels et compréhensibles par un groupe (au moins les membres du CHSCT) d'une expérience ou d'une connaissance ou d'une orientation d'action. La formalisation confirme un usage qu'on pourrait qualifier d'éclairé du document unique, ce que la seule actualisation n'assurait pas. On pouvait penser par exemple que STORE, qui est proche de SICAV, n'avait pu mettre à jour son document unique par manque de temps et concurrence des dossiers-qualité. Le fait que l'entreprise n'ait rien formalisé de son propre chef suggère que la charge de travail n'est pas seule en cause, que l'engagement des deux entreprises dans les questions de santé-sécurité diffère sensiblement.

Parmi les formalisations, les services-sécurité des plus grands établissements sont parvenus ou sont en cours de rédaction et de validation de ce que les responsables de sécurité appellent des *spécifications santé-sécurité*¹⁰³ qui témoignent du processus le plus avancé de formalisation dans notre échantillon. Très inspiré des spécifications-qualité, ce document tente de fixer une norme de sécurité sur différents aspects du travail à l'occasion d'un changement ou de la création d'un poste. ALENE a conçu le projet le plus abouti que le responsable-sécurité a pu imposer, en comité de direction du groupe, pour tout changement sur les postes de production. Le document, dont on redonne la synthèse propose une approche élargie de la santé au travail en mobilisant quelques normes et références. Il combine des aspects de pénibilité, d'organisation des postes, de charge mentale, de participation des salariés, d'horaires de travail, etc. et présente également des recommandations qui préfigurent, dans l'esprit de l'animateur, les spécifications de demain. Fondé sur l'hypothèse qu'à terme tous les postes de travail se verraient modifiés, au moins en partie, l'animateur en espérait (et espère encore) une amélioration généralisée des conditions de travail des usines qu'il supervise. Il butte cependant sur la condition à laquelle il peut exiger le respect des spécifications, le fait qu'il y ait changement de poste. La question donne lieu à des guerres byzantines avec les responsables de production, directeurs ou responsables d'atelier qui nient systématiquement la nouveauté de leurs (constants) réaménagements de postes.

« Une usine en dix ou quinze ans a changé du tout au tout. Donc, dès qu'on change un poste, on pensait avec le médecin du travail que, si on intègre ces spécifications, on aura fait un bond énorme en matière de sécurité. On a cru qu'on allait se faire lyncher quand on a présenté au comité de direction pour validation. Je n'en menais pas large, mais c'est passé, grâce au soutien du directeur de la volaille très sensibilisé sur ces questions... Mais les responsables d'unités et d'ateliers rusent et ils discutent, ils discutent à l'infini, en disant : "c'est pas un nouveau projet j'ai pas à intégrer ce truc..." Je dois les convaincre et, si je ne peux pas, je passe au niveau au-dessus et fais intervenir mon chef [responsable du service-qualité dont dépend l'animateur-sécurité] qui, lui, il est coulant... Il arrondit les angles et il donne raison aux chefs d'unités. Mais bon, il faut tenir, les choses vont venir petit à petit... » (Responsable-sécurité du groupe ALENE).

La participation des salariés n'est pas l'apanage des grands établissements. Là encore, de plus petites unités non seulement les mettent en œuvre mais sous des formes formalisées et régulières. Elle constitue dans tous les cas un des dispositifs les plus récents qui aient été mis en place et elle est vue comme une sorte de nouvelle étape de la prévention, incontournable de l'avis des responsables. En tout état de cause elle n'a rien de « naturelle ». Le directeur de SICAV, à nouveau, explique dans quelles circonstances il a implanté les groupes de discussion dans son usine.

« J'ai participé à la journée sur les TMS dans le secteur, qu'avaient organisée le CNADEV et la FIA en 2008. Alors je m'attendais à quelque chose comme les TMS : c'est ça et voilà ce qu'il faut faire. Mais j'ai vu que ce n'est pas si simple que ça et hormis, la partie psychologie, pour moi, TMS, ça veut dire technique pure et dure où la personne est sur des postes répétitifs, sans marge de manœuvre, etc. Eh bien, j'ai découvert dans la journée de Paris, le rôle aussi de l'ambiance de travail et la nécessité d'intégrer les gens dans les projets d'aménagement... Je me suis dit qu'il fallait que je change les choses là-dessus, parce qu'on était justement en train de travailler sur le poste d'éviscération qui nous fait soucier et dont on voudrait qu'il pose aucun problème de santé. Mais là-dessus, on était en train de réfléchir que de notre point de vue sans solliciter les gens. Vous imaginez, je n'avais même pas pensé qu'il y avait dans le CHSCT une opératrice qui, justement travaillait de temps en temps sur ce poste, sur la chaîne... Donc, on essaye depuis de travailler autrement. À chaque changement, on réunit les intéressés et on discute et j'en ai aussi beaucoup insisté auprès des chefs de service pour qu'ils soient vigilants sur le ressenti des gens, être à l'écoute... Les gens jouent le jeu mais pas beaucoup honnêtement et ce n'est pas toujours facile... »

¹⁰³ À défaut d'avoir pu, chez ALENE, les intituler *des exigences*, terme que les responsables de production auraient rejeté.

Figure 2. Spécification santé et sécurité groupe ALENE

Arrivé Volailles

28/08/2007

Spécifications et recommandations S&ST Arrivé Volailles		
Thèmes	Spécifications	Recommandations
Gestes répétitifs	- Cycles de travail : - max : 10 par minute, - sans effort, - sans complexité. - Changement d'activité toutes les 2 heures au minimum.	- Aucun geste répétitif à cadence imposée. - Donner de l'autonomie dans la gestion du temps. - Changement d'activité toutes les 30min. au minimum.
Manutention manuelle	- Poids unitaire max de 15kg. - Application de la norme NF X 35-109 ¹	Aucune manutention non assistée d'une masse unitaire supérieure à 10kg.
Hauteur des piles de bacs et autres contenants (cartons) en manutention manuelle	- Hauteur max de 1,6 m, - Bacs ARRIVE : 8 bacs pleins sur palette, 14 bacs vides sur palette.	
Transpalette manuel ou électrique	<u>Transpalette manuel :</u> - Charge max sur sol parfaitement horizontal : - Homme : 600 kg max, - Femme : 360 kg max, - Si > 500kg : faire aider l'opérateur par un tiers au démarrage. - Distances intérieures à 30m, - Durée d'utilisation intérieure à 3h/j. <u>Transpalette électrique :</u> Largeur allée > 1,5m.	
Charlots de poulets et de dindes	- Poids max des chariots : 600kg, - Si chariot > 500kg : Manutention à 2 personnes, - Transport PL : Manutention seulement à partir d'un quai, pas avec un chariot élévateur.	Transport PL : Pas de manutention de charlots en inter-site.
Chargement, déchargement de semi-remorque	Chargement, déchargement autorisé en bout de semi-remorque seulement si utilisation d'un quai ou d'un hayon (pas de chariot élévateur).	
Heures de travail		Pas d'embauches entre 23h00 et 5h00.
Configuration atelier de production (hors stockage)	- Ventilation sans déplacement d'air (< 0.2m/s), - Sol anti-dérapant, - Accès à tous les postes de travail avec une largeur de 0,8m min, - Eclairage adapté à l'activité (min de 200lux).	- Vue sur l'extérieur (fenêtres), - Couleur dans les ateliers. - Température la plus tempérée possible : Se rapprocher de 18°C (sauf contraintes liées à l'activité. Ex : frigo).
Postes de travail	- Groupe de travail dès l'origine du projet avec pour objectif de limiter les contraintes du poste, - Pas de poste de travail isolé (durée > 15min) sans système de protection type PTI.	- Poste réglable pour chaque opérateur (hauteur de travail, profondeur...), - Poste offrant une position assise et debout.
Bruit	<u>Ateliers de production :</u> < 90 dB <u>Bureaux (administratif et usine) :</u> < 65 dB	<u>Ateliers de production :</u> - < 95 dB - Réverbération phonique < à 1s. <u>Bureaux (administratif et usine) :</u> < 50 dB
Equipement de Protection Individuelle		- Validation de tout nouvel EPI ou tout changement d'EPI par un groupe de salariés représentatif des utilisateurs. - Offrir le choix entre plusieurs EPI.
Bureaux	- Vue sur l'extérieur, (En cas d'impossibilité pour les bureaux d'ateliers ; au minimum une vue sur les ateliers voisins) - Eclairage par lumière naturelle au maximum, - Machines bruyantes isolées, - Traitement acoustique, - 25m ³ d'air frais/h/personne & vitesse < 0,25m/s.	Application de la norme NF X 35-102 ²

¹ Cf. Annexe 1² Cf. Annexe 2

La participation des salariés aux transformations du *process* est donc un dispositif récent, mais il ne rencontre pas un désir d'expression de la part des salariés qui aurait été contenu jusqu'alors. La tendance est plutôt au désintéret. Quand le patron de TASSO explique qu'il n'a pas pu constituer un CHSCT faute de candidat, on peut immédiatement douter de sa bonne volonté à instaurer un dialogue avec ses salariés. Mais le constat d'une profonde atonie des salariés est très largement partagé. L'extrait suivant de l'entretien avec la responsable RH et santé-sécurité de STORE en donne un des multiples exemples, ici, à propos des instances dans lesquelles le personnel est représenté.

« Notre CHSCT se réunit tous les trimestres et ce sont des réunions intéressantes, y a des choses qui en ressortent. Mais, en dehors, les membres ont du mal à prendre en charge leur fonction... C'est surtout la responsable de production qui alerte (...) Nos deux ouvrières du CHSCT, bien que formées, elles ont du mal. Ce sont elles qui ont proposé leur candidature mais elles ne sont pas très actives. Si elles parlent, c'est vraiment juste pour leur atelier ou leur bout d'atelier mais pas du tout pour l'ensemble. Elles ne pensent pas faire un tour des ateliers avant... Pareil pour les AT, normalement, avant le CHSCT les membres devraient avoir épluché le problème et voir des choses... Et tout ça, c'est pas un problème de temps. Elles n'ont pas l'habitude de l'analyse des AT. Avec nous, elles le feraient, mais d'elles-mêmes elles ne le font pas, même si elles ont reçu des formations... Pour le CE, c'est une délégation unique et c'est un peu pareil. Il y a une qui est très active, mais vraiment les autres on ne comprend pas pourquoi ils ont voulu être élus. Ils n'ont pas de propositions, mais la responsable en a assez parce que les autres attendent tout d'elle... Il y a beaucoup de personnes de l'ancienne entreprise et ils ont été paternés, on leur disait quoi faire et quoi penser et c'est difficile pour eux... Pour les plus jeunes, elles disent ce qu'elles ont à dire plus facilement... Et, par-dessus le marché, celles qui s'activent se font critiquer, la responsable du CE l'an passé voulait arrêter. »

La mise en place des groupes de travail ou de réflexion suppose donc de la formalisation. À défaut, ces groupes risquent de disparaître aussi vite qu'ils ont été constitués. Elle nécessite également que la volonté de faire participer les salariés constitue un véritable objectif pour l'entreprise fermement suivi par le ou les responsable(s).

2.2.3. La participation des salariés, produire d'abord !

L'atonie des salariés amène nos interlocuteurs des plus petites unités – situées, qui plus est, du mauvais côté pour ce qui est du respect du droit – à pointer une difficulté particulière très ancrée dans l'histoire de l'industrie et la mémoire de ceux et celles qui y travaillent encore. Cette difficulté (pour la gestion de la sécurité) tient à la suprématie préservée de la fabrication par rapport aux services de support. Cette suprématie concerne de façon indirecte les questions de santé au travail dans la mesure où les responsables d'atelier – souvent issus du rang – considèrent qu'elles ne font pas partie de leurs prérogatives. Les responsables STORE poursuivent ainsi leurs explications :

« La responsable de la production participe au CHSCT. On lui a demandé d'y participer parce qu'elle avait le sentiment qu'on y tramait des choses derrière son dos et qu'elle y était critiquée. Maintenant qu'elle y est, ça va mieux. Mais son grand problème, c'est d'y régler ses comptes avec la maintenance qui, paraît-il, n'est jamais là quand il faut. Sur les problèmes sanitaires, elle se sent moins responsable. Là, c'est moi (la responsable de la qualité-sécurité) qui le suis et, pour elle, c'est très clair, c'est pas elle. Donc, la pratique, c'est de donner l'alerte. Dès que quelque chose ne va pas, elle téléphone. L'autre jour, un opérateur est monté devant son nez sur une échelle parce qu'il n'était pas assez grand. Au lieu d'intervenir directement et de lui signaler le danger, elle m'appelle et me dit : "faut faire quelque chose." Pareil, si, à la découpe ils ne mettent pas leurs gants ou leur filet de cheveux, elle m'appelle ! L'idée, c'est vous, vous êtes dans vos bureaux et nous, il faut qu'on fasse nos dindons. C'est la même chose en règle d'hygiène et elle m'appelle constamment : "untel ne met pas la capuche, untel ne s'est pas lavé les mains comme il faut." Et pourtant, elle a une autorité incroyable sur tout le monde. Ils la respectent tous ; donc c'est ça... Idéalement, elle devrait intégrer tous ces impératifs à son travail et moi, je devrais être en soutien pour tout ce qu'elle n'arriverait pas faire. Nous, on est là pour les aider ou les supporter, mais pas autre chose. Ils doivent gérer la sécurité à leur poste.... Pour eux, ils pensent qu'ils sont à la production et pas à la sécurité. C'est un objet de tension dans l'usine et la nouvelle direction soutient notre point de vue que la production doit être faite dans la sécurité et, si elle le faisait, ça serait très bien et ça passerait mieux, parce que nous on n'a aucune d'autorité... Pour tout ce qui est RH, on est écoutés, mais pour tout ce qui est sécurité et qualité sanitaire, je dois revenir sans cesse dessus et on est en éternel mouvement

dans l'atelier et il faut toujours revenir sur le problème... C'est très difficile et des fois décourageant... Bon, mais les choses changeront peut-être avec des nouveaux... »

Cette vision de la prédominance de la fabrication en dernière instance est présente dans la plupart des entreprises, même si elle l'est, comme on l'a dit, particulièrement dans celles qui mettent le moins de dispositifs en place et le moins de dispositifs différents. Dans les plus grandes unités, le rapport engage les relations entre les services ou les personnels de sécurité et les responsables d'unités de production, dont le rapport aux « improductifs » est parfois complexe, particulièrement à propos de la santé au travail qui n'est jamais une priorité pour eux. Dans ces grandes unités, les difficultés se renforcent encore par les objectifs de production qui sont assignés à ces responsables. Ces remarques sont l'occasion de souligner une expérience commune de SICAV et BAREL que nous n'avons pas encore présentée. Ce sont les seules entreprises de l'échantillon à avoir connu et avoir survécu ou revécu après de graves crises : SICAV est une reprise, par un groupe de cadres, d'une société familiale qui a déposé son bilan à la fin des années 1990 et BAREL a également frôlé le dépôt de bilan il y a huit ans. On ne prétend pas que les échecs économiques ont des vertus imparables pour le développement de la prévention des risques professionnels. Simplement, la prédominance de la fabrication sur les activités de service doit se trouver fortement interrogée dans une telle expérience et sans doute faire place à une conception plus ouverte de l'activité productive.

2.2.4. Analyse, planification et suivi : chercher le bon chiffre et faire la preuve

Tous les grands établissements proposent un suivi des risques professionnels, encore que seul ALENE suive les accidents du travail et les maladies professionnelles, quelle que soit leur nature. L'établissement GRENE enquêté centre son appareil de suivi sur les accidents du travail. Le service médical (une infirmière à mi temps) enregistre depuis deux ans les maladies déclarées dans le but de constituer une base de données, mais elle n'est guère opérationnelle. Comme nous l'avons dit, le groupe a fait l'expérience d'un accident mortel dans l'un des ses établissements il y a quelques années, ce qui explique déjà cette focalisation. Au-delà, la réduction des accidents du travail est l'objectif majeur du groupe présenté par son nouveau coordonnateur groupe santé-sécurité-environnement. Les cinq cents accidents du travail par an sont de 25 % supérieurs à la moyenne du secteur et ils coûtent 15 000 jours de travail¹⁰⁴, argumente-il.

BAREL, bien que de taille moyenne, s'est également doté d'un appareil de suivi des AT et des MP ainsi que du taux de risque pour des raisons que nous avons données plus haut. Cependant, la complexité et la fréquence d'actualisation des données n'ont pas de commune mesure avec les pratiques des grandes entreprises qui les suivent hebdomadairement, diffusent les résultats aux différentes unités productives quand il y en a plusieurs (ALENE) et les discutent en CHSCT et en réunion *ad hoc* à peu près tous les mois.

Là où l'établissement GRENE enquêté suit mensuellement le nombre d'accidents du travail, le taux de gravité et le nombre de jours d'arrêts, ALENE présente une large variété de variables.

Pour les AT, et outre les taux de risques et de gravité, sont indiqués, par unité et par atelier :

- La répartition par type de main-d'œuvre (CDI, CDD, intérimaires) ;
- Par cause ;
- Les AT reconnus comme tels ;
- Les accidents non déclarés.

¹⁰⁴ Le groupe produit également 101 maladies professionnelles par an reconnues.

Pour les MP :

- Le nombre ;
- L'origine probable ;
- La liste des personnes concernées et un descriptif de leur pathologie avec un décompte des jours d'arrêt.

Les comparaisons entre unités et ateliers semblables d'unités différentes sont menées par trimestre avec un rappel des deux années précédentes.

Autrement dit, à l'exception des accidents non déclarés chez ALENE, les entreprises ciblent ce que la Cnam-TS et les Cram définissent comme des risques professionnels : les accidents du travail et les maladies professionnelles qui sont déclarés. Nulle part, nous n'avons trouvé d'information sur les arrêts-maladie, l'absentéisme ou le *turn-over*. Jamais non plus, dans les services spécialisés des plus grands groupes, nos interlocuteurs n'ont de vision précise des caractéristiques de leur main-d'œuvre, ni de son état de santé en général. Autrement dit, la définition administrative des risques professionnels s'est largement imposée et prévaut, y compris dans les plus petites entreprises.

Autre élément organisateur des dispositifs de suivi, le souci pour les responsables de santé-sécurité de faire la preuve, de trouver la courbe choc et le chiffre qui coupe le souffle de ceux qu'ils veulent convaincre de l'intérêt de la santé au travail. En effet, ces instruments se comprennent, aussi, dans leur interaction complexe avec les responsables de production auxquels ils s'adressent *in fine*. Ces responsables qui, contrairement à ce qu'on trouve dans les plus petites unités, ont bien intégré le poids des marchés et la nécessité de s'y plier, se voient imposer des objectifs de production que l'on dit aux limites, toujours, des capacités productives de leurs installations. Le coordinateur-sécurité du groupe GRENE les appelle des « formules 1 sur des routes de campagne » pour dire le temps qu'ils ont à consacrer aux « improductifs ». Les responsables de sécurité doivent donc trouver « l'argument qui tue ! » qui retiendra leur attention un instant, si possible décisif. Les longs entretiens avec les quatre spécialistes de santé-sécurité (et non pas combinant qualité et sécurité) sont ponctués d'expressions telles que « ça c'est un chiffre qui marche » « quand ils voient ça, ils se taisent » ou « en voyant ça, ils n'ont plus rien dit », etc. La recherche du bon chiffre, de la bonne courbe est permanente et les responsables sont toujours prêts à remettre l'ouvrage sur métier.

À regarder les tableaux de bord de ALENE et GRENE, ce qui semble « marcher » hormis les courbes, ce sont les jours de travail perdus par les arrêts de travail ou les maladies professionnelles et l'équivalent en « temps plein annuel payé à ne rien faire ». Par exemple, les 101 maladies professionnelles annuelles de GRENE sont traduites en trois salariés payés toute l'année sans travailler.

« Nous avons un suivi du coût à la journée des AT et MP à environ 200 euros par jour. On est critiqué parce que les intervenants extérieurs disent que c'est peu. Il est vrai qu'on ne prend pas le taux incompréhensible 0,93, mais les salaires sont bas. En moyenne, une nouvelle MP toute seule coûte 25 000 euros à l'entreprise sur cinq ans à venir. Ainsi, la semaine dernière, y a eu trois MP à S-F. Ça veut dire que j'ai 75 000 euros sur les cinq ans à venir à budgéter en moyenne. Si vous mettez les rechutes 47 MP nouvelles + rechutes + le nombre de jours perdus sur une année, ça fait 3 419 de jours perdus pour les AT. C'est ce que je dis dans les comités de direction avec les responsables d'unités. L'an dernier, 9,4 personnes pour les AT et 17 personnes pour les MP, on a eu 6 011 jours de perdus sur l'année. Ça veut dire un atelier de 26 personnes arrêté sur une année et qu'on paye quand même ! Eh bien, ce genre de chiffres, ça marche ! » (ALENE)

Mais les calculs peuvent être plus raffinés encore et plus précis. C'est le cas dans l'établissement de GRENE.

« Je suis les AT, mois par mois, j'ai tous les éléments atelier par atelier, je sais tout sur l'AT et même je vais voir les accidentés personnellement pour compléter. Mais je les valorise aussi. Je compte un coût moyen d'AT – je sais le faire – et j'ajoute le coût d'absence de la personne et le coût de remplacement de la personne. Eh bien, ce petit accident-là de quelques jours, il nous a coûté 9 000 euros et je sais l'imputer au service et même je saurai dire : là, cette année, ce service nous a coûté tant en accidents... Mais voilà,

interdit ! Tous les vendredis, on a une réunion avec les responsables où tout est mis en euros mais pas pour les AT-MP. Moi, j'ai les jours d'absence et c'est tout, mais j'espère pouvoir le faire, car les chiffres que je présente dans mes tableaux, ils s'en fichent, c'est pas dans les tableaux, alors ! Mais si on imputait ce serait différent. Mais bon, mon chef, pour le moment, il ne veut pas imputer les AT aux services ni qu'on montre tout ce qu'on sait sur les coûts directs et indirects. Il a peur que le directeur général repère le truc et que son unité soit sanctionnée pour ça, alors qu'elle a déjà pas mal de problèmes de production. Donc, c'est difficile mais on y arrivera. » (GRENE)

2.3. Les jeux de la tarification

Pour rester sur des considérations financières et bien que les catégories administratives de la Cnam-TS s'imposent dans les entreprises, l'information sur les taux de charge qui leur sont appliqués par les Cram reste assez lacunaire, à l'exception notoire de BAREL qui poursuit des buts très spécifiques. Il n'apparaît pas dans leurs instruments de suivi, aussi sophistiqués soient-ils. C'est pourtant une question centrale puisque la tarification est un des leviers de notre système de risques professionnels. Le taux de risque, son montant et l'impact des coûts qu'ils supposent pour l'entreprise ont donc fait l'objet de plusieurs questions dans nos entretiens.

Les taux de risque appliqués aux entreprises sont des données confidentielles que, seules, les entreprises peuvent communiquer, si elles acceptent de le faire¹⁰⁵. Nous avons pu recueillir les taux de neuf entreprises sur les treize enquêtées. Les cinq autres, hormis SARTE, n'ont pas refusé de le communiquer, mais la ou les personne(s) rencontrée(s) n'en disposai(en)t pas immédiatement ou à brève échéance. En fait, très peu de nos interlocuteurs avaient ce taux en tête et seule l'entreprise BAREL en assure un suivi précis et régulier comme un indicateur de la santé au travail assorti d'objectifs de réduction. Il faut préciser que ce taux constitue un fort enjeu pour cette entreprise dans sa négociation avec la Cram, dont elle attend une ristourne valorisant les efforts de prévention qu'elle a consentis. Une attente qui a été satisfaite à deux reprises ; soit, nous l'avons vu, une mesure très exceptionnelle.

L'écart entre les huit taux collectés va du simple au double (voir le tableau 38) de BODAL, la plus lourdement taxée (6,5), à l'établissement ALENE de S-F (3,45). Par rapport aux moyennes nationale et régionale du secteur (tableau 39), quatre entreprises s'en écartent à peine, voire le dépassent, et on a de bonnes raisons de penser que les entreprises TASSO et SARTE sont également dans cette situation, soit au moins six entreprises présentant, *a priori*, de mauvais résultats.

Si on rapporte à présent les taux de risque au nombre de dispositifs implantés, les relations ne sont pas si nettes. Certes, l'ordre horizontal de notre tableau de synthèse n'est pas totalement bouleversé, mais il n'est pas non plus totalement respecté. Particulièrement, l'établissement GRENE change nettement de position, les situations de STORE, SICAV et BAREL se resserrent, d'autant que cette dernière entreprise a bénéficié de ristournes – sa taxe aurait donc été plus élevée – et le point de rupture se situe plutôt autour de la situation de STORE. Les établissements ALENE confirment en revanche leur position en se détachant également le plus nettement de la moyenne du secteur.

Tableau 38 : Répartition des entreprises par taux* de risque (en %)

BODAL	CISAL	FAVOR	GRENE	STORE	SICAV	BAREL	ALENE Es	ALENE S-F
6,5	6	5,75	5,71	4,5	4,37	4*	3,81	3,43

* : taux après ristourne consentie par la Cram

 Taux mixte  Taux réel

¹⁰⁵ Les taux de risques utilisés dans les analyses de la première partie du rapport reprennent des moyennes d'activité décrites à des niveaux très fins mais non une moyenne effective des établissements engagés dans l'enquête *REPONSE*.

Tableau 39 : Taux de risque moyen national et régional

France entière	Pays de la Loire		
Moyenne secteur	Moyenne secteur	Mini	Maxi
6	5,90 %	2,19	6,74

Il n'y a donc pas de lien très ferme, ni très sûr, entre les taux de risque et l'ampleur des dispositifs installés par les entreprises. Inversement, on ne peut pas inférer du taux de taxation une absence de dispositifs de prévention. Comment comprendre les liens très hésitants entre tarification et effort de prévention ? Une première explication tient au décalage temporel de la tarification pour laquelle la situation au moment « T » ne comptera que pour un tiers à « T » + 2. C'est l'argument sur lequel BAREL s'est appuyé pour obtenir une ristourne de la Cram en pointant la « double peine » des entreprises payant des dispositifs pendant deux ans sans engranger les gains qu'ils produisent sur la santé des salariés.

Une autre explication renvoie à un paradoxe de la prévention qui peut susciter une meilleure et plus large déclaration. Dans ce cas, les dispositifs produisent les conditions d'une aggravation de la taxe et des coûts. Ce paradoxe est expliqué ici par un contrôleur à partir du *leader* du secteur dont les actions – notamment au sein de la FIA et la négociation sur l'accord santé-travail – en faveur de la lutte contre les risques professionnels sont régulièrement citées en exemple par la Cram et la Cnam-TS.

« Pour la tarification, on arrive parfois à de vrais paradoxes. Je prends le cas du *leader* du secteur que je connais bien, même si je ne m'en occupe plus aujourd'hui. Cette entreprise est citée dans les listes TMS qui nous viennent de Paris dans lesquelles elle apparaît comme un vilain petit canard. Alors, que le *leader* du secteur ait des mauvais chiffres, c'est vrai. Je ne le conteste pas : 183 TMS en trois ans, c'est beaucoup. Mais parallèlement, ils sont engagés profondément dans la lutte contre ces maladies à tel point que je fais régulièrement appel à eux pour témoigner dans des réunions de sensibilisation et inciter d'autres entreprises à faire de la prévention. Chez eux, par exemple, on n'attend pas que les gens aient un peu mal ici et là. On enregistre toutes les plaintes, toutes les douleurs des salariés. Ils ont mis une structure en place pour accompagner et aider les salariés à déclarer leur maladie. À part ça, ils font plein d'autres choses plus conventionnelles et efficaces aussi : les couteaux qui coupent, les rotations, etc., etc. Y a un vrai service de sécurité, le DRH est personnellement impliqué dans ces affaires-là ici en région et à Paris. C'est un grand communicant, il est efficace. Moi, j'avais des relations avec lui, mais surtout j'avais des relations de vrai travail avec son collaborateur chargé des questions de sécurité de production, un vrai travail de prévention que je n'ai jamais retrouvé dans d'autres secteurs et pourtant, les taux de risque, ça va pas. Si les gens connaissaient les taux de risque de cette boîte que je sollicite¹⁰⁶. »

On peut imaginer toutefois que ce processus (paradoxal) de révélation des risques ne soit qu'une première phase qui touche ses limites au bout d'un certain temps où la courbe des maladies professionnelles devrait, en toute logique, commencer à redescendre. Dans le cas du *leader* du secteur, les dispositifs auxquels le contrôleur fait référence dans l'extrait ci-dessus semblaient dater de trois ans environ. Cependant, l'idée que des dispositifs santé-travail puissent contribuer à réduire la sous-déclaration AT-MP reste intéressante et invite à regarder autrement l'évolution des déclarations dans le secteur en lien notamment avec la reconnaissance, bon an mal an, aujourd'hui par tous de l'existence de ces maladies, y compris par le petit patronat familial. Elle n'explique cependant pas tout et appelle des analyses au cas par cas. On ne voit par exemple aucune intention d'aider à la révélation de maladies professionnelles chez GRENE.

¹⁰⁶ Nous avons tenté d'obtenir auprès de la Cram Pays de la Loire les taux de risque du *leader* du secteur que nous n'avions pas encore rencontré officiellement. Les taux de risque sont confidentiels, comme on l'a dit, et la Cram a refusé de transmettre l'information en précisant toutefois que « l'entreprise *leader* du secteur ayant beaucoup d'établissements dans la région, il y a des sites qui sont meilleurs que la moyenne, et d'autres moins bons... » (Rappel : la moyenne de la région se situe à 5,90 % pour le secteur).

Quoi qu'il en soit, à l'exception de BAREL, aucune entreprise n'utilise le taux de risque comme indicateur spécifique, même quand elles le connaissent ou qu'il est rapidement accessible. Cela semble être également le cas des contrôleurs de la Cram, ce qui peut paraître plus surprenant. Bien sûr, les contrôleurs connaissent précisément les taux des entreprises de leur zone et, s'ils les oublient, la base de données centrale peut les leur rappeler à tout instant. Cependant, ils ne s'y appuient jamais pour orienter leur action et sélectionner les entreprises à visiter. L'accident du travail plus ou moins grave, le suivi d'actions en cours ou les réunions des CHSCT sont des appuis plus réguliers et plus sûrs du moins pour la partie de l'activité qui n'est pas organisée par les listes parisiennes du PNAC (plan national d'actions concertées). La séparation structurelle entre les services de prévention et de tarification, qui relèvent de services et de directions différents, se rejoue donc dans l'activité pratique des contrôleurs.

Par ailleurs, le taux de risque semble rester assez abstrait pour nos interlocuteurs en entreprise. Peu en connaissent le mode de calcul, quant à l'interpréter, savoir s'il est « bon » ou « mauvais », la chose est plus exceptionnelle encore ! Ils ne savent pas non plus à quelle somme, précisément il correspond ni qu'il leur est possible d'entreprendre des actions pour en réduire le niveau¹⁰⁷. Certaines entreprises (GRENE et ALENE) ont, un temps, sollicité un cabinet d'experts-comptables pour vérifier l'exactitude des taux appliqués et chercher les éventuelles erreurs, le paiement se faisant au prorata des sommes récupérées. L'expérience a tourné court. Pour le reste, donc, les coûts des risques professionnels sont globalement ignorés, même si les services de tarification de la Cram en font annuellement parvenir un décompte détaillé (« le compte employeur ») et qu'ils se tiennent à la disposition des entreprises pour les renseigner davantage. Dans les faits, très peu d'entreprises les sollicitent pour obtenir des compléments d'information. « C'est indolore pour eux », résume un des contrôleurs de la Cram pour traduire la relative indifférence des entreprises aux coûts des risques professionnels, toujours étonnante dans une industrie aux marges faibles.

Une des raisons, en tout cas pour les plus petites unités, tient au fait que ces coûts sont perçus comme une des charges patronales à acquitter mensuellement au même titre que l'Urssaf et autres. Ces taux passent donc très souvent pour un impôt parmi d'autres, une charge à acquitter sur laquelle on ne peut rien. Ils sont par ailleurs suivis et réglés par des cabinets comptables extérieurs ou par les services de ressources humaines, différents donc des responsables de sécurité. Les interlocuteurs, avec lesquels on a pu faire le compte annuel de cette charge particulière, ont été bien étonnés de constater qu'elle équivalait à leur taxe professionnelle, par exemple. Chez BODAL par exemple, la somme globale représentait 15 000 euros annuels. Chez STORE, le taux de 4,5 % représente 6 169 euros par mois, soit 12 % environ des charges Urssaf mensuelles. Interrogé sur le poids des 74 000 euros, le directeur de STORE faisait cette réponse apparemment embrouillée mais qui renvoie au coût inévitable d'une situation productive forcément imparfaite et qui trouverait sa solution ultime dans une automatisation achevée :

« Si on regarde votre taux de risque, il équivaut à quelque 74 000 euros par an. Diriez-vous que c'est une grosse somme pour vous qui m'avez expliqué tout à l'heure que votre secteur a de grosses difficultés d'autofinancement, que les marges sont très faibles... ?

— Oui c'est la somme de 2007, 74 000 euros et ça représente des coûts liés aux accidents du travail qui étaient le vrai point noir de l'année. 74 000 euros par an, c'est trop c'est toujours trop, heu heu... Le problème, bon... Il faut viser le monde parfait. Mais je crois qu'on est entrés... Mais on est rentrés dans l'agroalimentaire plus... dans la volaille. Je trouve par contre que... Mais les gens du bœuf et du porc sont plus forts que nous. On a globalement des filières trop pauvres pour pouvoir, je dirais, d'avoir la nécessité d'investir, d'évoluer en mettant des moyens dignes de ce nom. Parce qu'il y a les moyens de faire des choses bien en termes de travail. Dans certaines branches, en palettisation par exemple. Sur des lignes à hautes cadences, on a des voisins qui font de la salaison qui ont réglé tous leurs problèmes de manutention. On peut régler toutes les manutentions par des robotisations mais aussi un mono-produit gros vo-

¹⁰⁷ Hormis BAREL toujours.

lume avec 25 000 tonnes de lardons sur quatre lignes de conditionnement. Mais, pour robotiser, il faut des volumes. »

L'analyse d'un contrôleur de la Cram qui se souvient de son passé d'industriel éclairé aussi cette apparente indifférence par rapport au coût.

« Quand je suis en visite, je refais régulièrement l'organisation de la Sécu, la Cram, etc. Vous savez avant de rentrer à la Cram et comme tous mes collègues, j'ai fait vingt ans dans la production où j'ai dirigé une entreprise. À l'époque, j'étais complètement étanche à tout cela. Quand on est la tête dans le guidon production, on passe totalement à côté... Pourtant, j'ai dû en voir des contrôleurs de la Sécu et sécurité machine ou des sols, mais ça ne me rentrait pas dans la tête. Alors, maintenant que je suis de l'autre côté, j'essaie de leur expliquer, je reprends tout à zéro : la Cram, la CPM, sur les chiffres, la tarification, tout ce que vous avez coûté en trois ans, elle vient de la CPM qui nous dit combien. Et nous, on colle une taxation pour essayer de récupérer le pognon et donc moins vous allez nous coûter et moins vous paierez et si vous investissez, ça a des chances que ça baisse et il y a des aides financières, etc. Le compte-employeur ? Ils disent ça doit être le comptable qui a ça. Ils ne voient pas le lien entre le taux et les efforts à faire. Il suffit pourtant de regarder le nombre de jours d'arrêt pour les TMS. On arrive à 300 jours, ça veut dire qu'il y a une personne toute l'année en absence et ils disent ben oui, ben oui... Mais, en fait, la taxation ils pensent que c'est les impôts sans lien avec la production. Ça bouge rien. Mais, pour être honnête, je me rappelle : quand je travaillais. Je m'en foutais ; moi, j'avais des volumes à faire. Le type de la Cram, je m'en foutais ! »

Comme on le voit dans l'extrait précédent, la sensibilisation par les coûts reste un axe des actions des contrôleurs qui a été extrêmement fort au début des années 2000. L'idée était d'amener les entreprises à évaluer les coûts complets des risques professionnels, notamment pour les accidents du travail qui ont été les plus traités. Étaient pris en compte le taux de risque lui-même, les coûts de remplacement et les éventuelles perturbations de l'organisation productive. La plupart du temps, la somme multipliait par 2,5 le coût réel de l'AT. Il semble cependant que les contrôleurs aient pris quelques distances avec cette stratégie de sensibilisation, dont ils craignent les effets pervers pour les salariés dont les chefs d'entreprise pourraient vouloir compter ce qu'ils coûtent à l'entreprise avec des conséquences potentiellement dangereuses.

« On parvient à les sensibiliser sur les coûts des accidents du travail et on pourrait le faire également pour les maladies professionnelles. À la fin, ça les intéresse même beaucoup et ils redemandent le compte employeur pour réévaluer et regarder qui, quel salarié leur coûte si cher. Donc, moi, je dis : c'est une arme à double tranchant dont il faut user avec précaution, car ça peut être mal interprété. Ah, cette personne a coûté tant ! Pourquoi la garder ? Ça peut devenir très délicat. » (Contrôleur Cram)

2.3.1. Conclusion : un espace fragmenté de prise en charge des risques professionnels

On a cherché la ou les logique(s) homogène(s) d'organisation des dispositifs que les entreprises enquêtées ont installée(s) au-delà du minimum commun examiné dans la partie précédente. Des logiques qui auraient pu cerner un ou des leviers possibles d'incitation à la prévention. À l'issue de l'analyse, il faut renoncer à l'hypothèse d'homogénéité de cet espace. Certes, nos entreprises appartiennent au même secteur et les dispositifs installés relèvent d'une certaine logique interne qu'il est possible de lire dans la verticale du tableau de synthèse. En effet, les dispositifs les moins fréquents que nous trouvons en abaissant le regard sur le tableau supposent toujours la présence préalable de dispositifs un peu plus fréquents. On ne trouve nulle part, par exemple, de recours à un cabinet de kinésithérapie seul, isolé sans lien aucun avec d'autres dispositifs de sécurité. De même, aucune entreprise ne formalise tel ou tel aspect de la sécurité, sans que d'autres dispositifs ne soient déjà là, ou là en même temps. **En ce sens, on peut, à l'issue de l'analyse, dire que le fait d'installer un dispositif et la nature de ce dispositif donnent à voir quelque chose d'une pratique effective de gestion des risques professionnels dans l'entreprise.**

Pour autant, la logique interne des dispositifs – verticale pour nous – que nous découvrons n'indique pas une progression homologue des efforts de prévention des entreprises qui nous aurait permis de les classer assurément les unes par rapport aux autres en dessinant des voies de progres-

sion possible. Nous ne pouvons pas dire, par exemple, que SICAV est moins préventif qu'ALENE mais plus que FAVOR et qu'il faudrait que FAVOR passe à l'étape de la formalisation pour progresser en prévention des risques professionnels. Car, les dispositifs sont tout à la fois cohérents entre eux et fortement fragmentés. Comment le comprendre ? **La cohérence interne entre ces dispositifs ne vient pas directement de la prévention elle-même en tant qu'efforts des entreprises pour lutter contre les risques professionnels** mais d'un assemblage historique de pratiques d'acteurs divers qui se combine et dont on peut se demander si ce ne sont pas les grands établissements à droite de notre tableau qui en assurent, à la fin, la plus forte cohésion. Il y a donc une histoire à faire de ces dispositifs et de leur implantation, progressive ou non.

Contrairement au minimum commun du secteur, cette histoire ne fera sans doute **pas de large place à l'action de prévention locale des Cram**. Les dynamiques s'ouvrent ici à des horizons plus vastes et nous semblent organiser **quatre grands univers** assez étanches les uns aux autres. On les esquisse ici du point de vue des dispositifs installés en allant des moins nombreux aux plus nombreux, pour finir par un rappel des entreprises qui se situent au seuil minimal du secteur.

1. Pratiques instrumentales d'aménagement des postes et de leur environnement plus ou moins immédiat.

Les cinq entreprises (TASSO, STORE, SARTE, FAVOR, LORAL) concernées ont en commun de mettre en place des dispositifs au-delà du minimum du secteur, dont la caractéristique commune est de s'intéresser à l'aménagement des postes et à leur environnement plus ou moins immédiat. Leurs points de vue sur la dangerosité de l'activité sont hétérogènes et quand le risque est établi (STORE, LORAL), c'est au plus comme accident du travail. Dans l'ensemble, le traitement des risques y emprunte une démarche que l'on pourrait qualifier d'instrumentale. Des « problèmes » de sécurité sont identifiés (ou admis sous pression de la Cram ou des médecins du travail), pour lesquels on imagine et cherche des solutions qui élimineront le « problème » de façon plus ou moins définitive. Si cette attente est déçue et si la recherche d'autres solutions est infructueuse, le « problème » peut être laissé en friche « faute de mieux ». Un mieux qui, pour quatre d'entre elles, celles qui ont plutôt fait le choix des séries longues et de l'intensification, prend la forme d'une mécanisation généralisée, réputée apporter à terme les solutions sécurité qui font encore défaut aujourd'hui. Raison pour laquelle ces entreprises présentent souvent l'achat de machines ou de robots comme un dispositif de sécurité en tant que tel.

Ces entreprises développent un rapport aux documents et maîtrisent assez bien les concepts et les codes des univers réglementaires. Elles ont mis en place les dossiers de la méthode HACCP et les suivent régulièrement. De même, leur document unique est rédigé mais elles disent ne pas pouvoir dégager suffisamment de temps pour l'actualiser, à l'exception de LORAL qui l'avait cependant rédigé plus tardivement. *Grosso modo*, ce groupe n'est pas si fermé aux discours de la prévention, même si on y croise des individus assez rétifs à toute action de l'État. Mais ces figures sont exceptionnelles et c'est plutôt la bonne volonté qui préside. Pour autant qu'on leur donne des solutions claires qui garantissent la santé de leurs salariés, les responsables ne refusent pas de les mettre en œuvre et ce, d'autant moins qu'elles rejoignent leurs préoccupations productives comme les coupeaux qui coupent ou les rotations de postes.

En revanche, l'anticipation des « problèmes » de sécurité, l'intégration de la prévention à tous les niveaux de leur activité ou l'engagement dans un processus réflexif sur le sujet semblent leur être inaccessibles. Les entreprises demandent des dispositifs clairs, simples et si possible efficaces qu'elles puissent apposer à chaque question de façon un peu mécaniste et quasi extérieure ; ce que nous entendons par instrumentale.

2. Des pratiques formalisées et participatives

Deux entreprises, de taille moyenne (SICAV et BAREL), ajoutent aux caractéristiques des précédentes un degré de formalisation supplémentaire mais surtout l'incitation organisée à la participation des salariés ainsi que des efforts consentis pour maintenir cette participation au-delà des premiers échecs. Au total, le nombre de dispositifs qu'elles déploient les situe aux environs proches des plus grands établissements, sans qu'il y ait de lien avec une structuration avancée des questions de sécurité au travail. Soit personne ne s'en charge spécifiquement, soit la prise en charge est assurée par le responsable de la qualité, comme dans beaucoup d'autres lieux.

Les responsables de ces deux entreprises partagent une vision ouverte du risque dans l'activité comme potentiellement dangereuse du point de vue des AT et des MP mais également par rapport à l'ambiance et l'intérêt du travail. La prévention de ces risques professionnels constitue une question ouverte constamment remise sur le métier et dont on admet qu'elle ne peut recevoir de réponse définitive et permanente. La prévention s'apparente à un processus dont on peut espérer une issue positive sans jamais en être totalement sûr.

Ces deux entreprises tranchent nettement dans notre échantillon à tel point que si nous les avions prises en référence, plutôt qu'ALENE, les grands établissements auraient semblé bien moins prodigues en prévention qu'ils n'apparaissent dans le tableau de synthèse.

3. Des pratiques de grands établissements

À droite du tableau, ils proposent l'éventail le plus large de dispositifs et, pour ce qui concerne ALENE le plus cohérent et le plus original. Ce sont leurs pratiques qui structurent notre comparaison et qui s'imposent en référence. Il faudrait comparer leur structure de prévention à des établissements de taille équivalente dans d'autres univers de production. Nous y trouverions peut-être des absences comme, en première analyse, le très faible recours à la formation ou à la négociation collective sur les conditions de travail et les salaires.

Pour la prévention, ils sont dotés des structures les plus avancées en matière de prévention avec des ingénieurs coordinateurs au niveau du groupe, des correspondants sécurité dédiés pour tout ou partie de leur activité à la question. Ils peuvent également disposer d'un service de santé interne comme ALENE. Cette structuration avancée reste toutefois toujours sous la tutelle de la qualité dont les personnels dépendent hiérarchiquement. La qualité est à la fois une fonction systématiquement dotée de plus de moyens et de plus de pouvoir, mais elle jouit aussi d'une formalisation beaucoup plus complète que la sécurité, notamment par l'obligation légale d'utilisation de normes. Cette caractéristique n'est pas sans incidence sur la prévention et on peut voir les « spécifications » santé-sécurité, que les responsables tentent de faire valoir, comme une conséquence directe du voisinage structurel qualité-sécurité.

Cependant, ce voisinage se traduit souvent au détriment de la prévention, parent pauvre et plus facilement sacrifié dans les négociations difficiles avec les responsables d'unités de production. Ce même déficit apparaît également dans la montée récente d'une fonction « Environnement » dans les entreprises (gestion des déchets, des stations d'épuration, des incidences écologiques multiples), elle aussi prise en charge par les services-qualité. Cette fonction nouvelle, fortement structurée par la réglementation européenne, est en passe de rivaliser avec les impératifs sanitaires, d'autant que les clients sont eux-mêmes en situation de valoriser le caractère respectueux de l'environnement de leurs produits sur les marchés. La sécurité devient non plus seconde mais troisième de la liste et, souvent, variable d'ajustement dans les négociations avec la production.

Lié à la structuration (relativement) avancée des services-prévention, les grands établissements déploient une large capacité d'expertise et de suivi des postes de travail et, parfois, de leurs conséquences en termes d'AT-MP. Cette capacité de suivi est très marquée par les catégories administra-

tives que produit la Cram, mais elle outille aussi les relations, souvent difficiles, avec les opérationnels, peu sensibles aux questions de sécurité, et auxquels on impose des objectifs de production aux limites des capacités productives de leurs unités. Les soutiens des directions générales, dont bénéficie souvent la prévention, trouvent là une épreuve très concrète qui oriente beaucoup l'effort de prévention. Autre marque de la négociation avec les opérationnels, l'*omerta* sur la valorisation financière des risques professionnels, disponible pourtant, mais dont on craint qu'elle détériore l'image des unités au niveau du groupe. La non-valorisation ne vient donc pas d'une absence, d'un manque de savoir-faire ou d'une vision restreinte des coûts. Ces choses se savent, mais ne se disent pas.

4. Des pratiques minimales de prévention

Les entreprises du dernier groupe se situent au niveau minimal de protection du secteur, voire en dessous. Elles répliquent en négatif les traits des deuxième et troisième groupes, ce que traduit la mise en place de tel ou tel dispositif clivant. Ainsi, et de toute évidence, le rapport aux documents et la manipulation de concepts sont lacunaires comme la compréhension des codes et des univers réglementaires. Les responsables semblent noyés ou tout à fait indifférents à ces aspects. Tous leurs efforts sont mobilisés par le respect des normes sanitaires qui conditionnent la poursuite de leur activité et absorbent leurs ressources. Les risques professionnels ne sont pas du tout construits comme tels et y compris le risque d'accident du travail qui ne peut venir que d'un écart de comportement des salariés. L'activité de production semble prépondérante, ce qui s'accompagne parfois (CISAL) de désordres dans les ateliers, qu'occasionnent les déficits d'organisation et d'autorité, soit pour les salariés de menaces de risques psychosociaux pouvant aller jusqu'à la violence. Ce n'est pas la règle cependant.

Les dispositifs que ces entreprises ont mis en œuvre doivent tout à l'action de la Cram, quand elle existe. Quand elle n'existe pas (BODAL), la situation en porte la trace par un déficit relatif qui place l'entreprise nettement à la traîne de l'échantillon.

Ce regroupement ne recoupe qu'imparfaitement les points de vue sur les risques inhérents à l'activité, à l'exception des entreprises du quatrième groupe. Pour elles, l'activité est essentiellement pénible et son caractère risqué n'a aucune consistance. L'activité est par ailleurs supposée maîtrisée, notamment par la référence insistante à un savoir-faire artisanal, des tours de main (à préserver). Si des accidents surviennent, c'est que les salariés n'adoptent pas le comportement adéquat. Dans le groupe 2, la dangerosité de l'activité est diversement perçue, mais la notion de risque ne s'aventure cependant jamais au-delà de l'accident du travail. Les maladies professionnelles et particulièrement les TMS dont la survenue est différée et les causes potentielles multiples sont tout à la fois admises mais mal articulées à l'activité. Soit les entreprises les ignorent purement et simplement, soit elles appliquent des procédés réputés efficaces (rotations, etc.) et se déclarent démunies quand, malgré tout, les maladies sont déclarées. Bien qu'appartenant au groupe des grands établissements, l'unité GRENE partage la même perception. Reste donc trois unités – une grande (groupe 3) et deux moyennes (groupe 2), pour lesquelles la notion de risque est constituée de la façon la plus large. Elles déploient également un grand nombre de dispositifs.

Dans notre échantillon et *du point de vue des dispositifs installés*, seules les trois dernières unités (BAREL, SICAV et ALENE) développent une prévention des risques professionnels. Elles s'emploient à éviter la survenue d'un évènement probable mais non certain et elles restent, pour atteindre ce but, ouvertes à l'expérimentation. Elles ne considèrent pas leur univers de travail comme stable et maîtrisé mais ouvert et perfectible. Pour les autres, il s'agit plutôt d'une gestion plus ou moins large, minimale dans le groupe 4 et élargie dans le groupe 1 ainsi que chez GRENE.

A priori et toujours du point de vue des dispositifs, les établissements du groupe ALENE ressortent donc comme les plus performants, tant du point de vue du nombre et de la diversité des dispositifs que de la formalisation d'une politique de prévention – et non de gestion – des risques profession-

nels. Ce sont les bons élèves de l'échantillon dont nous examinons ci-après plus précisément les conditions d'exercice.

2.4. Les (gros) défauts du meilleur élève

À l'actif des deux établissements d'ALENE, on peut porter un nombre important de dispositifs très divers, la structuration des questions de santé et sécurité au travail la plus achevée et la plus ancienne dotée d'un médecin du travail assisté de quatre infirmières à temps plein. L'ingénieur « santé et sécurité » du groupe dispose de collaborateurs spécialisés sur ces questions dans chaque unité. S'il est aujourd'hui placé sous la responsabilité de l'ingénieur-qualité, il jouit du total soutien du directeur de l'unité « volaille », lui-même placé sous la responsabilité directe de Jacques Arrivé, le directeur général du groupe. Le groupe a depuis longtemps aussi organisé la participation des salariés à l'aménagement de leur poste et leur propose également un apprentissage d'exercices de relaxation que nous n'avons trouvé nulle part ailleurs. On a également vu le raffinement des suivis statistiques qui, très bientôt, se complètera d'une cotation des risques TMS de tous les postes de production. Cette méthode, que l'ingénieur-sécurité appelait de ses vœux depuis longtemps, est enfin trouvée, élaborée par un consultant non ergonomiste. Ses premiers usages en usines semblent régler les infinies controverses que soulève la reconnaissance de la pénibilité et des risques TMS des postes de travail. Aboutissant à un score unique à partir de plusieurs dimensions de l'activité (environnement, complexité, charge visuelle, informations, caractéristiques de l'opérateur, ambiance, répétitivité, mobilité, atteinte manuelle, efforts statiques, etc.), elle est bien acceptée par les responsables de production qui y portent même un intérêt inattendu. On trouvera la fiche synthétique de cette « cotation ergonomique de poste » à la fin de ce rapport.

On comprend que le contrôleur de la Cram trouve quelques satisfactions à ses rencontres avec l'ingénieur-sécurité de cette entreprise et ses correspondants. D'abord, les intervenants sont des relais que tous les contrôleurs estiment indispensables à leur action et, là, ce relais est particulièrement efficace. Inutile de rappeler les bases de la prévention, de menacer d'injonctions ou d'affronter des discours rétrogrades. On comprend également que la FIA trouve auprès du même ingénieur de précieuses informations sur la mise en œuvre du document unique.

Pourtant, ce même groupe ALENE est aussi celui qui s'est engagé dans une intensification massive de sa production depuis le milieu des années 1990. Cette dernière forme le contexte des bonnes pratiques de prévention de l'entreprise et les borne considérablement. Le médecin du travail raconte cette histoire récente dans des termes clairs :

« Alors, la chaîne à obus ici, j'ai vécu son installation en 1994. Avant, c'était de la découpe en ligne qui n'avancait pas vite. La dinde était découpée, une demie par chaque opérateur, la chaîne avançait et l'opérateur découpait la moitié. Ensuite on a eu la chaîne à obus qui augmentait la productivité et le rendement de viande (laisser le moins possible de viande sur les coffres ou carcasses). Donc, suite à cette chaîne, on a eu très vite une explosion de TMS et il y a eu un certain nombre d'études qui ont été faites en 1994 sur la polyvalence, parce que le formateur sur la chaîne disait qu'il ne fallait surtout pas changer les gens de leur poste. C'était la condition pour avoir la plus forte productivité. Donc bon... on a mis en place la polyvalence, ensuite on a réglé les podiums pour que chacun et chacune puissent travailler selon sa taille. On a mis en place des ruptures de rythme toutes les dix minutes : on laissait deux obus libres, ce qui permettait aux gens de souffler un peu. La chaîne, c'est 600 à l'heure pour les dindes. Les obus avancent à raison de 66 à la minute, un obus toutes les six secondes, les gestes qu'ils doivent faire correspondent à des temps de cycle très courts sur des gestes compliqués. Donc, donc, donc... on a eu des maladies professionnelles et des restrictions et tant de maladies professionnelles et de restrictions qu'on a eu une chaîne qui ne pouvait plus du tout tourner. Et donc, ils se sont orientés, vers les années 2000, vers des prestataires de services, des tâcherons, autrement dit. Moi, je ne les vois pas, ils sont vus par les services interentreprises et je suis en relation avec le médecin de S-F. Ces "tâcherons" entre guillemets parce qu'ils ont un employeur, ben, ils suivent les cadences que les autres ne pouvaient pas tenir mais tout ce qu'on avait installé sur les chaînes avant est resté pour eux, les rotations, les coupures, etc. Ça reste.

Est-ce que nous sommes assis sur une bombe ? C'est le sens de votre question ? Je réponds : oui, on est assis sur une bombe parce que potentiellement au niveau des expositions, j'ai 1 396 risques liés aux gestes répétitifs. Ça fait beaucoup. C'est tous, sauf le siège, les chauffeurs, l'encadrement, etc. Sinon, tout le monde peut déclarer un TMS. L'état de santé de la population est à peu près stable... Je ne sens pas monter... au niveau des déclarations et le nombre de journées perdues, on recule depuis deux ans... L'état de santé est à peu près stable. Qu'est-ce qui fait qu'à un moment donné les TMS se déclarent, ça je ne parviens pas à le savoir.... Notre situation est contenue mais explosive.

Si on me donnait les clefs de la boutique ? Je baisserais quand même les cadences. Hein, faut pas rêver, parce que, quand y a des cycles et la répétitivité des gestes qui se fait sur une chaîne de découpe sur une chaîne à obus... Ici, c'est 1 200, c'est-à-dire un poulet toutes les trois secondes... et, aux Es, la cadence de l'accrochage, ça tourne à 6 000. Alors, un poulet toutes les demi-secondes, donc ça avance vite au niveau des cadences. Je pense qu'on a atteint le top ! »

2.4.1. Les ravages de l'intensification

L'industrie de la volaille s'est donc considérablement mécanisée depuis le milieu des années 1990, du moins pour les plus grandes unités, comme en témoigne à l'instant le médecin du travail d'ALENE. L'ouvrière de la même entreprise, que nous avons appelée Blandine et que nous avons citée plus haut, affirme que les cadences des Es avant les investissements en chaîne à obus ne dépassaient pas 350 pièces à l'heure. Elles atteignent aujourd'hui 10 000 pièces. Elle raconte aussi comment, au début, elle et ses collègues avaient des vertiges, parfois des malaises, à voir tourner ces volailles si vite devant elles et sans discontinuer. Les cadences sont un élément déterminant de la production des TMS, d'autant qu'elles sont assorties d'une répétitivité extrême. Le temps de cycle moyen est de quatre secondes et beaucoup se situent à la seconde.

À ces conditions, déjà désastreuses, s'ajoute l'imperfection de l'automatisation qui d'une part oblige à des reprises de produits incessantes. Les produits sont plusieurs fois mis sur des chariots ou dans des bacs, stockés dans des zones froides, puis repris, installés sur la chaîne puis retirés, transportés à l'étage dans un autre atelier, etc. plusieurs fois de suite. D'autre part, il y a de nombreux aléas appelant des interventions manuelles très sollicitantes. Blandine, opérée et arrêtée pendant deux ans, reprend son travail et elle est affectée à un poste de production sur l'éviscération. Le poste est réputé « doux », sauf que le lot de poulets qui arrive une heure après sa prise de poste n'est pas bien calibré et qu'elle devra reprendre, à la main pendant trois heures, l'éviscération des 30 000 poulets qui seront passés devant elle, avant qu'elle ne se rende à l'infirmerie où on lui donnera un comprimé d'aspirine.

Ce contexte d'intensification massive semble toujours avoir un temps d'avance sur l'ambulance de la prévention des risques. Ainsi, cet exemple d'amélioration d'un poste de travail dur aux Es et tenu jusqu'alors par des tâcherons que décrit le responsable sécurité du groupe :

« Depuis Pâques, nous avons un nouvel appareil, les poulets sont anesthésiés au gaz avant d'être accrochés et les poulets ne bougent pas et donc la pression pour les saisir est moins forte, y a moins de bruit et y a moins de poussière et ensuite les volailles sont refroidies dans la foulée et ensuite les volailles passent par la découpe automatique. Donc, on a amélioré le système d'accrochage, on a investi pour la qualité de la viande. Personne ne voulait y aller avant, donc on mettait des tâcherons. Mais maintenant, c'est mieux et on a eu des candidatures internes et par la même occasion ils ont avancé l'heure de l'embauche de 4 heures du matin à 2 heures et il y a une prime de nuit, substantielle de 300 euros et, comme le salaire ici, c'est le Smic et bien c'est énorme. Donc, nous, on voulait améliorer le poste et on n'a pas gagné sur la santé ! »

2.4.2. Les inaptés au travail

Au-delà, l'intensification et sa traduction en maladies professionnelles posent donc la question des inaptitudes, partielles déjà. 13 % des salariés d'ALENE ont des restrictions partielles, parfois plusieurs, qui n'apparaissent pas sur les suivis statistiques des risques professionnels. Le poids impor-

tant de ces inaptitudes parmi les salariés a des répercussions en cascades, comme l'explique l'ingénieur-sécurité.

« Le problème des TMS, c'est l'inaptitude partielle quand la personne ne peut pas tenir tel ou tel poste. C'est un vrai problème parce que les autres sont obligés de rester sur les autres postes qui peuvent être difficiles et c'est ce qui arrivait à la découpe. C'est la raison pour laquelle- à force de casser les gens, on n'avait plus personne et donc on a les tâcherons... Exemple à l'accrochage, il y a trois postes et la saignée qui est plus facile parce que juste de surveillance. Quand on a eu une personne à reclasser, on a refusé de le mettre là, parce que sinon les autres n'auraient plus eu de latitude. »

Les inaptes partiels au travail posent des problèmes d'organisation difficiles, parce que les marges de manœuvre sont extrêmement restreintes. Restent donc les inaptitudes à tous postes qui n'apparaissent pas non plus dans les tableaux de suivi. Cinq ont été prononcées en 2008 chez ALENE, qui ne faisaient pas toutes suite à un risque professionnel (deux maladies simples, deux maladies professionnelles et « un tableau 98 »).

Enfin, il semble que les contestations de déclarations de maladie professionnelle ne soient pas rares. Trois cas l'ont été l'an passé et avec succès (pour l'entreprise).

2.4.3. Les tâcherons

« On a aussi des postes difficiles en découpe et en accrochage où on ne trouvait plus personne. On a recruté ce qu'on appelle "des intérimaires spécialisés"... parce qu'on peut plus les appeler des tâcherons... Cependant, si nous on cassait le personnel là-dessus, c'est sûr qu'on fera pareil avec eux...

(...) Si on perdait les tâcherons aujourd'hui, c'est simple, nous ne pourrions plus tourner. On arrêterait l'activité. Quand ils sont rentrés, ça a été très polémique et le directeur a dit : "comment je fais ?... Vous voulez que j'arrête tout ?" Mais, si on regarde les tarifs, c'est pas trop cher, parce qu'ils s'autogèrent. Alors, on prévoit six personnes ; mais ils peuvent tourner à cinq personnes en gagnant le sixième salaire. En abattoir, il doit y avoir sept ou huit tâcherons en permanence sur le site de S-F et dix en découpe, pas plus de dix. Mais, en fin d'année ou vers juillet, ils peuvent être une vingtaine de tâcherons de plus. C'est pas des nombres énormes, mais c'est pas mal quand même. Ils peuvent aussi faire des périodes de septembre jusqu'à fin décembre loin de chez eux... Ils dorment, parce qu'on leur cherche des logements, mais c'est la vie en communauté : une seule voiture ; pas de loisir, parce qu'ils gardent l'argent... » (Ingénieur-sécurité ALENE)

D'origine agricole et très ancienne, le terme « tâcheron » désigne un ouvrier qui exécute des travaux à la tâche pour le compte d'un tiers. Un auto-entrepreneur avant l'heure en quelque sorte pouvant se faire aider de proches ou d'autres ouvriers. Ce n'est pas tout à fait cette forme de travail que l'on croise aujourd'hui dans les ateliers d'abattage et de découpe de volaille où ils sont très présents. Ces tâcherons et tâcheronnes sont salarié-e-s de sociétés de travail à façon des viandes bien connues, anciennes et reconnues. Le groupe EVS est *leader* national du travail à façon de viande et regroupe les sociétés *Euroviande* et *TechniDesoss* qui sont les principales pourvoyeuses de main-d'œuvre. Les deux entreprises emploient plus de 1 200 salariés « spécialisés » dans la transformation de produits carnés qu'elles affectent, au gré des chantiers de durée variable, dans quelque onze départements de l'Ouest et du Centre. D'autres secteurs que l'agroalimentaire ont également recours à cette forme de travail : l'agriculture, la sylviculture, le maraîchage, la viticulture mais aussi le textile, le BTP, la distribution de prospectus, le portage de presse, l'horlogerie, voire la passation de questionnaires pour les instituts de sondage. Sans doute des dizaines de milliers de personnes sont aujourd'hui concernées par cette forme de travail en France¹⁰⁸.

Dans le secteur de la viande, un syndicat : Synafavia (syndicat national des entreprises de travail à façon de la viande), s'est récemment créé (1993¹⁰⁹), qui fédère les entreprises de sous-traitance re-

¹⁰⁸ Voir par exemple, *Liaisons sociales*, avril 2004, « Être tâcheron au XXI^e siècle ».

¹⁰⁹ Reconnu en 1998. Le syndicat vient de signer un accord avec les entreprises de la viande de boucherie par lequel il s'engage à faire respecter l'obligation de formation et de gestion de la santé des salariés de ses adhérentes.

levant du code NAF 1011Z. Son objectif affiché est de « valoriser l'image de la profession spécifique qu'il représente » et de donner aux donneurs d'ordre un maximum de « sécurité juridique » par le respect d'un code de déontologie (respect des conventions collectives, des obligations légales sociales, fiscales, etc.). De fait, le « délit de marchandage » (article L12583 du Code du travail) est une menace très sérieuse pour les entreprises utilisatrices qui doivent fournir la preuve qu'il s'agit d'un travail spécifique dont la « façon » est sous-traitée dans sa globalité pour un paiement lui-même global. Ce souci se traduit par une séparation la plus nette possible dans les ateliers entre le personnel régulier et les tâcherons qui se voient allouer des bouts d'atelier où leur installation est précaire, voire des espaces extérieurs à l'usine. Les entreprises employeuses sont très vigilantes sur les risques juridiques où elles peuvent « se faire taper sur les doigts » ; traduire : se faire contrôler par l'inspection du travail et se voir infliger une très lourde amende à régler *in petto*. Le contrôle ne porte cependant aucunement sur les conditions d'usage de cette main-d'œuvre ni sur la conformité des règles de sécurité. L'entreprise employeuse, contrairement aux intérimaires, n'est aucunement impliquée dans la santé des tâcherons censée revenir aux sociétés prestataires elles-mêmes, auxquelles le droit impose également d'assurer une continuité de formation.

Outre le risque juridique, la séparation répond également à une inquiétude des entreprises de voir partir les éléments les plus actifs et souvent les plus jeunes de leurs effectifs. Étant donné ce que sont la pénibilité du travail et les salaires dans le secteur, la tentation peut être forte de gagner ce que les tâcherons contactés par le biais de réseau internet apprécient entre 30 et 40 % de salaire nominal supplémentaire. Les heures étant systématiquement plus nombreuses, le salaire mensuel est donc bien plus élevé. Un des leviers de définition des salaires est le nombre de tâcherons engagés dans le « chantier ». Moins le nombre est élevé et plus la somme à se partager est importante. Au départ des chantiers, les salariés-tâcherons connaissent le prix de la pièce, TVA comprise, négocié par la société de prestation selon la nature du « chantier », c'est-à-dire selon l'animal à découper. Dans cette hiérarchie, les chantiers d'abattage et découpe des volailles ne sont pas les plus lucratifs :

« Plus le chantier est dur et plus le salaire est haut. Travailler le bœuf est plus rentable que le porc mais plus physique aussi donc... » (AP, 35 ans, tâcheron depuis treize ans).

On y trouve beaucoup plus de femmes dans des conditions difficiles, car les tâches qui sont confiées aux tâcherons sont les plus ingrates du processus et celles où la cadence ne doit pas fléchir, le plus souvent à l'accrochage des volailles et à la découpe de volailles spécifiques ou de séries irrégulières de produits, par exemple d'énormes dindonneaux de réforme pouvant aller jusqu'à quarante kilos que les tâcherons désossent grossièrement en quelque trente secondes. L'ensemble conduit à des situations invraisemblables du point de vue du droit du travail. Un des contrôleurs de la Cram raconte une de ses visites dans une entreprise de volaille de Vendée :

« Chez P., toutes les parties nobles de la volaille sont enlevées par le personnel de l'entreprise mais le reste ce sont des tâcherons. Je l'ai découvert lors d'une visite et là, je n'avais jamais vu cela auparavant. Il y avait une femme, seule, qui utilisait ses deux mains à la fois pour plonger dans les bestioles avec des gestes d'une rapidité inouïe et pendant, tenez-vous bien, 14 heures quasiment d'affilée. Une cadence folle ! Le patron de la boîte extérieure étant là, j'ai discuté avec lui tout de suite en lui disant : "il faut mettre au moins deux personnes." Il m'a répondu qu'elle ne voulait pas, parce que ça lui permettait de gagner davantage... Vous comprenez qu'il y a des TMS, vous auriez vu la cadence, invraisemblable vraiment ! »

Pour tous les tâcherons contactés, l'attrait du salaire est évidemment décisif et ils évoquent tous des soucis financiers particuliers (divorce, maladie d'un proche, etc.) à un moment de leur vie qui les ont poussés à s'engager dans cette voie et la plupart du temps en répondant à une des annonces, très nombreuses sur les sites de recrutement de l'agroalimentaire comme celle-ci, par exemple, dans laquelle on appréciera la disparité géographique des chantiers possibles (dont un concerne l'entreprise ALENE pour son établissement de S-F).

Annonce : Désosseurs - Pareurs (H/F)

Aveyron, Cantal, Côtes-d'Armor, Finistère, Gers, Ille-et-Vilaine, Landes, Lot, La Mayenne, Morbihan, Vendée, Rennes

Entreprise : LPSA. Depuis 1995, **LPSA** est spécialisée dans les travaux à façon de la viande et du poisson.

Vous désirez apprendre un métier de bouche ? Vous souhaitez devenir un technicien spécialisé... dans la transformation des viandes ? Poste basé à : Montauban (35), Colliné (22), Becherel (35), Brennilis (29...), Châteauneuf du Faou (29), Quimper (29), Bannalec (29), Credin (56), Josselin (56), Evron (53), S-F (85)

Conditions : Vous êtes courageux, motivé, ambitieux et à la recherche d'un emploi, alors venez rejoindre nos équipes. En quelques mois, avec ou sans expérience, vous apprendrez notre métier du travail à façon de la viande et obtiendrez une rémunération à la hauteur (www.emploitrovit.com)

Une fois commencée, la reconversion semble difficile parce qu'aucun autre métier n'est réellement accessible à une population peu formée ou pour des salaires tellement inférieurs qu'il est difficile de s'y résoudre.

« Et après, tu es dans l'engrenage d'avoir un plus tous les mois ! Et quand tu es courageux, tu continues et ça te permet d'avoir un meilleur train de vie ! Car les salaires des ouvriers agroalimentaires dans une entreprise ne sont pas très élevés. » (Tâcheron depuis dix ans, 28 ans).

« En fait, j'ai pas de diplôme et, quand je suis sorti de l'armée en 1996, j'ai pris le premier travail que j'ai trouvé et j'ai appris sur le tas et j'ai fait dix ans dans la même boîte et après la tâche ! À vrai dire, sans diplôme ni formation, j'ai du mal à me projeter dans un avenir qui me permettrait d'avoir un travail serein avec un salaire correct ! Donc, encore l'usine ou manœuvre dans le bâtiment ! Pas évident ! Donc je reste me crever au taf comme beaucoup d'autres ! » (35 ans, tâcheron depuis treize ans)

C'est en général la santé et le « corps cassé » qui imposent l'arrêt et la reconversion :

« L'avenir d'un tâcheron ? C'est clair : une reconversion, le jour où la mécanique commence à faillir ! En général, rares sont ceux qui font cela toute leur carrière ! D'ailleurs, j'en ai jamais vu en quinze ans de métier ! Si vous voulez, on embauche ! » (35 ans, tâcheron depuis quinze ans)

« En général, après 35 ans, c'est foutu. On fait plus rien et on peut plus tenir... Alors, ils partent... Vous avez peut-être l'impression que les gens sur les chaînes sont vieux mais ils ne sont pas vieux, impossible. Ils ont l'air vieux parfois, mais c'est pas possible de tenir le rythme, c'est trop dur. Au bout d'un moment, les gars ils ont mal partout et ils sont cassés de chez cassé ! » (35 ans, tâcheron depuis 13 ans)

Des tâches pénibles, des rythmes de travail intenses et des conditions de vie générales également difficiles. Les chantiers étant mobiles ou en tout cas provisoires, les tâcherons sont en général logés dans des appartements collectifs qu'ils se partagent le plus possible pour amoindrir les frais annexes. On raconte que certains, pour dépenser moins encore, dorment dans leur véhicule sur les parkings des entreprises. Quantité de rumeurs circulent sur le compte des tâcherons que les salariés n'aiment en général pas beaucoup, soupçonnés qu'ils sont de n'être guidés que par l'appât du gain et, surtout, d'imprimer en tête de ligne des cadences infernales qui s'imposent à tous et toutes.

Dans les Pays de la Loire, la main-d'œuvre étrangère est rarement sollicitée pour ces tâches mais, ailleurs, elle peut l'être exclusivement. Nous l'avons constaté dans une grosse usine de GRENE.

CONCLUSION

En enquêtant auprès d'entreprises diverses d'un même secteur, nous avons cherché à comprendre la façon dont elles appréhendent leurs risques professionnels et le type de prévention qu'elles mettent en place. Ce secteur est connu pour sa dangerosité et réputé peu sensible aux questions de sécurité au travail, ce qui laissait craindre que rien de sérieux n'y ait été installé pour préserver la santé des travailleurs. Or, premier résultat, toutes les entreprises enquêtées ont mis en place des dispositifs de

prévention des risques professionnels. Ces derniers sont plus ou moins nombreux et plus ou moins sophistiqués selon les cas mais, quoi qu'il en soit, les mauvais résultats du secteur ne peuvent être attribués à une inaction généralisée, une indifférence ou de la négligence.

Nous avons identifié ce que nous avons appelé un minimum commun (de dispositifs) recouvrant trois grands types de dispositifs. Ce minimum commun porte la trace nette de l'action de proximité des contrôleurs de la Cram auprès des entreprises. C'est un deuxième résultat de l'enquête que nous soulignons dans cette conclusion, tant l'activité des services administratifs en charge de la prévention des risques est, fréquemment, objet de critiques sévères. À ce propos, l'enquête invite à dissocier deux éléments que ces critiques amalgament souvent : le modèle d'intervention de la Cram sur lequel nous reviendrons plus loin et l'action des agents de prévention (les contrôleurs) sur le terrain. Cette dernière – qui se mène avec des moyens somme toute réduits – produit des effets observables. Des effets qui peuvent être jugés insuffisants ou inadaptés mais des effets quand même, qui signalent que le conseil et le suivi de prévention en entreprise sont des points positifs, des leviers d'action, d'autant plus utiles que le réseau support de ces questions autour des entreprises est singulièrement ténu. Les inspecteurs du travail paraissent désinvestis des questions de santé au travail, quelles qu'en soient les causes, et la contribution des médecins du travail semble variable. Les contrôleurs des Cram forment donc comme les derniers bastions d'un terrain peu fréquenté, pour ne pas dire, déserté.

L'action de ces contrôleurs joue dans la mise en place de dispositifs et, donc, de leur diffusion d'un secteur à l'autre ou à l'intérieur d'un même secteur. Elle joue aussi comme un signal de l'intérêt public pour la prévention, qui agit pour les entreprises les moins engagées comme un stimulant, voire une contrainte – bien que cet aspect de l'intervention soit très peu outillé et donc peu utilisé dans les faits – et, pour celles qui sont le plus engagées, comme un appui de leur action. La présence des contrôleurs consolide en effet les positions des personnes ayant en charge des questions de sécurité, qui tendent à être considérées comme mineures par rapport aux impératifs de production ou aux exigences du contrôle sanitaire. Les campagnes publiques de sensibilisation aux TMS, lancées pendant la période de l'enquête, apportent le même renfort, même si leur message peut être critiqué. Il en va de même de l'accord « santé-sécurité » signé par la branche en 2007 et la signature de la Charte Cnam-TS en 2009, dont nous avons pointé les faiblesses respectives.

C'est que la situation de la prévention des risques professionnels ne peut s'appréhender du seul point de vue interne de l'entreprise. Les règles sanitaires et, depuis peu, les contraintes environnementales que les entreprises doivent intégrer de plus en plus nombreuses, en donnent des illustrations. L'une et l'autre s'imposent de l'extérieur de l'entreprise, portées par des soucis de santé publique et de développement durable qui contraignent les acteurs économiques et sur lesquels on leur demande des comptes. Qu'un ensemble de garanties soient attendues par les clients sur la sécurité sanitaire et le respect de l'environnement, parce qu'ils seront eux-mêmes jugés sur ces aspects, joue un rôle déterminant dans les priorités internes des entreprises et la hiérarchie des moyens qu'elles déploient ici ou là. Dire que la prévention des risques professionnels tend à occuper une place mino-rée dans les entreprises, c'est aussi dire que les clients-consommateurs n'ont aucune attente-exigence à son propos. L'idée, fréquente dans les entreprises, que les questions de sécurité au travail n'en sont qu'à leurs balbutiements et qu'elles atteindront bientôt, comme naturellement, le niveau de formalisation de la sécurité sanitaire, n'est pas très solide. D'une part, les questions de risques professionnels sont, comme on le sait, bien antérieures à celles du risque sanitaire. D'autre part, l'exemple des préoccupations environnementales qui surgissent depuis dix ans, se structurent, s'imposent largement, ont des effets bien plus structurants que ce que les risques professionnels ont jamais connu.

Dans ce contexte, déficitaire du point de vue de la construction des risques professionnels, certaines des entreprises enquêtées, les plus nombreuses d'ailleurs, ont développé des pratiques de prévention qui dépassent le minimum commun du secteur. L'amplitude de ces pratiques et leur objet sont variables. À l'issue de l'exploration des formes de cette variabilité, nous avons identifié quatre grands types de pratiques :

1. des procédures fortement centrées sur l'atelier de production visant l'aménagement des postes de travail et leur environnement plus ou moins immédiat ;
2. des pratiques plus formalisées au-delà de l'atelier et sollicitant, de façon structurée et continue, la participation des salariés à la gestion des risques professionnels et à leur prévention ;
3. des pratiques des plus grands établissements dans lesquels on trouve des dispositifs nombreux et diversifiés ainsi qu'un appareillage de collecte et de suivi permettant des analyses fines et régulières des risques professionnels et des évaluations financières précises bien que non divulguées ;
4. le dernier groupe de pratiques, par opposition aux trois précédents, se situe péniblement au seuil minimum du secteur et souvent en dessous du niveau des exigences légales.

Des groupes de pratiques dont nous avons noté qu'ils recouvraient mal la diversité de construction du risque lui-même. Nous avons finalement réservé l'expression *prévention des risques professionnels* à trois des entreprises enquêtées, les autres n'assurant qu'une gestion de ces risques avec des variations très sensibles. Mais, la catégorisation est fortement perturbée par la prise en compte des conditions pratiques de l'activité productive. L'exemple développé concernait les établissements du groupe ALENE qui a fait des choix d'intensification drastique au mitan des années 1990. Ces choix structurent le contexte de prévention qui paraît toujours un peu en retard sur les dégradations en cours. Ainsi, chaque groupe de pratiques de prévention doit-il être articulé aux conditions pratiques de l'activité productive des entreprises concernées. Ces conditions forment autant de logiques productives distinctes que reprend le tableau de synthèse ci-dessous :

Tableau 40 : Types de pratiques de prise en charge des risques professionnels et configurations productives associées

Types de dispositifs		Logiques productives
Procédures en ateliers	→	GROUPE 1 →
Pratiques formalisées et participation	→	GROUPE 2 →
Pratiques diversifiées des grands établissements	→	GROUPE 3 →
Pratiques minimales	→	GROUPE 4 →

<i>Mécanisation/séries longues</i>
<i>Diversité souple/séries très courtes à courtes</i>
<i>Intensification</i>
<i>Frontières artisanat/industrie</i>

Nous avons évoqué le contexte d'intensification massive du groupe 3.

Les entreprises du groupe 2, nous l'avons vu, égalent les plus grandes du point de vue de la prévention des risques professionnels. Elles s'en distinguent cependant par une activité fortement diversifiée, cadencée mais sans commune mesure avec les grands établissements. Une activité qui, en soi, ne porte pas autant atteinte à la santé des salariés, alors qu'elles mettent en place une série de dispositifs presque équivalents en nombre et en diversité. À cet égard, ces entreprises relevant du taux dit « mixte » de taxation pourraient bien se trouver pénalisées par la taxation. Il faudrait pouvoir l'évaluer finement.

Symétriquement, certaines entreprises du groupe 1 et de même taille, qui s'investissent très peu dans la prévention, tirent certainement avantage du même mode de tarification. Dans leur ensemble, les entreprises du groupe 1 gèrent les risques professionnels dans le voisinage de leurs choix stratégiques du moment et/ou à venir, en appui sur une logique de substitution de la main-d'œuvre qui pallie les difficultés de recrutement mais permet aussi des montées en cadence. Cette mécanisation est vue comme seule « voie d'adaptation » possible qui répondra à toutes les nécessités : de qualité, de sécurité pour les salariés et de productivité. Parfois, elle s'accompagne d'un idéal de fluidité ef-

façant dans le futur les spécificités animales du produit au profit de taux de protéine, de glucide et des couleurs.

L'infinie diversité des cas d'entreprises que décrivent régulièrement les contrôleurs des Cram se réduit, pour notre échantillon, à trois grandes logiques productives dans lesquelles, non seulement les acteurs diffèrent, mais encore les modes de prise en charge des risques professionnels, les questions que pose cette prise en charge et les objets auxquels ces questions s'appliquent. Face à ces dernières, les actions de conseil en prévention des Cram comptent bien plus dans les « comportements de prévention » des entreprises que la tarification. L'activité de conseil et d'orientation vers la prévention est donc un levier efficace dont on a rappelé la trace dans le minimum de dispositifs installés par les entreprises du secteur. Cependant, ce levier efficace – souvent ignoré, voire dénigré par les recherches sur le système français de prévention – peine à trouver les ressources d'une prévention plus large. L'effectif des contrôleurs rapporté au nombre d'entreprises à conseiller donne, certes, une première explication des difficultés rencontrées, mais l'enquête invite à poursuivre l'examen du modèle de prévention promu et de l'objectif qui le sous-tend.

Ce modèle de prévention ignore globalement les conditions ou logiques productives des entreprises qu'il cherche à inciter à la prévention pour se centrer sur leurs pratiques en matière de risque. Or, nous l'avons vu, le contexte productif spécifie les problèmes et les besoins en matière de prévention. Les problèmes et les risques professionnels que produisent les entreprises du groupe 1 sont marqués par la mécanisation des *process* qu'elles voient comme la condition de leur survie. Ils portent, par exemple, sur les reprises de produits, les activités de manutention qui non seulement y persistent mais dont l'intensité peut croître si les postes ne sont pas réaménagés de façon globale. Travailler les conditions de cette mécanisation, avec les entreprises, en y intégrant le risque professionnel constitue un enjeu d'une tout autre nature que de promouvoir les EPI, la rotation des postes – dont les conditions concrètes d'application sont très aléatoires – ou encore « le couteau qui coupe ». La prise en charge des risques y change de statut : de contrainte extérieure à la production, elle devient (possiblement) perspective interne à la production dans les termes décidés par les entreprises.

Autre trait du modèle de la Cram, il se veut initiateur de pratiques de prévention dans un objectif d'autonomie des entreprises en la matière ; l'action des contrôleurs vise alors à imprimer l'élan initial d'un processus dont la conduite revient aux entreprises. C'est la raison pour laquelle la présence d'animateurs de sécurité en entreprise paraît à beaucoup de contrôleurs comme *la* condition d'une action efficace. Raison aussi qui explique que la structuration d'une fonction-sécurité dans une entreprise s'accompagne souvent d'un retrait relatif du contrôleur qui reporte ses efforts vers d'autres entreprises « moins avancées ». Or, les questions que posent les risques professionnels, particulièrement les TMS, n'en sont pas réduites pour autant, au contraire parfois, car mieux vues. Les besoins d'expertise et de conseils s'y font particulièrement sentir, qui ne semblent pas, en soi, plus complexes mais, nécessairement, plus articulés à la logique productive dominante. Il ne s'agit pas de tout résoudre mais d'aider les intervenants en interne à faire des choix et à conduire une politique de prévention soutenue. Le modèle Cram propose des procédures, mais n'aide pas à l'organisation des pratiques.

De la même façon, les correspondants-sécurité qui semblent garants d'une bonne prise en charge des questions de sécurité souffrent souvent d'une position précaire dans les entreprises, notamment dans leur rapport aux responsables de production. La présence des Cram et, en général, de tout ce qui conforte l'importance de la sécurité au travail (campagne de sensibilisation, charte, accord de branche, etc.) à l'extérieur de l'entreprise joue un rôle considérable dans les marges de manœuvre dont ils disposent. À l'inverse, le relatif retrait des contrôleurs donne un signal négatif et les fragilise.

Derrière ces difficultés, se découvre donc, aussi, un déficit de connaissance qui ne porte pas seulement sur les mécanismes produisant des risques professionnels – une causalité travail-santé, en quelque sorte – mais surtout sur les conditions de l'inscription de ces mêmes risques au cœur de la valorisation économique dans les différentes formes qu'elle peut prendre.

MENTAL & STRESS					
ATTENTION					
COTER CHAQUE LIGNE DU MODE OPERAIRE					
Niveau d'attention	Temps de maintien de l'attention				
	< 10%	< 30%	< 50%	< 85%	≥ 85%
Faible Conditionnement, Packaging, Emballage	0	2	4	6	8
Moyen Assemblage, mécanique	2	4	6	8	10
Elevé Electronique, découpe, usinage	4	6	8	10	10
Le niveau d'attention peut être dû à la difficulté de la tâche ou aux risques d'accident ou de détérioration					
Risque TMS					
COMPLEXITE - VITESSE					
	Faible	Moyen	Elevé		
Complexité du travail (*1)	0	1	2		
Variété des actions	0	1	2		
Décision à prendre (*2)	1		1		
Rythme de l'activité	Allure libre	Allure imposée ou Ligne avec Takt > 15 min	Saturation > 90 % ou Ligne Takt < 15 min		
(*1) La complexité est liée à la technicité des actions à réaliser, savoir faire nécessaire pour accomplir le travail					
(*2) Les décisions sont basées sur l'importance et le nombre de choix à réaliser					
Risque TMS					
CHARGE VISUELLE					
	Elevé	Moyen	Faible		
Contraste Pièces / Fond	0	1	2		
Niveau de perception des détails	0	1	2		
Niveau d'éclairage général	Bon	Moyen	Mauvais		
Homogénéité de l'éclairage	0	1	2		
Pour niveau d'éclairage normal (350 à 600 lux) Acuité de contrôle visuel 1000 lux - Pointure 750 lux					
MAJORATIONS					
Eblouissement au poste de travail					
Activité fine sans éclairage local					
Couleur de l'éclairage inadéquat					
Lumière artificielle permanente	+1				
Risque TMS					

INFORMATIONS			
	Faible	Moyen	Elevé
Quantité / Diversité	0	1	2
Complexité	0	1	2
	Facile	Moyenne	Difficile
Lisibilité des infos	0	1	2
Visibilité des signaux	0	1	2
Interprétation & Compréhension	0	1	2
Informations au poste pour accomplir le travail => Documents, informatique, Signaux visuels ou sonores...			
Risque TMS			
INTERET DU TRAVAIL			
	Opérateur accompagné Doublette	Opérateur suivi Tutorat	Opérateur non accompagné
Apprentissage au poste	0	1	2
Identification au Produit	0	1	2
Initiatives	Autonomie	Production & Préparation	Production uniquement
Enrichissement des tâches	0	1	2
Rotation de poste	De 1 à 3 fois par équipe	Tous les jours	Jamais
Cycles courts	0	1	2
Changement de travail	Tous les jours	Toutes les semaines	Jamais
Cycles longs	0	1	2
Risque TMS			

ENVIRONNEMENT			
AMENAGEMENT			
	Possibilité de communication	Au moins 1 personne viable	Opérateur isolé
Communication	0	1	2
Éléments entraînant une position inconfortable sur ou sous le plan de travail	Aucun	1 ou 2	Plus de 2
Dessins, contenants, outils, outillages	Adaptés	Inadaptés Améliorables	Inexistants
Rangement du poste	Chaque objet à sa place	Empiètement non pérenn	Empiètement permanent
Propreté	Propre	Salissant	Sale
Apparence des couleurs	Chaud	Intermédiaire	Froid
Risque TMS			

OBJETS				
	Elevée	Moyenne	Faible	
Surface de contact des objets avec la main	0	1	2	
Précision et finesse	2	1	0	
	Rare	Occasionnelle	Frequent	
Arrêtes vives lors des manipulations	0	1	2	
Effets pinces avec les doigts	1	2	3	
Utilisation de la main comme un marteau	0	2	3	
Effort d'utilisation des outils et de positionnement des composants	Faible < 1 kg	Moyen 1 à 3 kg	Elevé > 3 kg	
	1	2	3	
Température des objets manipulés	Ambiante	Chaude	Froide	
	0	1	2	
Risque TMS				
OPERATEUR				
	Oui	Non		
Formation au mode opératoire	0	2		
Intéressé par le travail	0	2		
Restrictions d'aptitudes	2	0		
Stress apparent	2	0		
Age	< 50 ans	> 50 ans		
	1	2		
Sexe	Homme	Femme		
	0	1		
Antécédents TMS (Soin ou reconnu)	Aucun	Existant		
	0			
Risque TMS				
AMBIANCE				
	16° < T < 25°	15° < T < 16° ou 25° < T < 30°	T < 15° ou T > 30°	
Température en °C	0	1	2	
Courant d'air - Variations de température	Jamais	Occasionnel	Frequent	
	0	1	2	
Taux d'hygrométrie	Normal 40 à 60 %	Sec < 40%	Humide > 80 %	
	0	1	2	
Niveau sonore	< 70 dB	70 à 80 dB	> 80 dB	
	0	1	2	
Pic de bruit - Apparition	Jamais	Occasionnel	Frequent	
	0	1	2	
Pic de bruit - Intensité	Faible Ecart < 10 dB	Moyen Ecart de 10 à 20 dB	Elevé Ecart > 20 dB	
	0	1	2	
Atmosphère (Poussières, Gouttes, Emanations)	Absence	Nocturne faible	Nocturne forte	
	0	1	2	
Vibrations au poste ou environnement	Aucune	Intermittente	Permanente	
	0	1	2	
Risque TMS				

SYNTHÈSE GÉNÉRALE

Dans cette dernière partie, nous revenons sur les deux grandes options de la recherche et synthétisons les principaux résultats auxquels elles nous ont conduits. La première option tient à l'objet même de la recherche. Nous avons proposé d'examiner les pratiques d'entreprise en matière de prévention des risques professionnels à partir des dispositifs qu'elles mettent en place et qu'elles décrivent. La seconde option est méthodologique et concerne le couplage entre une approche statistique et une démarche d'observation qualitative. Un couplage auquel les résultats de l'enquête doivent beaucoup et dont nous tenterons de formaliser davantage les étapes et les apports dans le second temps de cette synthèse.

1. PLUSIEURS VOIES DE PRÉVENTION POUR UNE DIVERSITÉ DE MODES DE GESTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

La recherche est née de l'hypothèse qu'il était utile d'éclairer les pratiques des entreprises en matière de gestion des risques professionnels, notamment pour contribuer aux débats sur le modèle de prévention à promouvoir. Ces pratiques d'entreprise restent mal connues en effet. Aucun dispositif d'enquête n'en rend compte de façon systématique et les données disponibles demeurent partielles, centrées sur des secteurs ou des types particuliers d'entreprises. Les modèles économiques n'apportent guère de précision. Ils formalisent les comportements d'entreprise par une série de conventions, dont l'hypothèse d'une réaction rationnelle aux *stimuli* de l'incitation financière et/ou des sanctions des pouvoirs publics. L'intensité des efforts de prévention y est par ailleurs estimée par le biais de l'évolution des valeurs du taux de risque, appliquée par la Cnam-TS aux entreprises, à hauteur des risques qu'elles produisent.

Nous avons appréhendé les pratiques de prévention des entreprises à partir des dispositifs qu'elles mettent en place pour réduire les risques professionnels, des conditions de mise en œuvre de ces dispositifs et de la place qu'elles réservent à la sécurité dans leurs objectifs explicites. Pour atteindre ce but, nous avons mobilisé les ressources de l'enquête *REPONSE* et mené une enquête qualitative auprès des entreprises de transformation de la volaille réputées parmi les plus dangereuses pour leur main-d'œuvre. Dans les deux cas, les diverses dimensions du contexte socio-économique des entreprises ont participé à la recherche des facteurs associés aux comportements de prévention les plus intenses.

1.1. Un ordonnancement des dispositifs de prévention, une typologie des comportements

L'exploitation des données de l'enquête *REPONSE*, nourrie des résultats de terrain, constitue le premier apport de la recherche. Malgré les limites de l'enquête pour traiter des risques professionnels, nous disposons à présent d'un schéma général des comportements de prévention. Cinq types de comportement¹¹⁰ ont été dégagés :

1. une absence de dispositif (16,7 % des cas) ;
2. la mise en œuvre de dispositifs de prévention courants, à l'initiative des directions, sans concertation ni négociation avec les salariés ou leurs représentants (12,6 % des observations) ;

¹¹⁰ Ces types de comportements correspondent aux « classes d'établissements » analysées dans la partie I du rapport, qui est dédiée aux analyses statistiques.

3. la mise en œuvre de dispositifs plus complexes dans le cadre d'un objectif, constitué mais non prioritaire, d'amélioration de la sécurité en informant plus largement les salariés et leurs représentants (45,1 % des établissements) ;
4. la mise en œuvre des dispositifs de prévention les plus structurants dans le cadre d'un objectif-sécurité défini comme prioritaire. Les salariés sont non seulement informés, mais les conditions de travail font l'objet de négociations débouchant souvent sur un accord (12,7 % des établissements) ;
5. ce dernier type reprend les traits du type précédent à l'exception de l'objectif-sécurité qui, ici, n'est pas prioritaire, et des dispositifs qui, à l'inverse, ont le niveau le plus élevé de formalisation (12,8 % des observations).

De cette première typologie, il ressort que la plupart des entreprises agissent pour améliorer la sécurité au travail. C'est le second résultat de la recherche, confirmé tant par la statistique que par les observations du terrain. Les mauvais résultats des risques professionnels français ne peuvent être compris comme l'effet d'une carence absolue de la part des entreprises. Plus de 80 % des établissements de vingt salariés et plus « font quelque chose » à ce sujet et le type 3 dessine une norme (au moins au sens statistique) qui excède les exigences de la loi en la matière. Sur le terrain, les entreprises enquêtées, qui se partagent entre les types 2, 3 et 5, ont toutes mis en œuvre des dispositifs, même si le respect de la législation est pour certaines assez aléatoire.

Cependant, mettre en œuvre un dispositif ne dit rien de sa nature ni de ses effets, qui peuvent rester limités. Le recensement des dispositifs déclarés visait à éclairer ce point. Il révèle une grande hétérogénéité et, au passage, la faible normalisation du champ de la prévention : un même dispositif apparaissant, par exemple, sous divers intitulés. On note, en renfort des observations faites plus haut sur la norme des pratiques de prévention, que près des deux tiers des établissements déclarent avoir installé deux dispositifs ou plus. Parmi ceux-ci, certains (l'aménagement des postes de travail, la prévention en général, les formalisations et les interdictions-sanctions) sont plutôt le fait des établissements les plus préventifs (du type 4 et, par définition, du type 5). Les établissements les moins préventifs centrent, quant à eux, leurs efforts sur la sécurisation des machines ou des espaces de travail, l'organisation des premiers secours et la mise en conformité des installations. Entre ce « haut » et ce « bas », les observations de terrain et la documentation professionnelle ont permis de dégager une catégorie de dispositifs d'intensité intermédiaire dans les données statistiques et deux catégories pour les observations de terrain¹¹¹.

1.2. Les facteurs associés aux pratiques de prévention

L'étape suivante de notre travail a cherché les facteurs qui pouvaient être associés aux pratiques de prévention. L'objectif était d'identifier des leviers possibles de l'action publique. À cet effet, nous avons testé de multiples dimensions socio-économiques des entreprises et des établissements. L'enquête qualitative et l'enquête statistique étaient, l'une et l'autre, d'une très grande richesse de ce point de vue. Les principaux résultats montrent que les (non)décisions en matière de prévention ne peuvent être isolées d'autres aspects de l'entreprise. Les modes de gestion des ressources humaines, les types de relations sociales ou la configuration productive dans laquelle s'insère l'entreprise apparaissent au moins aussi importants que la dangerosité du travail et la situation financière. La dangerosité des activités n'ordonne pas non plus la diversité des pratiques. Pour une même activité, l'enquête de terrain témoigne de la diversité des conceptions du risque possible. Nous en avons repéré trois qui attestent que le risque ne s'impose pas de lui-même, qu'il n'a pas, en soi, de réalité substantielle. Autre point, les enjeux des coûts économiques de la prévention ne se révèlent pas aussi centraux qu'on pourrait l'imaginer. D'où des interrogations sur l'efficacité des

¹¹¹ La construction de deux catégorisations homologues mais distinctes dans les données statistiques et qualitatives tient évidemment à la spécificité de ces matériaux et des analyses qu'elles suggèrent et permettent.

incitations financières, surtout quand elles composent l'essentiel des outils de l'action publique. Enfin, l'engagement personnel de dirigeants « éclairés », souvent cité comme un facteur central des bonnes pratiques, ressort peu des analyses. Bref, nous n'avons trouvé aucune causalité simple et univoque qui constituerait *le levier* d'incitation, pertinent pour toutes les situations.

Les pratiques d'entreprise s'appréhendent dans le cadre de « configurations productives » qui organisent des points d'équilibre différents quant à l'importance accordée aux résultats économiques, à la pérennité de l'activité de l'entreprise, à son organisation de travail, à sa structuration sociale et à la place qu'y occupent les salariés. Dans certains cas, par exemple, le rôle des salariés (*via* leurs syndicats, l'existence d'un CHSCT, leur capacité de mobilisation, etc.) dans la co-construction du risque et des réponses à y apporter est déterminant. Dans d'autres, il est mineur ou neutre (au moins statistiquement). Outre l'implication des salariés, l'analyse statistique souligne également les proximités entre prévention et stabilité de la main-d'œuvre, d'un côté, et prévention et politiques actives de formation, de l'autre. À l'inverse, l'instabilité et l'imprévisibilité de l'activité économique semblent aller à l'encontre de la prévention, tout comme une forte intensité du travail. L'enquête auprès des entreprises de découpe de volaille fait davantage ressortir le poids des choix stratégiques de positionnement sur un marché concurrentiel et en cours de restructuration. Quelle que soit la taille de l'entreprise, la diversité de la production et les séries courtes et variées structurent d'emblée une cascade de décisions et d'évènements de façon radicalement différente que ne le font, par exemple, des choix d'intensification massive de la production. Les risques et les termes de la prévention s'en trouvent également différemment posés.

C'est donc non pas un mais plusieurs leviers d'action que les analyses découvrent et qu'il serait possible d'actionner ensemble sans penser qu'ils joueront *a priori* le même rôle dans toutes les situations. Ainsi, l'efficacité des incitations financières dont nous avons quelques raisons de douter dans beaucoup de situations n'empêche pas l'existence de marges de manœuvre économiques pour certains établissements. Globalement, ce n'est pas la bonne santé économique qui favorise des pratiques actives de prévention. À l'inverse, ces dernières ne sont pas véritablement empêchées par des difficultés financières. Il n'y a pratiquement pas de rapport entre situation économique et engagement dans la prévention.

Parmi les facteurs positivement corrélés à la prévention, on note : une participation importante du public au capital de l'entreprise, l'existence d'un CHSCT, la présence d'un plan de formation et le souci d'un bon climat social. De façon moins sensible, la présence d'un syndicat Force ouvrière¹¹², l'implication dans des instances patronales, la dangerosité du travail et la liberté dans la fixation des prix.

Les facteurs négativement corrélés sont l'intensité du travail telle qu'elle est perçue par les salariés, le secteur des industries agroalimentaires, des biens d'équipement et des services. Dans une moindre mesure, on note également la position de sous-traitant, une stratégie économique défensive et une main-d'œuvre instable.

1.3. Au-delà de la seule politique de tarification, une pluralité de leviers pour l'action publique

Plusieurs leviers, donc, à actionner, mais dont l'efficacité s'apprécie en fonction des configurations productives dans lesquelles les entreprises s'inscrivent. Autrement dit, et nous y insistons, il faut penser une diversité de voies vers la prévention : ici, accompagner une automatisation en cours, mal

¹¹² Avec toutes les limites d'interprétation que nous avons indiquées dans ce rapport. La surprise d'observateurs et bons connaisseurs de la formation des responsables syndicaux à la prévention des risques professionnels invite à prendre ce résultat avec précaution. Il demeure que, d'un point statistique, il est tout à fait robuste, du fait notamment d'une présence plus affirmée de délégués syndicaux FO dans les établissements ayant une politique active en matière de prévention alors que le risque y est faible. Une interprétation de la corrélation statistique pourrait en ce sens être que ce syndicat s'implante préférentiellement dans des établissements où la politique de l'établissement est déjà, et quoi qu'il en soit, favorable aux salariés, en particulier du point de vue de la prévention des risques professionnels.

raisonnée, qui déplace et parfois aggrave les risques professionnels ; là, soutenir des acteurs de prévention dans leurs négociations avec les opérationnels ; ailleurs, formaliser davantage des procédures de prévention ; ou encore faire entendre plus clairement une voix d'autorité et sanctionner. Un enjeu fort, nous semble-t-il, de l'action publique est de diversifier et de spécifier ses outils en fonction des différentes configurations productives dans lesquelles les pratiques de prévention prennent corps et sens ; dans lesquelles, aussi, le risque lui-même est diversement construit.

L'action publique n'est pas dénuée d'atouts. Dans la diversité des leviers à mettre en œuvre, ce sont autant d'acquis à réexaminer et à mobiliser. Citons-en deux. Le premier concerne sa capacité d'action sur le contexte général des entreprises. Par exemple, aucun de nos interlocuteurs n'est resté insensible à la campagne sur les TMS qui se déroulait en même temps que l'enquête. L'action publique joue donc sa partie dans la visibilité des problèmes que posent les risques professionnels, condition essentielle de leur prise en charge dans les entreprises. Second atout, l'action efficiente que les contrôleurs-sécurité mènent sur le terrain, malgré des moyens limités. La généralisation de certains dispositifs de prévention leur est directement imputable. Leur intervention cependant ne répond pas à la diversité des attentes des entreprises et, sur ce point, la faiblesse des moyens n'est pas seule en cause. Elle souffre aussi d'une insuffisance des outils disponibles ; outils dont cette intervention de proximité a impérieusement besoin. Le déficit est sensible pour les maladies professionnelles qui s'accommodent mal des instruments forgés pour les accidents du travail. L'insuffisance des recherches sur les risques professionnels, soulignée par plusieurs rapports publics, est ici en cause.

Au-delà, cette intervention reste pétrie d'un modèle implicite modelé et centré sur les seuls risques donnant lieu à réparation. Or, ce modèle ignore des aspects essentiels du problème. On pense aux phénomènes de sous-déclaration dont la commission Diricq a rappelé l'ampleur en demandant en 2005 un transfert de la branche professionnelle vers le régime général d'une somme située entre 564 millions à 1,02 milliard d'euros. S'y ajoutent, bien sûr, les pathologies qui n'ont pas acquis le statut de « tableau » et ne peuvent donc donner lieu à reconnaissance. Ainsi en va-t-il aujourd'hui encore des risques psychosociaux. Mais, au-delà, le modèle est également totalement insensible au contexte dans lequel les risques sont produits. Précisément les situations d'intensification massive, qui se sont multipliées depuis le milieu des années 1990 pour la transformation de la volaille, sont hors champ. Or, ces situations – que connaissent les plus grandes unités de la transformation de la volaille – sont une des sources incontestées des TMS. Cette même intensification rend également difficile le maintien dans l'emploi des salariés victimes. Le devenir professionnel de ces salariés et les conditions de leur reclassement ne sont l'objet d'aucune évaluation. Des pratiques de sélection et d'éviction de la main-d'œuvre restent ainsi insaisissables.

Le modèle est également aveugle à l'externalisation des risques vers une main-d'œuvre extérieure à l'entreprise, y compris celle qui travaille dans l'entreprise. Pour le secteur étudié, les postes les plus durs dans la gestuelle et les cadences sont confiés à des prestataires de service, ce qu'on appelle aussi des « tâcherons ». Ainsi l'entreprise, dont les taux sont parmi les plus bas du secteur, emploie-t-elle le plus de tâcherons et garantit-elle le moins le réemploi des malades. À l'inverse, d'autres moins bonnes élèves de la prévention maintiennent en emploi leurs salariés et les reclassent. Le reclassement des victimes, notamment quand l'employabilité est fortement limitée, ne devrait-il pas intervenir dans le décompte des coûts engendrés par le risque ? Leur prise en compte ferait pourtant plus exactement apparaître les coûts que les risques professionnels imposent aux individus et à la collectivité.

1.4. L'efficacité du système de tarification en question

Au cœur de ce modèle, les risques professionnels sont articulés à un système particulier de tarification. La recherche conduit à émettre quelques réserves sur l'efficacité de ce système. « Toutes choses égales par ailleurs », et notamment à taille donnée, on n'observe aucune différence d'intensité de prévention entre les entreprises soumises au taux dit « réel » et les autres. Les liens entre les

taux de risque affectés et le nombre de dispositifs de prévention installés sont distendus et, parfois, erratiques. On peut, par exemple, observer des taux de risque élevés là où la prévention est la plus intense et la plus régulière. Plusieurs raisons peuvent être évoquées : le mode de calcul fondé sur les résultats des trois dernières années, l'effet paradoxal de meilleure déclaration des sinistres, le jeu de la mutualisation pour les plus petits, etc.

Quoi qu'il en soit, l'effet incitatif qu'espérait le législateur n'est pas probant. Les taux de risque sont peu suivis dans les entreprises qui n'en comprennent ni la construction, ni la valeur. Peu connaissent leur taux et, quand elles le connaissent, aucune ne sait le situer par rapport à la moyenne du secteur et des autres secteurs. Les coûts font partie des charges patronales dont les entreprises s'acquittent sans toujours savoir qu'elles pourraient en réduire le montant. Nos analyses montrent bien que l'économie de la prévention des risques professionnels répond à d'autres déterminants que la situation économique des entreprises et que l'incitation financière à elle seule n'est pas suffisante.

2. RETOUR SUR L'APPORT CROISÉ DES DONNÉES STATISTIQUES ET DES OBSERVATIONS DE TERRAIN

À l'origine de notre projet, nous avons voulu articuler de façon originale démarches quantitative et qualitative en dépassant la traditionnelle division du travail qui alloue le « cadrage » aux premières et la restitution des « logiques d'acteurs » à la seconde. D'un vœu, ce dialogue entre les approches est d'abord devenu une réalité du travail de recherche tel qu'il se fait à « chaud » : les présentations croisées entre résultats statistiques et comptes-rendus d'observations ont été réguliers ; et les différents membres de l'équipe ont pu participer, au moins ponctuellement, à l'ensemble des facettes du projet, que ce soit la visite d'usine, la conduite d'entretiens, la sélection des variables statistiques ou les choix de présentation des résultats d'analyse. Toutefois, les échanges ne se sont bien évidemment pas limités à la production et à la mise en forme des données. Ils ont concerné, et c'est là l'essentiel, le contenu de la recherche. Nous présentons ici trois moments particuliers, qui illustrent la manière dont observations de terrain et données statistiques se sont nourries mutuellement : le premier correspond à l'analyse des dispositifs de prévention mis en place dans les entreprises ; le deuxième tient à la confrontation des facteurs qui apparaissent associés, sur le terrain et dans les statistiques, aux pratiques de prévention ; le troisième et dernier renvoie à l'analyse croisée des apports spécifiques et limites propres des matériaux statistique et ethnographique.

2.1. L'observation au soutien des statistiques : comment classer et compter les dispositifs de prévention ?

Un des principaux points de jonction et de discussion entre les deux approches s'est noué autour d'un matériau commun : les dispositifs de prévention mis en place et les descriptions qu'en ont proposées les interlocuteurs. Le codage et l'exploitation de la réponse ouverte de *REPONSE*, invitant les enquêté-e-s à nommer les dispositifs installés, ont constitué les opérations pratiques de cette rencontre.

L'existence d'une question ouverte sur « les dispositifs de prévention [mis en œuvre] en vue de réduire les risques professionnels » dans une enquête nationale interrogeant plusieurs milliers d'établissements telle que *REPONSE* constituait une réelle innovation de cette enquête et laissait espérer qu'une *mesure* de l'ensemble des pratiques de prévention était possible. La conduite, en parallèle, d'observations approfondies en entreprise devait *a minima* permettre de valider la qualité du matériau. Ces observations indiquaient notamment dans quelle mesure l'ensemble des dispositifs observés lors des visites d'usine ou signalés dans les entretiens approfondis menés auprès des dirigeants se retrouvait dans le corpus des réponses statistiques. *A contrario*, elles identifiaient les dis-

positifs qui en étaient exclus ; enfin, elles précisait, le cas échéant, le sens des déclarations effectuées dans *REPONSE*.

Idéalement, à partir de cette mesure des dispositifs mis en œuvre, il était envisagé de construire une *échelle d'intensité* des pratiques de prévention, étalon commun aux données statistiques et aux observations de terrain, à laquelle on aurait pu rapporter un ensemble de caractéristiques socio-économiques de l'établissement qui soit commun aux deux matériaux empiriques. La confrontation des déclarations effectuées dans l'enquête et des observations de terrain a permis de répondre à cette ambition initiale, mais au prix d'un certain détour et en un sens particulier. Parce qu'elles ont révélé les limites du matériau statistique, les observations conduites en entreprise ont d'abord invité à réviser et à reformuler cette ambition. Elles ont ensuite fourni une clé permettant de comprendre la manière dont les dispositifs s'articulaient les uns aux autres, d'un établissement à l'autre et au sein d'un même établissement. Ce résultat a permis la « mise en catégories » des déclarations statistiques. Enfin et surtout, les observations de terrain nous ont incités à ne pas limiter l'analyse statistique à une modélisation linéaire. Elles montraient en effet, et de façon insistante, de multiples indices des discontinuités de l'univers des pratiques de prévention.

Sans ces apports du terrain, l'exploitation statistique se serait sans doute trouvée démunie. Nous les présentons en quelques lignes :

Grâce aux observations conduites dans le secteur de la découpe de volaille, il est assez vite apparu illusoire d'établir à partir des seules déclarations des dirigeants dans *REPONSE* une échelle unique d'intensité. Une échelle qui aurait permis de résumer, pour chacun des établissements, l'ensemble des dispositifs qui y étaient mis en œuvre. Bien qu'effectuées au sein d'un secteur d'activité très fin, les observations ont mis en évidence à la fois une multiplicité de dispositifs dans chaque établissement et une diversité des situations d'un établissement à l'autre (cf. partie II, tableau de synthèse). Les déclarations dans *REPONSE* ne référençaient en moyenne que deux dispositifs (d'un seul dans un gros tiers des établissements à sept dans une poignée d'établissements), contre au moins cinq dans les entreprises de découpe de volaille (plus de quinze dans les entreprises les plus équipées). Les seules données de *REPONSE* auraient été lacunaires.

Les observations de terrain n'ont cependant pas seulement révélé les limites des déclarations des dirigeants dans *REPONSE*. Elles ont également attesté de leur qualité. En affirmant cela, nous nous situons au niveau de l'ensemble des dispositifs déclarés, comme corpus permettant d'embrasser la diversité globale de ce que sont les dispositifs de prévention des risques professionnels en entreprise. Au niveau des établissements, nous l'avons dit, les réponses se révélaient lacunaires. Mais, comme corpus, les observations ont montré qu'elles « saturaient » l'ensemble des dispositifs mis en place en France et, en outre, qu'elles ne reflétaient pas le point de vue particulier des dirigeants : les visites d'usine et les entretiens réalisés avec des salariés, des syndicalistes et des préventeurs de la Cram ont confirmé qu'aucun dispositif observé ou évoqué sur le terrain ne manquait dans les données statistiques. Certes, cela ne vaut *a priori* que pour le secteur de la découpe de volaille. Cependant, comme les actions y sont apparues déjà fortement diversifiées, il y a tout lieu de penser que le corpus sature les dispositifs existants quel que soit le secteur. C'est ce qui a justifié l'analyse spécifique que nous avons menée sur ce matériau original.

Plus encore, les observations de terrain ont fourni un nombre limité, donc analysable, de catégories dans un contexte de prévention marqué d'une grande diversité et d'une faible structuration. Dans un premier temps, ces observations ont obligé à renoncer à l'objectif de constitution d'une échelle unique d'intensité à partir des dispositifs déclarés. Mais, elles en ont ensuite fourni une clé de lecture essentielle. En effet, l'analyse des dispositifs mis en œuvre dans les entreprises a montré qu'ils s'ordonnent d'une certaine manière. Certains types de dispositifs n'existent que lorsque d'autres sont présents : précisément, certains dispositifs constituent un « minimum » du secteur complété, mais dans certains établissements seulement, par d'autres dispositifs ; et les dispositifs les plus rares (ceux qui, d'après les observations d'entreprises, comprennent une objectivation et un degré de formalisation élevée des risques professionnels) définissent le « haut » des dispositifs de prévention.

C'est la transposition de cette logique particulière d'ordonnement des observations aux données statistiques qui a permis la définition des quatre catégories de dispositifs à partir des déclarations effectuées par les dirigeants dans *REPONSE* (cf. partie I, 1.1 pour une présentation détaillée)¹¹³.

Enfin, les observations ont mis en évidence les limites des modèles initialement envisagés dans l'analyse statistique. Alors que, suivant notre ambition initiale, nous envisagions la construction d'une échelle unique d'intensité, puis son analyse par le biais d'une modélisation linéaire, la situation des entreprises de découpe de volaille nous a montré combien ce modèle était réducteur ; en tout cas incomplet. En rapport avec la segmentation de l'univers de la prévention, nous avons finalement opté pour une pluralité de « grilles d'analyse » statistiques (indices d'intensité, mais aussi catégories de dispositifs et classes d'établissement). Ces grilles, issues de la recherche, résument la diversité des pratiques préventives des entreprises et elles se prêtent à une exploitation par des modèles linéaires *mais aussi* non linéaires (et même non ordonnés). Au-delà de l'aspect technique que revêt cette option, c'est implicitement une différence de représentation mentale de l'univers de la prévention qui s'y joue. Et ce n'est évidemment pas neutre, quand il s'agit de penser des actions publiques incitatives ou correctrices (cf. ci-dessus, 1.3).

Au final, la mise en échec relative de l'ambition initiale et les déplacements problématiques qui s'en sont suivis ont été, pour nous, parmi les apports les plus précieux de l'articulation entre démarche quantitative et qualitative.

2.2. Facteurs associés aux pratiques de prévention : points d'accord et de désaccord des observations de terrain et des données statistiques

Le deuxième moment important de rencontre entre les deux approches empiriques a été la mise en évidence commune de facteurs associés aux catégories ou classes d'établissements. Nous avons ainsi pu dessiner différentes « configurations productives » dans lesquelles les pratiques de prévention prennent corps et sens. La puissance des traitements statistiques et la finesse des observations de terrain, sur des registres différents, garantissent, nous semble-t-il, la robustesse de nos résultats.

Comme nous l'avons présenté dans la première partie de cette synthèse, la majorité des résultats des deux approches convergent. Et cette convergence assoit, nous semble-t-il, leur solidité. Ainsi, dans tous les cas, la dangerosité du travail ne suffit-elle jamais à expliquer les pratiques d'entreprise relatives aux risques professionnels. Les risques ont besoin d'être construits dans et hors l'entreprise, que ce soit par la structuration des salariés ou l'action de la présence de la Cram. L'enquête de terrain rend d'ailleurs compte de plusieurs conceptions du risque pour une activité identique, en témoignent aussi les différences entre les AT et les MP en termes de reconnaissance et d'outils de lutte. La situation économique ne paraît pas décisive non plus. L'efficacité de la tarification semble faible, les montants des cotisations sont souvent ignorés, parfois le système même de tarification est inconnu. La situation économique sert davantage de cadre dans lequel se prennent, ou non, les décisions qu'elle ne joue comme facteur de décision en soi. Au regard de nos données, ce sont les stratégies productives – dictées par des impératifs économiques – qui structurent les pratiques de gestion des risques. L'efficacité économique estimée sur la base d'un calcul coût / bénéfice rend mal compte de cette dimension.

Les points de désaccord entre les deux types de résultats sont plus rares, mais ils sont intéressants à analyser. Les deux principaux tiennent à des dimensions que l'enquête de terrain associait aux pratiques de prévention des risques professionnels et que les analyses statistiques n'avaient pas initialement retenues. Il s'agit de la présence d'une démarche-qualité et de l'intensité du travail. Vérification faite, ces deux dimensions se sont bien révélées être fortement associées, « toutes choses iné-

¹¹³ Cette logique a notamment permis de dépasser le caractère lacunaire des dispositifs déclarés : en effet, elle a invité à considérer que lorsqu'un dispositif situé en « haut » (d'après les observations de terrain) était cité seul (alors qu'il était toujours observé avec des dispositifs situés en « bas »), on pouvait légitimement le classer dans la catégorie des dispositifs du « haut ».

gales réunies » comme « toutes choses égales par ailleurs », aux pratiques de prévention. Mais, elles l'étaient de façon surprenante, à l'inverse du terrain. Là, la qualité pouvait se substituer à la prévention. Dans les statistiques, démarche-qualité et prévention des risques professionnels allaient de pair. Les établissements portant une certaine attention aux conditions et aux conséquences de la production sur les produits d'un point de vue « qualité » semblent donc porter une attention semblable à la prévention des risques qui menacent leurs salariés.

Comment comprendre cette divergence ? Elle témoigne, nous semble-t-il, des différences de nature des résultats produits par les deux démarches, et ne sont qu'apparemment contradictoires. Les « effets » estimés dans les analyses statistiques reflètent des différences entre établissements et ne caractérisent pas l'évolution dans le temps d'un établissement donné. À l'inverse, les observations monographiques prennent en compte la trajectoire des établissements et sont donc susceptibles d'établir des résultats dans un cadre dynamique. Les statistiques attestent que la qualité et la prévention vont plutôt de pair quand on considère la grande diversité des établissements. Ce constat général n'empêche pas que des effets de substitution et de concurrence puissent s'instaurer progressivement au niveau des établissements entre démarches qualité et prévention, ce qu'enregistrent les observations de terrain¹¹⁴.

Pour l'intensité du travail, l'enquête de terrain observe qu'elle peut aller avec des dispositifs assez développés. Plusieurs raisons sont avancées. L'automatisation est, dans certains cas, perçue comme une solution pour limiter la pénibilité du travail¹¹⁵. Le développement des dispositifs de prévention et l'augmentation des cadences peuvent aussi avoir un effet d'entraînement mutuel. Les dispositifs peuvent être installés *ex post* pour limiter les risques liés à un travail devenu « intenable ». Ils ont également pu être installés avant l'intensification du travail ; leur efficacité relative laissant penser aux directions qu'il existait des réserves d'accroissement des rythmes de production (cf. la description de l'entreprise ALENE, les mauvais côtés d'un bon élève, partie II). Du côté des statistiques, le lien entre intensité et prévention est en revanche nettement négatif (sans que l'on sache dans quel sens s'effectue la causalité ; sans doute, les deux). Il est possible de convoquer la même explication que pour la démarche-qualité. Au sein de l'ensemble des établissements, la prévention des risques professionnels s'observe davantage dans des établissements où l'intensité du travail est moins élevée, ces deux facteurs révélant une attention particulière portée à la main-d'œuvre. Pour autant, il est possible que, de façon dynamique, des contradictions et des jeux de brouillage s'opèrent entre automatisation, rythmes de travail et pratiques de prévention.

Finalement, l'apport de la confrontation des résultats issus des approches ethnographique et statistique est double : il témoigne, d'une part, de la robustesse de la majeure partie des conclusions obtenues ; d'autre part, il souligne la complémentarité des deux types de matériaux quant aux interprétations qu'elles permettent.

2.3. Mise en évidence des apports et limites propres des matériaux statistiques et ethnographiques

Chacune des deux approches empiriques a évidemment des apports spécifiques. La modélisation statistique, certes réductrice à bien des titres, indique des régularités non immédiatement perceptibles sur le terrain. L'estimation de modèles cherchant à « expliquer » les indices d'intensité a, par

¹¹⁴ Des données statistiques longitudinales pourraient mettre en évidence un tel résultat en « contrôlant » l'effet fixe « établissement » (avec un estimateur *Within* par exemple) et en ne s'intéressant, à établissement donné, qu'à la corrélation entre l'évolution des pratiques de prévention, d'une part, et des pratiques relevant de la démarche « qualité », d'autre part.

¹¹⁵ Comme le montre l'analyse du terrain, cette « solution » (dans certains établissements, l'automatisation est d'ailleurs citée comme dispositif de prévention) a en réalité des effets pervers. Certes, elle automatise certaines tâches pénibles, mais l'automatisation n'est toujours que partielle : en cas de dysfonctionnements ou de pannes (qui sont de fait fréquents), les tâches qui sont d'habitude automatisées sont réalisées par des hommes ou des femmes, le plus souvent dans l'urgence. Et certaines tâches qui ne sont pas automatisables doivent être réalisées à un rythme plus élevé, puisque le reste de la chaîne a une cadence imprimée par les machines.

exemple, permis d'établir l'ordre de grandeur des effets associés, « toutes choses inégales par ailleurs » et « toutes choses égales réunies », aux différents facteurs. Se sont ainsi dégagés de l'analyse les facteurs fortement associés aux pratiques de prévention des risques professionnels (la structuration des salariés et le mode de GRH, en positif ; l'intensité du travail, en négatif), ceux qui le sont plus faiblement (la dangerosité du travail et la situation économique de l'entreprise) et ceux qui ne le sont pas (le régime de tarification auquel est soumis l'établissement). Les observations d'entreprise ont, quant à elles, mis en évidence les limites des modèles dans lesquels la prévention des risques est habituellement pensée et construite, notamment par la Cram, et donc analysable par les statistiques¹¹⁶. Les observations conduites dans l'entreprise ALENE permettent de mesurer, en négatif, ce que pourrait être la prévention dans un sens large, c'est-à-dire non réduite seulement à la gestion des risques professionnels. Une gestion qui intégrerait plus largement les conséquences sur la santé des salariés, à plus long terme (cf. la logique d'exclusion anticipée des salariés présentant des signes de fragilité) et en considérant les dégâts produits sur les salariés des prestataires de services employés sur les sites (cf. l'externalisation des travaux les plus pénibles sur les tâcherons). L'exploitation statistique laisse entendre que les défauts des bons élèves ne se limitent pas à l'entreprise ALENE. On constate, par exemple, qu'il y a « toutes choses égales par ailleurs » davantage d'intérimaires dans les entreprises où la prévention des risques professionnels est développée.

Mais l'analyse croisée des matériaux n'a pas seulement conduit à mettre en évidence leur cohérence d'ensemble, à discuter leurs points de divergences et à identifier leurs apports spécifiques. Elle a aussi permis de mesurer les limites propres de chacune de ces approches. Ce faisant, on peut tenter de répondre à une double question : dans quelle mesure les résultats issus des observations de terrain (conduites sur le champ réduit des entreprises de découpe de volaille) peuvent être généralisés à l'ensemble des entreprises françaises ? Et, symétriquement, dans quelle mesure les résultats statistiques sont liés à la spécificité de l'enquête statistique qui a été utilisée ?

La convergence d'ensemble des résultats issus des données statistiques et ethnographiques nous semble permettre de répondre favorablement à la première question : les mécanismes mis en évidence sur les seules entreprises de découpe de volaille nous semblent avoir une portée plus générale. Le fait d'avoir renseigné, pour les entreprises enquêtées sur le terrain, les questions de l'enquête *REPONSE* utilisée dans la partie statistique de la recherche nous en a encore davantage convaincus : le classement des entreprises dans la catégorisation fournie par l'analyse de terrain et par les analyses statistiques est tout à fait cohérente¹¹⁷. Pour ce qui est de la deuxième question, les observations de terrain tendent à nous convaincre de l'ampleur limitée du biais induit par la thématique générale de l'enquête *REPONSE* (qui est centrée sur les relations professionnelles) sur les résultats qu'elle permet d'obtenir. Certes, les statistiques le montrent, la fonction qu'exerce le dirigeant ayant répondu à l'enquête n'est pas neutre. Mais d'une part, cet « effet » de la fonction exercée peut être contrôlé dans les modèles statistiques et, surtout, les observations de terrain nous ont montré combien la structuration des relations sociales dans l'entreprise et la mise en œuvre de pratiques de prévention des risques professionnels étaient liées.

Il nous semble bien *in fine* que, bien qu'ayant des limites propres, chacune des approches empiriques suivies a, par ses apports spécifiques comme par la discussion qu'elle a alimentée tout au long de la recherche, permis un réel enrichissement de ses résultats et une solidification de ses conclusions.

¹¹⁶ On peut en effet argumenter qu'il y a une co-construction des enquêtes statistiques et des phénomènes qu'elles entendent mesurer : ce n'est qu'une facette de la prévention des risques professionnels qui est interrogeable dans une enquête statistique, celle qui se traduit par des dispositifs et des pratiques formalisées et qui correspond, de fait, au modèle dominant de sa constitution en problème de santé publique, défini notamment par l'action de la Cnam et des Cram.

¹¹⁷ Non présentée dans le détail dans ce rapport, cette confrontation des classements est disponible sur demande auprès des auteurs.

CONCLUSION

Malgré les limites inhérentes de chacun des matériaux mobilisés, leurs apports propres et mutuels ont, nous semble-t-il, permis de répondre à nos interrogations initiales. On l'a vu, les trois hypothèses générales, que nous avons retenues à l'origine du projet, ont été vérifiées dans une large mesure. Les pratiques de prévention des risques ne peuvent être comprises et donc infléchies, si l'on limite leur analyse aux seules décisions des entreprises, supposées rationnelles dans un cadre de maximisation d'un programme coûts / bénéfiques incluant la tarification des AT-MP : le rôle crucial de différents acteurs (à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise) a en effet pu être mis en évidence dans l'adoption des pratiques de prévention ; des effets de complémentarité et de substitution entre différents pans de l'activité de l'entreprise (organisation de la production, GRH, situation économique) ont également été établis, définissant des configurations productives dans lesquelles s'inscrit la prévention des risques professionnels. Enfin, le risque est apparu comme essentiellement construit, la dangerosité de l'activité ne suffisant pas à susciter les pratiques de prévention. Face à cette situation, ce qui ressort de l'analyse de nos matériaux, c'est la possibilité, et sans doute la nécessité, d'utiliser la pluralité de leviers d'action existants et de concevoir plusieurs voies vers la prévention.

À l'issue de cette recherche, les perspectives ouvertes sont multiples. Elles ont trait tout d'abord à la solidification des résultats produits et / ou au suivi des évolutions en matière de prévention des risques professionnels. Elles interrogent aussi plus généralement la question des liens actuels et à venir entre santé et travail. Quelle suite sera donnée à la large campagne d'information sur les TMS qui a eu lieu en 2009 ? Quelles en seront les conséquences ? Quelles peuvent aussi être les conséquences de la prise en charge des risques psychosociaux, qui a pris une nouvelle dimension depuis le milieu de l'année 2009, sur les pratiques censées lutter contre les TMS ? Quels effets peut avoir la crise en matière de risques professionnels ? Quelle direction les acteurs sociaux entendent-ils suivre, notamment en termes de négociation sur la santé au travail ? L'ensemble de ces questions appellent des travaux de recherche, soit à l'aide de données statistiques – en mobilisant par exemple les données de la Cnam-TS, éventuellement de façon couplée avec la dernière enquête *REPONSE* (2004-2005) ou la prochaine (2010-2011) –, soit avec de nouvelles enquêtes de terrain – sur le secteur de la découpe de volaille ou d'autres, dans la région Pays de la Loire –, et peut-être (on espère en avoir montré tout l'intérêt) dans le cadre d'un même projet.

À court terme, et c'est un enjeu important de notre projet, nous proposons un retour aux acteurs interrogés, organisé sous la forme d'une réunion de restitution auprès des préventeurs de la Cram des Pays de la Loire et des entreprises qui ont participé à l'enquête. Le travail de restitution a par ailleurs également pris la forme d'une synthèse des résultats de notre recherche, envoyée à toutes les entreprises et personnes enquêtées. Nous poursuivons ainsi avec eux un travail réflexif sur des questions qui les engagent directement et dont ils sont les premiers acteurs.

ANNEXE

EXTRAIT D'ENTRETIEN 1 : BLANDINE¹¹⁸, OUVRIÈRE DE 38 ANS, CHEZ ALENE DEPUIS 16 ANS

En 2004, Blandine souffre de douleurs au poignet et à l'épaule qui seront reconnues comme maladie professionnelle. Elle se fait opérer mais sans récupérer la totalité de ses capacités et son arrêt de travail s'étend sur un an et demi. Son incapacité est aujourd'hui reconnue par la Cotorep. De retour dans l'entreprise, aucun poste adapté ne lui est proposé et elle reste huit mois chez elle sans être payée. Sa demande de formation au secrétariat qui lui permettrait de réintégrer l'entreprise est rejetée et elle sollicite la Cotorep qui lui propose une formation de secrétaire comptable qu'elle valide en juin 2008. Au moment de l'entretien, elle a repris depuis une semaine son poste de travail chez Arrivé mais toujours en fabrication et non dans les bureaux, comme elle l'espérait. Précisément, le médecin du travail l'a affectée à l'éviscération ; poste automatisé réputé, sur le papier, de pure surveillance. Or, il arrive régulièrement que la machine doive être suppléée par les opérateurs. Les poulets ne sont pas absolument normalisés et il arrive qu'ils ne se présentent pas de la meilleure façon ou que l'éviscération ne soit pas complète et ces aléas surviennent en général par lot ; d'où une série de gestes rapides, en mauvaises postures¹¹⁹ et sous forte contrainte de temps. Elle ne peut tenir son poste et elle est renvoyée chez elle, « inapte à tout poste » et non rémunérée. Elle a entamé une procédure aux prud'hommes avec le soutien de l'UD-CGT.

« Donc, vous travaillez depuis seize ans dans l'usine, vous vous faites opérer en 2004. Mais à quel moment commencez-vous à ressentir des douleurs ou des difficultés ?

— Je me suis faite opérer en août et j'ai commencé à avoir des problèmes de tendinite, parce que ça commence comme ça, disons au début d'année juste après la période de fin d'année, parce que là on travaille entre 55 et 60 heures par semaine...

— Mais avant, vous étiez depuis seize ans dans des conditions similaires et vous... ?

— Je me suis arrêtée plusieurs fois pour des problèmes de tendinite par période après des augmentations de cadences. Vous savez, nous avons une activité un peu saisonnière en été et à Noël et là, j'avais des problèmes... Bon, mais en 2004, vraiment en janvier, j'ai eu des difficultés et en juillet, je me suis arrêtée. J'ai essayé de mettre des gouttières, des séances de kiné, etc., mais ça ne donnait rien. Jusqu'à la paralysie du bras en fin de compte. Et là, j'ai dit : il faut stopper. On a beau dire, on va voir le médecin et l'infirmière qui nous donne un comprimé, mais quand on ne peut plus, que c'est rendu trop loin en fin de compte. C'est ça, le problème...

— Vous vous attendiez à avoir cette maladie ?

— Ah non, pas du tout du tout...

— Vous ne voyez pas les plus anciennes souffrir éventuellement à leurs postes ?

— Ben, oui, y en a qui souffrent, c'est clair. Mais, quand on est plus jeune... quand j'ai démarré, on est contente d'avoir un boulot, on s'y donne à fond. Mais, à un moment donné, on voit qu'on a plus la même résistance ; on le voit, quand on avance progressivement dans les années... La maladie on ne la voit pas venir... Quand j'avais des tendinites, je me disais, allez, ça va passer, une bonne pommade, quinze jours d'arrêt et c'est tout, voilà...

— Vous avez tout de suite fait le lien avec votre activité ?

¹¹⁸ Prénom modifié.

¹¹⁹ Voir la photographie associée à cette opération dans la description des différentes étapes du processus de transformation et les risques associés.

— Pas du tout, c'est mon médecin de ville qui me l'a dit : "c'est ton activité professionnelle. Il faut arrêter et te faire opérer. Ça ne peut plus durer de s'arrêter comme ça régulièrement." Mais, moi, je n'avais pas cogité. Pourtant, je savais que les gestes répétitifs ça donnait des TMS, mais je n'y ai pas pensé. Quand je me réveillais la nuit parce que j'avais mal, je me disais : ça ira mieux, quand je serai échauffée demain... Des fois, quand j'étais au bridage à la fin de la journée, je voyais bien que j'avais mal dans tout le bras à la fin de la journée. Comme les gens à la découpe des ailes, où ils font deux coups de couteau à chaque passage. Mais vraiment, je n'y ai pas pensé. Non, au départ on n'y pense pas. On se dit : ce n'est qu'une tendinite, ça passera... Mais c'est vraiment quand on commence à ne plus pouvoir dormir la nuit qu'à la fin on se dit : on est vraiment usée par le boulot... Donc, oui, huit mois ou une année avant l'opération, je me suis dit : il y a un problème, c'est sûr.

— Et maintenant, vous en parlez entre vous dans l'atelier et vous en parlez avec les jeunes ?

— Ben, on commence à être pas mal avec des problèmes de maladies professionnelles maintenant dans l'atelier. Moi, avec les jeunes, j'en parle beaucoup...

— Vous les sentez plus concernées par les questions de santé que vous, quand vous étiez jeune ?

— Alors là, ça dépend des jeunes. Certaines oui, elles écoutent et elles réfléchissent mais pas beaucoup... vraiment pas beaucoup. Les autres, elles n'entendent pas. Elles pensent que ça ne les touchera pas et puis de toute façon... où voulez-vous travailler ? Des fois, on a fait des pieds et des mains, si je peux dire, pour avoir un boulot ici. Qu'est-ce qu'on peut faire d'autre ? Aller dans une autre usine encore pire... Mais toujours est-il que les jeunes, non, ça les intéresse pas beaucoup les TMS... Elles, et ils d'ailleurs, pensent plutôt à autre chose. »

DERNIERS NUMEROS PARUS :

(Téléchargeables à partir du site <http://www.cee-recherche.fr>)

- N° 60** *Échanges informels et relations de travail à l'heure des changements organisationnels et de l'informatisation*
THOMAS AMOSSE, DANIELE GUILLEMOT, FREDERIC MOATTY, JEREMIE ROSANVALLON
novembre 2010
- N° 59** *Les systèmes d'information sur les retraites en Europe et aux États-Unis*
NAJAT EL MEKKAOU DE FREITAS, BERANGERE LEGENDRE, BENEDICTE KUKLA
octobre 2010
- N° 58** *Expérience professionnelle et gestion de la sécurité au travail. Actes du séminaire Ages et Travail (2008)*
CREAPT-CEE
juillet 2010
- N° 57** *Les réformes dans la Fonction publique : une revue de littérature économique internationale*
EKATERINA MELNIK (DIR. DANIELE GUILLEMOT)
juin 2010
- N° 56** *Vécu du travail et santé des enseignants en fin de carrière : une approche ergonomique*
DOMINIQUE CAU-BAREILLE
novembre 2009
- N° 55** *Une évaluation des effets des baisses de cotisations sociales sur les bas salaires dans le cadre de la réforme Fillon de 2003*
MATTHIEU BUNEL, RICHARD DUHAUTOIS, FABRICE GILLES, PATRICK KWOK, YANNICK L'HORTY, MARIANNE PAUCHET, CORINNE PERRAUDIN
juillet 2009
- N° 54** *Les baisses de cotisations sociales ultramarines : une évaluation ex ante à l'aide d'une maquette ad hoc*
NICOLAS BAUDUIN, FRANÇOIS LEGENDRE, YANNICK L'HORTY
janvier 2009
- N° 53** *Formes d'organisation du travail et relations de travail*
MATTHIEU BUNEL, JEAN-LOUIS DAYAN, GUILLAUME DESAGE, CORINNE PERRAUDIN, ANTOINE VALEYRE
décembre 2008
- N° 52** *Les déterminants de la gestion de l'emploi au delà des frontières de l'entreprise*
CORINNE PERRAUDIN, HELOÏSE PETIT, NADINE THEVENOT, ANTOINE REBERIOUX, JULIE VALENTIN
décembre 2008
- N° 51** *Activités, expérience et santé à l'épreuve des évolutions du travail : recherches dans quatre secteurs professionnels. Actes du séminaire Ages et Travail (mai 2007)*
CREAPT-CEE
novembre 2008
- N° 50** *Les Adultes relais, six ans après le lancement du dispositif (2000-2005)*
CÉCILE BARON, BAPTISTE BROSSARD, PATRICK NIVOLLE, NICOLAS SCHMIDT
octobre 2008