



# De la fatalité à la prévention

## Hygiène, Sécurité et Santé au Travail

### Plus d'un siècle d'évolution



Référencée de 1954 à 1959 - OPPBTP - Écomusée du Creusot.

## CONFÉRENCE DÉBAT

### Mercredi 14 octobre 2009

ORGANISÉE PAR LE GROUPE RÉGIONAL D'ÎLE-DE-FRANCE DU COMITÉ D'HISTOIRE DES ADMINISTRATIONS CHARGÉES DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

DOCUMENT RÉALISÉ AVEC LE SOUTIEN DE LA DRTEFP D'ÎLE-DE-FRANCE

## SOMMAIRE

### Hommage à Claude Chetcuti, inspecteur général honoraire des affaires sociales

#### **Ouverture de la conférence** 4

**Michel Lucas,**  
inspecteur général honoraire des affaires sociales,  
président du CHATEFP

#### **Introduction** 5

**Bernard Laurençon,**  
président du groupe régional Île-de-France

#### **Intervenant** 6

**Hubert Seillan,**  
professeur de droit du danger

#### **Table ronde** 9

- **Jean François Naton,**  
conseiller confédéral Travail/santé CGT
- **Jackie Boisselier,**  
représentant du Medef
- **Maryse Salou,**  
médecin inspecteur régional du travail
- **Claude Michel,**  
ingénieur conseil régional auprès de la Cramif
- **Martine Millot,**  
inspectrice du travail
- **Daniel Lejeune,**  
inspecteur général des affaires sociales et secrétaire général  
du Conseil d'orientation des conditions de travail

#### **Grand témoin** 30

**Claude Chetcuti,**  
inspecteur général honoraire des affaires sociales

#### **Conclusion** 38

**Yves Calvez,**  
directeur régional du travail,  
de l'emploi et de la formation professionnelle

#### **Bibliographie** 39

#### **Cahier central**

Les affiches

## Claude Chetcuti vient de nous quitter



*Hommage prononcé à l'occasion de ses obsèques le 22 décembre 2009, par Dominique Guyot ancien secrétaire du CHATEFP et secrétaire général de l'AEHIT.*

*Des collègues, des amis qui se retrouvent autour ou dans le Comité d'histoire du Ministère du Travail ou de l'Association pour l'Étude de l'Histoire de l'Inspection du Travail, deux structures dont il a été le cofondateur et dont il a assuré la présidence durant de nombreuses années, ont souhaité exprimer leur émotion et leur témoignage. Nous remercions Madame Chetcuti de nous permettre de le faire en essayant de respecter la discrétion souhaitée par Claude.*

*Le 14 octobre dernier, Claude était parmi nous à Paris pour la conférence-débat annuelle que nous organisons cette année sur le thème de « De la fatalité à la prévention ; Hygiène, sécurité et santé au travail : plus d'un siècle d'évolution ».*

*Il était présent en qualité de « grand témoin » pour intervenir, conclure et faire la synthèse de ce sujet qu'il connaissait bien. Ce statut de « grand témoin » qu'il avait accepté, il nous est possible de l'évoquer pour la souligner aujourd'hui.*

*Claude était effectivement « notre grand témoin », choisi unanimement en raison de sa compétence et de son expérience professionnelle, de la qualité de ses réflexions, voire précisément pour le dérangement qu'elles produisaient.*

*Pour respecter son souhait, il n'est pas question de retracer sa carrière. Signalons tout de même, ainsi qu'il le rappelait le 14 octobre, qu'il était « tombé dans la marmite comme contrôleur [du travail] en 1954 », pour devenir inspecteur, directeur départemental, directeur régional jusqu'à l'Inspection générale des affaires sociales.*

*Cette présentation linéaire est toutefois réductrice car elle n'intègre pas les cours et les formations dispensés, les groupes de travail, les comités de réflexion, les commissions en tout genre qu'il a contribué à créer, animer, présider ...sans parler des articles publiés, des notes et préfaces d'ouvrages.*

*Son activité était intense, débordante. En résumé : qui, au ministère du Travail, n'a pas entendu, quelle que soit sa place dans la hiérarchie administrative, du chef de bureau au cabinet du ministre, la question : « Vous avez, bien sûr, pris contact avec Chetcuti ? Qu'en pense-t-il ? » ou plus simplement « Chet', est-il d'accord ? »*

*Ses qualités de juriste étaient appréciées car pour avoir été sur le terrain, il plaidait pour des procédures simples prenant en compte la réalité du monde du travail contre les « usines à gaz », voulant préserver les services de la paperasserie : ce qui donnait lieu à des débats mémorables.*

*Ce « grand témoin » était reconnu pour sa rigueur morale, son désintéressement, sa liberté de parole, son sens de l'éthique qui donnaient force à ses avis. Profondément humain, il était affecté par tout malheur et par toute détresse de personne connue ou inconnue et cherchait, à l'abri des regards, une solution pour aider et soutenir.*

*Claude a certainement été la figure la plus marquante des services du ministère du travail depuis un demi-siècle.*

*De ses études de philosophie, il avait conservé un goût prononcé pour la réflexion, l'analyse, l'introspection. Passionné d'histoire, il était soucieux de lier les hommes et les structures. Le mélange des deux se concrétisait par les premiers « Cahiers du Comité d'histoire » et surtout par son apport décisif dans la conception, la préparation et la réalisation de la célébration du Centenaire de la création du ministère du travail.*

## De la fatalité à la prévention

Hygiène, Sécurité et Santé au Travail

Plus d'un siècle d'évolution

*Dans le message qu'elle a adressé au réseau des Archives des France, Françoise Bosman, directrice du Centre des Archives du Monde du Travail (CDAMT) de Roubaix a rappelé le rôle de Claude dans la préservation des archives du ministère du Travail, sujet qui reste d'actualité aujourd'hui dans une administration en restructuration.*

*Sa culture était étendue et sa curiosité insatiable : donner rendez-vous à Claude dans une librairie au Furet du Nord à Lille ou à La Procure à Paris permettait d'avoir en direct, livre en main, la critique des derniers ouvrages publiés et la certitude... de manquer son train...*

*Si la plume savait être souple, l'expression orale pouvait être parfois vigoureuse. Ce n'est pas lui faire injure aujourd'hui que de reconnaître que les relations avec lui n'étaient pas toujours faciles. Emportements véritablement réels ou réellement feints ? Il faut se souvenir de ces réunions interminables qui s'enlisaient et au cours desquelles Claude se livrait, brusquement, à une intervention musclée mais argumentée permettant de conclure efficacement. Il fallait voir alors ses yeux pétiller comme pour dire « Vous voyez bien, il suffisait de pas grand chose ».*

*Exigeant avec ses collaborateurs, ses collègues et ses amis, il attendait, cherchait, provoquait des réactions dont il avait besoin pour nourrir ses cogitations. Exigeant, il l'était aussi véritablement avec lui-même, parfois à la limite de l'ascétisme.*

*Doté d'une mémoire phénoménale, il était capable de citer un décret-loi oublié, un arrêt de Cassation, la durée de vie politique d'un ministre, la date de promotion d'un collègue ou de son mariage... Quand on lui demandait comment il faisait, il expliquait que tout se liait naturellement dans sa tête à partir de faits essentiellement personnels et notamment familiaux. Le résultat de ce fonctionnement était spectaculaire.*

*Né de l'autre côté de la Méditerranée, en Algérie, Claude était resté très attentif au pays de sa naissance et à son évolution. De récentes discussions nées à propos de recherches généalogiques mettant en évidence les origines maltaises qu'il arborait fièrement, avaient révélé combien cet homme discret sur lui-même et sur son histoire au point de refuser d'écrire ses souvenirs, avait une sensibilité à fleur de peau.*

*Durant ses derniers jours, comme je l'ai appris de Madame Chetcuti, il s'inquiétait de la relecture de son intervention faite lors de la conférence d'octobre, intervention qu'il ne jugeait pas à la hauteur de ce qu'il aurait voulu exprimer. Selon les participants, il était - une nouvelle fois - très sévère avec lui-même.*

*Son intervention sera dans la brochure qui paraîtra en début d'année en même temps que l'hommage qui lui sera rendu. Cependant, sa disparition nous prive non seulement de ses corrections mais surtout de ses derniers ajouts et commentaires car comme il le disait ce jour-là : « Mon grand malheur est qu'à chaque fois que le Comité d'histoire m'invite comme « grand témoin », je passe le dernier et je suis pris par la pendule ».*

*La pendule s'est arrêtée alors qu'il avait encore beaucoup à nous apprendre.*

*Merci Claude pour ce que tu as été, pour ce que tu nous as donné et pour ce que tu continueras à nous apporter grâce à ce que tu as laissé.*

**Tes amis et collègues.**

**Bernard LAURENÇON :**

M. Michel Lucas, inspecteur général honoraire des affaires sociales et président du comité d'histoire des administrations chargées du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, va ouvrir notre conférence.

**Michel LUCAS :**

*Michel Lucas, Président du CHATEFP.*

Merci. Bonjour.

En décembre 1905, un inspecteur du travail dépose un rapport sur les inconvénients de l'utilisation de l'amiante. Il se fonde notamment sur les dégâts provoqués dans une filature du département du Calvados où entre 1890 et 1895 une cinquantaine d'ouvriers et d'ouvrières sont décédés en raison de l'absence de système de ventilation ; les dégâts sur les organes respiratoires étaient particulièrement dramatiques. Il a fallu attendre décembre 1996 pour qu'un décret interdise l'utilisation de l'amiante en France, une directive européenne généralisant cette interdiction au 1<sup>er</sup> janvier 2005. On peut dire à propos de l'amiante, et M. Seillan le démontrera de façon plus générale, que l'Histoire est dans le présent et que le présent continue dans l'Histoire.

En 2009, la succession dramatique de suicides intervenus à France Télécom après qu'il y en eut déjà chez Renault, montre que certaines organisations du travail tendent plus à vouloir adapter l'homme au travail que le travail à l'homme. Cela est d'autant plus étonnant que l'on apprend que la France est le

deuxième investisseur sur le plan international, tandis qu'il y a beaucoup moins d'investissements au sein de l'hexagone. On compte sans doute sur l'importance des investissements étrangers en France (des ministres s'en réjouissent actuellement et c'est effectivement une bonne chose). Mais l'une des raisons de l'intérêt que les investisseurs étrangers trouvent à notre pays est la notoriété des services publics, notoriété qu'il conviendrait de maintenir. Ces deux types d'événements démontrent l'opportunité particulière de l'initiative prise par Bernard Laurençon et le comité régional de l'Île-de-France pour évoquer ces problèmes de sécurité et notamment leur nécessaire prévention.

A ce sujet, je voudrais faire deux remarques. La première est que tout le monde, même des ministres, admet que l'évolution sociale dépend de l'évolution d'un rapport de forces. Mais prend-on suffisamment en compte les réactions possibles une fois qu'un rapport de forces a abouti à une solution ? Les 35 heures en constituent un exemple. A-t-on suffisamment pensé aux réactions que cela pourrait entraîner, notamment pour maintenir la productivité du travail ? Les mesures prises en terme d'organisation ne sont-elles pas justement une réponse à la nécessité de maintenir cette productivité malgré une avancée sociale ?

La deuxième remarque est que les sujets que nous allons aborder cet après-midi ne concernent pas seulement les salariés et le patronat. L'État est en cause. L'État a mis plus d'un siècle pour régler le problème de l'amiante. Il y a encore eu récemment une marche des victimes de l'amiante à Paris pour tenter d'obtenir une loi pour l'indemnisation des victimes. Des magistrats ont soutenu cette initiative. L'État a également un rôle au sein de certaines entreprises. On nous dit que l'État garantit la bonne tenue de l'évolution de certaines grandes entreprises, par la présence de ses représentants, notamment en cas de modification des statuts. Je regardais la composition du conseil d'administration de France Télécom : il compte trois représentants de l'État, dont nous n'entendons jamais parler. Je suppose qu'ils rendent compte aux ministres qui les ont désignés de ce qui se passe au sein du conseil d'administration. Mais qu'ont-ils dit en voyant cette façon dont le management a été organisé ? Qu'ont-ils proposé ? Qui ont-ils alerté sur les conséquences ? Nous ne le savons pas. Si les représentants des actionnaires rendent comptes aux ministres qui les ont désignés de ce qui se passe au sein du conseil d'administration, je crois que les représentants de l'État doivent aussi rendre des comptes et que l'opinion devrait être informée.

Voilà les quelques remarques que je souhaitais faire pour introduire cette conférence et je laisse à présent la parole à Bernard Laurençon.

## De la fatalité à la prévention

Hygiène, Sécurité et Santé au Travail  
Plus d'un siècle d'évolution



**Bernard LAURENÇON :**

Merci M. Lucas.

Au début de l'année 2009, lorsque notre groupe régional s'est interrogé sur le thème que nous souhaitions aborder cette année, loin d'imaginer les récents suicides dramatiques qui ont défrayé l'actualité, nous avons surtout pensé que l'idée de prévention avait fait son chemin. En tant que Comité d'histoire, nous avons le souci de donner à voir quelque peu la manière dont les choses ont évolué au cours d'un siècle. Le professeur Seillan m'a fait remarquer qu'un siècle était peut-être une période trop courte et que les questions d'hygiène et de sécurité avaient émergé bien auparavant, au moins en partie. C'est tout à fait exact, et nous avons donc poussé un peu plus loin nos recherches. Mais je sais très bien que l'Histoire ne fait qu'éclairer le présent et nous aide à mieux comprendre ce qui s'y passe. Nous aurons tout à l'heure un riche débat sur la question.

Notre thème regroupe le champ suivant : « hygiène, sécurité et santé au travail : de la fatalité à la prévention » et couvre plus d'un siècle d'évolution. Lorsque le docteur Louis René Villermé publia en 1840 son « Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie », nous étions loin de percevoir que cette étude inédite allait ouvrir la voie à une prise de conscience de plus en plus fine de la nécessité de sauvegarder l'intégrité physique des travailleurs, l'inspection du travail, créée en 1892, assurent un début de contrôle pour une partie de la population au travail. Puis les premières lois, quoique timides, se frayent un chemin pour protéger un peu mieux le travailleur. Mais celui-ci est aussi, pour la République, un soldat en puissance.

Sa capacité à tenir un fusil et à presser une détente est aussi importante à protéger que sa capacité à travailler sur une machine. Que la femme soit une future mère, que les enfants soient des hommes en puissance, sont autant d'éléments à prendre en compte et à protéger en cette fin de siècle colonial.

La loi du 2 novembre 1892 régit le travail des enfants, des filles et des femmes dans les établissements industriels. Celle du 9 avril 1898, qui inverse la charge de la preuve en cas d'accident du travail, ouvrira la porte à l'indemnisation des conséquences de l'absence de protection et entraînera avec elle tout un effort de protection des machines dangereuses et plus tard la prise en compte des maladies professionnelles. Je laisserai le soin à Hubert Seillan, professeur de droit du danger, auteur de plusieurs ouvrages de référence sur la prévention et rédacteur en chef et directeur de la revue « Préventique Sécurité », de retracer le long cheminement qui a contraint depuis plus d'un siècle les maîtres de forges, puis les propriétaires de manufactures, et enfin les chefs d'entreprise et entrepreneurs d'aujourd'hui, à faire passer ce qui n'était qu'une fatalité, à la prévention raisonnée, recherchée, pour que l'homme ou la femme au travail ne soient plus les victimes désignées du rapport « capital / travail ». De nouvelles sources de nuisances sont apparues, plus insidieuses, M. Lucas vient d'y faire référence. L'intégrité psychique peut être atteinte par le stress, par le harcèlement, et peut venir à bout, in fine, de l'intégrité physique comme nous l'avons vu encore très récemment. Ce n'est donc plus seulement la protection des machines et des lieux de travail qui est en cause, mais au-delà de l'organisation du travail, la conception même du travail et son mode de management. Nous aurons l'occasion de survoler cette lente évolution avec nos différents intervenants de la table ronde : perçue à travers le regard des partenaires sociaux avec M. Jean-François Naton, conseiller confédéral CGT



Accueil salle Laroque : Guy Dubreuil, Danièle Sandaran et Jean-Jacques Guéant.

pour le travail et la santé qui représentera la partie syndicale des salariés. Avec M. Jackie Boisellier, auteur notamment d'un traité d'hygiène et de sécurité du travail, qui représentera le MEDEF. Tous deux sont concernés en tant qu'acteurs de prévention et représentants des victimes des accidents du travail et maladies professionnelles. Nous aurons également le regard du médecin du travail en la personne de Mme Maryse Salou, qui émet un diagnostic sur la santé des travailleurs en milieu de travail et qui conseille l'employeur pour éviter l'altération de leur santé du fait de leurs travaux. Puis nous entendrons l'intervention de M. Claude Michel, ingénieur conseil à la caisse générale d'assurance maladie d'Île-de-France, chargé de conseiller, d'orienter et éventuellement de sanctionner financièrement l'entreprise qui ne se donne pas les moyens de respecter ses obligations en matière de sécurité. Nous entendrons ensuite le point de vue de l'inspection du travail avec Mme Martine Millot, inspectrice du travail dans le Val d'Oise, chargée du contrôle réglementaire dans les entreprises, dans la perspective d'assurer la protection des travailleurs dans le respect du code du travail. Enfin, nous élargirons notre regard à celui de l'Europe avec M. Daniel Lejeune, inspecteur général des affaires sociales, secrétaire général du tout nouveau Conseil d'Orientation des Conditions de Travail, le COCT, qui a contribué à l'élaboration de directives européennes pour la protection de machines dangereuses. Pour conclure cet échange avec la table ronde, nous demanderons à M. Claude Chetcuti, inspecteur général honoraire des affaires sociales de nous faire part de sa longue expérience des services extérieurs du travail en centrant son regard sur sa perception de l'évolution de la prévention durant les 50 dernières années.

Avant d'ouvrir un échange avec la table ronde et de poursuivre par un débat avec la salle, prenons le temps de nous remettre en mémoire toute cette évolution dans une perspective historique. Nous mesurerons mieux ainsi la lente progression de la prise de conscience de notre société pour que l'accident du travail ne soit plus une fatalité, pour que l'hygiène et la sécurité au travail deviennent les corollaires de la santé au travail et de la santé tout court pour tous les travailleurs, salariés comme employeurs.

Puisse notre conférence-débat permettre cet échange d'idées. Je me tourne vers M. Hubert Seillan, que je remercie tout particulièrement d'avoir accepté notre invitation, et je lui donne la parole.

Hubert SEILLAN



Merci Monsieur le directeur, merci Monsieur l'inspecteur général pour ces propos introductifs qui nous ont placés en situation immédiate.

Je voudrais souligner que ce mot « travail », que je n'avais pas prévu d'approfondir ici, illustre parfaitement la force des mots par rapport aux situations. Dans son application d'aujourd'hui, le mot n'a que 200 ans, ou à peu près. Il est né dans cette application en même temps que le mot « prolétaire », qui est une construction intellectuelle, alors que le mot « travail » vient de très loin. Je me suis toujours posé la question de savoir comment, par la voie populaire, ce mot qui signifiait essentiellement « souffrance » (je ne fais injure à personne de le souligner) a pu être appliqué à ce qui autrefois était une « œuvre », une « tâche » ou un « labeur ». Progressivement, le mot va s'imposer et aujourd'hui, plus personne ne parle de l'« œuvre », de la « tâche », du « labeur ». Je ne sais pas s'il faut y voir une signification particulière, mais quelques présomptions me laissent penser que c'est le cas. Nous parlons d'un moment où le travail se transforme, par le biais de la mécanique, avec une brutalité bien plus rapide que celle que nous vivons aujourd'hui à l'ère des nouvelles technologies. Apparaît aussi le fait que le travail se déplace sur des zones industrielles. On commence à parler de sites industriels. Les premières migrations apparaissent également. De tout ceci résulte que nos sujets d'aujourd'hui sont en fait bien anciens. Les souffrances d'aujourd'hui n'étaient-elles pas déjà les souffrances hier ? De quelle nature pouvaient-elles être pour que l'on aille chercher ce mot ? Voilà ce que je voulais dire avant d'aller plus loin.

Je crois qu'il y a toujours dans l'Histoire une expression de nos questions d'aujourd'hui. C'est dans ce sens qu'est structuré mon exposé. Je pense que l'on ne me demande pas, au travers de l'histoire de la sécurité au travail, une présentation

factuelle, même si elle est fondamentale. Les grandes catastrophes de notre Histoire sont toutes au cœur de nos mémoires respectives, nous en avons tous la culture. Vous m'attendez ailleurs, pour que j'essaie de vous apporter une approche synthétique du sujet (cela a été dit par M. Laurençon et M. Lucas). Il est vain de vouloir présenter en 40-45 minutes une histoire de la santé au travail. Vous m'attendez sur le terrain du dispositif qui a été mis en place à une certaine période, c'est-à-dire de l'organisation qui a pour mission d'apporter une solution ou une réponse à ce sujet de la santé et de la sécurité au travail.

Face à cette question complexe, j'avais deux options. La première était l'option traditionnelle qui consiste à faire valoir le principe d'historicité et de dire que l'Histoire nous annonce le présent. J'ai préféré opter pour une autre façon d'aborder le sujet : je vous propose d'envisager le présent pour interpellier et questionner le passé et voir comment le passé nous explique le présent.

Certes, l'Histoire est porteuse d'explications, mais par rapport à quoi ? Il faut bien qu'elle éclaire nos balbutiements, nos difficultés. Le cas de France Télécom a été évoqué : comment est-il possible que des apprentis sorciers de cet ordre puissent avoir, dans une entreprise qui se veut performante, ce type de comportement ? Comment est-ce possible ?

Je pense que l'Histoire nous apporte des réponses et je vais tenter, au travers de ce questionnement du passé par le présent, de vous apporter un certain éclairage.

Le présent pour comprendre le passé : de quel présent parlent-on ? Il y a tout d'abord le présent autour du dispositif.

Je vois trois caractéristiques principales de ce dispositif, qui doivent nous permettre de nourrir une réflexion historique sur la santé et la sécurité au travail. La première est ce que j'ai toujours appelé la « clé de voûte », c'est-à-dire l'obligation de sécurité de celui qu'autrefois on appelait le « chef d'entreprise » et qu'aujourd'hui on doit appeler l'« employeur ». Cette obligation du chef d'entreprise aujourd'hui est considérée comme une réalité qui n'est plus discutée. C'est ce qui me paraît fondamental. Je ne suis pas sûr que c'était le cas il y a encore 30 ans : je soutenais alors ma thèse sur ce sujet et mon directeur me faisait part de ses doutes profonds sur le principe même d'une obligation de sécurité.

Quelque temps après, en 1981, la cour de cassation, sous la poussée des juridictions du fond, affirmait ceci : le chef d'entreprise ne peut dire qu'il remplit ses obligations du point de vue du code du travail, s'il a simplement appliqué la réglementation technique. Il devient responsable pénal sur le fondement du code du travail, dans six décisions de 1981 : s'il ne prenait pas les mesures nécessaires en complément de la réglementation technique (nécessaires en fonction des situations et du principe simple qui veut qu'aussi nombreuses que seront les règles, elles ne sauraient jamais tout prévoir) et en tant que responsable d'une organisation qui se doit d'anticiper par l'analyse (on parlera plus tard « d'évaluation ») les mesures nécessaires complémentaires utiles.



Tribune, salle Laroque, 14 octobre 2009.



## CHRONOLOGIE

**1840 :**

rapport du docteur René Villermé « Tableau physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie ».

**22 mars 1841 :**

loi relative au travail des enfants employés dans les manufactures, usines et ateliers, interdisant le travail des enfants de moins de huit ans et posant le principe d'inspections.

**19 mai 1874 :**

loi sur le travail des enfants et des filles mineures dans l'industrie, créant quinze inspecteurs divisionnaires.

**2 novembre 1892 :**

loi sur le travail des enfants, des filles mineures et des femmes dans les établissements industriels, créant le corps de l'inspection du travail.

**21 juin 1893 :**

loi concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs dans les établissements industriels.

**9 avril 1898 :**

loi concernant les responsabilités des accidents dont les ouvriers sont victimes dans leur travail.

**20 juillet 1909 :**

loi applicable au 1<sup>er</sup> janvier 1915, interdisant l'utilisation de la céruse dans les travaux de peinture exécutés par les ouvriers peintres. C'est la première loi interdisant l'emploi d'une substance.

**10 juillet 1913 :**

décret concernant les mesures de protection et de salubrité applicables dans les établissements assujettis.

**27 octobre 1919 :**

création du Tableau n°1 de maladie professionnelle (affections dues au plomb et à ses composés).

**11 octobre 1946 :**

loi relative aux services médicaux du travail

**1<sup>er</sup> août 1947 :**

décret instituant les comités d'hygiène et de sécurité.

**27 décembre 1973 :**

loi relative à l'amélioration des conditions de travail et créant l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT).

**6 décembre 1976 :**

loi relative au développement de la prévention des accidents de travail.

**23 décembre 1982 :**

loi relative aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

**12 juin 1989 :**

directive cadre 89/391/CEE sur la prévention des risques du travail.

**31 décembre 1991 :**

loi portant transposition de directives européennes relatives à la santé et à la sécurité du travail. Obligation générale de sécurité incombant au chef d'entreprise, évaluation des risques, document unique (décret du 5 novembre 2001)

**24 décembre 1996 :**

décret fixant le principe de l'interdiction de l'amiante.

**17 janvier 2002 :**

loi de modernisation sociale portant notamment sur les services médicaux du travail qui deviennent services de santé au travail.

**28 juillet 2004 :**

décret relatif à la réforme de la médecine du travail.



*Hubert Seillan et Bernard Laurençon.*

Cela était dit en 1981 et sera redit par la directive-cadre de 1989 qui l'écrira dans un langage de synthèse, intégré dans le code du travail sans travaux particuliers. Le parlement n'a pas fait son travail qui aurait dû consister à reprendre cette écriture de synthèse. Mais l'on sait que « le parlement transcrit et ne transpose pas » ; cette critique a été faite à de nombreuses reprises par d'autres voix plus autorisées que la mienne. Ce qui veut dire que l'écriture est approximative dans ce français de synthèse auquel nous devons nous habituer. Le mot « employeur » est venu de là aussi puisque les anglosaxons ne faisaient pas la distinction que nous faisons, et nous nous sommes vu imposer ce langage unique qui convient si bien à l'ordinateur. Mais il ne faut pas trop simplifier ; il y a quand même dans la langue française une richesse qui ne doit pas être sacrifiée sur l'autel de la construction européenne.

En 1991, ces principes de la directive sont ceux de la loi, qui affirme très clairement l'obligation de sécurité du chef d'entreprise, puis les principes généraux de précaution et enfin la démarche d'évaluation des risques. Voilà en trois points l'obligation de sécurité aujourd'hui indiscutable et incontestée, en tout cas officiellement. C'est ce que nous verrons. Cela n'est contesté dans aucun congrès, dans aucune société. Mais nous verrons que ce n'est pas aussi simple.

L'évolution continue. Dans le cadre, non plus de la responsabilité pénale du chef d'entreprise dans les années 80, mais dans le cadre présent des contentieux sociaux de l'indemnisation, la chambre sociale de la Cour de Cassation en 2002 va jeter un pavé dans la mare : elle va oser dire que, compte tenu du contrat de travail qui le lie à son salarié, « l'employeur est tenu à une obligation de sécurité de résultat dont le manquement constitue sa faute inexcusable ». Cela permet de donner aux victimes, et il s'agissait alors de celles de l'amiante, une

réponse assez équitable par rapport au droit commun ; vous savez que les salariés de droit commun ne bénéficient que d'une indemnisation forfaitaire et que c'est le seul régime en France qui indemnise de manière forfaitaire, tous les autres le faisant selon le modèle de l'intégralité. C'est donc dans un but d'équité que le président de la chambre sociale a conçu cette jurisprudence et a décidé que le manquement à l'obligation de sécurité de résultat pouvait constituer une faute inexcusable.

Il s'agissait d'une extraordinaire provocation intellectuelle : on ne voit pas comment le manquement à un résultat pourrait constituer une faute puisque le résultat c'est l'effet et la faute, la cause. Subtilité juridique, mais le but n'était pas là : il s'agissait de faire en sorte que le Parlement s'empare de la question de l'indemnisation des risques professionnels, ce qu'il n'a d'ailleurs pas fait en raison d'autres sujets de préoccupation importants par ailleurs.

Cette « obligation de sécurité de résultat » a fait l'effet d'une bombe : tout d'un coup, ce qui n'avait pas été accompli par la jurisprudence de 1981, ni par celle de 1991, se mettait à exister comme une formule magique. Ceci montre que certains mots ont un sens qui ne se perçoit pas quand on les analyse uniquement en termes intellectuels.

La seconde caractéristique du dispositif est une réglementation très dense qui fourmille de détails mais qui manque étonnamment de principes. On objectera que les principes généraux de prévention ont depuis été mis en place. Lorsque l'on analyse la réglementation, on ne les trouve pas si facilement. Le chercheur peut les trouver, mais pour l'opérateur ou l'utilisateur, c'est un autre débat. Il ne manque en revanche pas de détails. Ce qui me paraît plus critiquable, c'est que cette réglementation mêle sans vergogne des dispositions qui visent des résultats et des prescriptions qui visent des moyens. Je vous donne un exemple : toute la réglementation sur les équipements. Je n'arrive pas à penser qu'elle soit véritablement applicable en terme de conformité. Cela n'est pas possible. Un accident est survenu il y a quelque temps dans une entreprise et l'inspecteur du travail a demandé que soit réalisé un contrôle technique de conformité. L'équipement avait six mois d'existence, venait d'être réceptionné et avait naturellement fait l'objet d'un contrôle technique par un organisme. L'employeur me demandant conseil, je lui recommande de joindre l'organisme qui a réalisé le contrôle technique de réception. Cet organisme a rendu son rapport et a détecté neuf non-conformités, à six mois d'intervalle. J'en ai parlé à l'inspectrice du travail, qui m'a répondu qu'elle dresserait procès-verbal. Des poursuites pénales ont eu lieu, suivies de la condamnation de l'employeur à six mois de prison avec sursis. Ce qui m'intéresse, c'est ce dispositif qui,

mêlant les obligations de résultats et les obligations de moyens, devient excessivement difficile à appliquer, notamment du fait du flou de la conformité. Je n'ignore pas que conformité n'implique pas sécurité.

**Le dispositif abuse de concepts flous :** sécurité, hygiène, conditions de travail, santé au travail... Je pense que les questions d'aujourd'hui à propos de ces mots, apparus progressivement, trouvent aussi une explication historique. Le mot « santé », que j'annonce comme un nouveau concept dans le dispositif, possède son propre dispositif. Nous avons un dispositif de médecine du travail qui était accolé à la législation « hygiène / sécurité » et nous sommes aujourd'hui en face d'un dispositif « santé au travail ». Je suis perplexe lorsque je regarde ses missions. Lors d'une récente conférence devant des médecins du travail, je le leur ai avoué, et ils m'ont confié partager la même perplexité. Nous ne savons plus où sont nos missions. Certes, nous lisons le code du travail, mais cela n'éclaire pas vraiment la nature de nos missions. Ajoutons à cela que la santé au travail débouche sur la Santé publique et qu'il n'y a pas, et il ne doit pas y avoir, de frontières étanches. Enfin, compte tenu d'un certain nombre d'affaires, nous pouvons dire que ce dispositif manque cruellement de légitimité.

**Voilà les questions que pose le présent, du point de vue des « dispositifs », à notre Histoire.**

Cependant, les enjeux actuels interrogent eux aussi l'Histoire. Pour les accidents du travail, nous constatons que le dispositif a été efficace, malgré quelques résurgences. En prenant la question sur le long terme, nous constatons beaucoup moins d'accidents du travail mais nous apercevons pourtant un seuil de résistance qui a du mal à être abaissé.

En revanche, les maladies professionnelles sont en très forte croissance, et ce pour plusieurs raisons, à commencer par le facteur réglementaire. Je me souviens qu'en 1976 l'Association nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) venait d'être créée. Le directeur avait décidé d'organiser des rencontres internationales sur le terrain des conditions de travail. J'y allais en tant que thésard à l'époque. Un jour, les Allemands sont venus avec leurs chiffres et le vice président de l'INRS, qui était un syndicaliste de Force Ouvrière, s'est étonné qu'il y ait dix fois plus de maladies professionnelles en Allemagne qu'en France. Personne n'osait dire dans la salle que cela n'était pas lié aux conditions de travail mais aux dispositifs d'indemnisation, ce que j'ai finalement affirmé. Vous voyez qu'il est délicat d'observer, sur le plan international, ce que sont les maladies professionnelles car les dispositifs ne sont pas unitaires.

Ce que nous pouvons dire, c'est qu'il y a forte croissance, même en considérant l'évolution du régime qui prend en compte plus de maladies aujourd'hui qu'hier. Il ne faut pas croire que tout soit lié à l'évolution du régime. On observe véritablement dans notre pays les résultats de la non gestion des phénomènes chroniques.

La question de l'accident avait été gérée, le dispositif était adapté à la prévention des phénomènes soudains mais pas à celle des phénomènes chroniques. Je posais deux questions connexes ce matin à mes étudiants en master lors d'un module spécialement finalisé sur les phénomènes chroniques : celle de la santé et celle, dite du développement durable.

Nous avons un gros problème : des maladies en réémergence et des maladies émergentes, qui existaient peut-être par le passé mais que l'on ne voyait pas. Je pense notamment à toutes celles en relation avec la santé mentale. Je vous renvoie au livre du docteur Villermé.



Référencée entre 1980 et 1984 - AINF.

De nouveaux questionnements concernent également tout ce qui touche au psychique : le stress et les suicides. Je pense également à autre chose, dont certains services médicaux commencent à se préoccuper : l'emploi durable. La santé au travail, c'est aussi l'emploi. Ce sont de nouvelles questions qui n'étaient peut être pas assez bien perçues. Je pense néanmoins que les pères de la médecine du travail avaient cela en tête. Nous devons nous y intéresser en termes cohérents, en termes collectifs, c'est une question essentielle. Je vois que dans le prochain « Préventique » un auteur, médecin du travail, ose parler de « santé durable », mais je me demande ce que ce terme recouvre. Nous voyons bien que nos dispositifs, très attachés à l'événement soudain, ont du mal à se positionner face à des questions de ce type. Après avoir ainsi essayé de questionner le passé par le présent, essayons de voir ce qu'est le passé pour comprendre le présent. Renversons le raisonnement.

Le passé est long. M. Laurençon voulait que je commence en 1892, mais 1892 était déjà une résultante d'un passé plus lointain. On me demande souvent de parler des conditions de travail au temps des pyramides. Mon travail, ce ne sont pas les faits mais les dispositifs. Je voudrais distinguer la santé-sécurité avant et après les premières législations.

Avant les premières législations, il s'agissait d'une question privée, c'est-à-dire qu'elle ne concernait pas l'État et relevait des initiatives privées. Elle n'était pas d'ordre public : on ne peut pas contrevenir à l'ordre public par des conventions particulières. La santé-sécurité au travail à cette époque se pose essentiellement en termes de « misère ». Dans le livre de Villermé, c'est le mot employé, c'est le mot clé. La misère ouvrière, c'est l'ouvrier. L'employé était déjà considéré comme une certaine élite, il était pauvre, mais pas miséreux. Il relevait du bon vouloir patronal, c'est-à-dire du chef d'industrie.

Cette question privée commence à interpeller l'État. Nous étions alors dans un siècle libéral. La révolution de 1789 était essentiellement libérale. Elle était en réaction contre l'Ancien Régime interventionniste et étatiste. On parle souvent du système colbertiste, Colbert, c'est l'État, avec toutes ses prérogatives et ses interventions. Le système français s'opposait ainsi au système libéral anglo-saxon. Il y a toujours des tendances libérales en France, qui ont toutes échoué : le Français est « génétiquement » étatiste. Entendons nous, je ne suis pas un fervent absolu du libéralisme à l'anglo-saxonne. Je pense que l'État a son rôle à jouer, mais ce rôle doit être maîtrisé.

C'est dans ce cadre que le gouvernement de Louis-Philippe, le roi le plus libéral possible, et de Guizot, demande en 1836 à un médecin de l'Académie des sciences de faire un rapport sur

la misère ouvrière dans les filatures du Nord. Il n'a pas choisi la mine. Ce rapport va devenir un « best seller » qui va être traduit dans toute l'Europe. Il va entraîner une réaction, peut être de l'ordre de la charité, qui exige un changement. Et l'État va agir par un saut qualitatif brusque, fantastique dans un siècle libéral. N'oublions pas que le libéralisme est la non intervention de l'État dans ce qui relève du privé. Le saut de la loi de 1841 est extraordinaire, moins par les mesures en soi que par le fait qu'il s'agit d'une loi qui fonde l'interventionnisme étatique. La légitimité de l'État sur le terrain de la santé-sécurité apparaît avec ce texte. Il y avait eu déjà quelques manifestations interventionnistes dans le domaine de la sécurité, par exemple le décret impérial de 1810 sur les établissements insalubres et dangereux. Mais le symbole n'est pas le même. La loi de 1841 est profondément symbolique : elle affirme supérieurement que l'État doit intervenir. A l'époque, il n'y avait pas d'organisation syndicale, mais il y avait un certain nombre de personnes qui œuvraient dans le « mouvement ouvrier » et notamment Proudhon, qui avait une audience considérable en France. Il refusait l'interventionnisme étatique et craignait que l'État, totalement entre les mains du grand capital, ne puisse qu'être partial, ne puisse pas être indépendant. Proudhon demande une reconnaissance du syndicalisme, qui n'arrive qu'en 1884, et la conclusion de contrats collectifs qui organisent la question sociale de la misère ouvrière. Cette démarche ne sera pas acceptée par l'État qui lui préférera celle de l'interventionnisme étatique. Je vous demande de réfléchir : face à l'interdit libéral, qui ne permet pas à l'État de prendre en charge une question de ce type, et à la crainte du mouvement ouvrier clandestin, l'État préfère s'opposer à l'interdit libéral. Voilà ce que j'ai toujours pensé, j'ai beaucoup lu sur la question et je vous assure que c'était en discussion à l'époque. Cela veut dire que l'option libérale anglo-saxonne qui a donné plus de place au contrat qu'à la loi n'existe pas en France. Il faut savoir que 20 ans plus tard, sous le second Empire, lors de l'Exposition universelle de Londres, la France enverra un certain nombre d'ouvriers en ambassade. Ces bons ouvriers reviendront en disant avoir vu des conventions collectives de métier, alors qu'eux n'ont rien, si ce n'est la loi de 1841 et une loi de 1848, mais il n'y a pas plus de dispositif.

Voilà l'explication que je vous propose et dont nous pourrions débattre : le choix de l'interventionnisme étatique. Ce choix pose quelques questions : l'État doit garantir la protection des salariés par un dispositif. On attend des textes. L'employeur est considéré très tôt par tout le monde comme celui qui a l'obligation d'assurer la protection des salariés.

Progressivement, ceci apparaît dans la jurisprudence de l'indemnisation, jurisprudence civile du XIX<sup>e</sup> siècle. Les accidents

du travail doivent être indemnisés : quelques victimes parviennent à aller en justice. On observe alors que la jurisprudence civile est d'un modernisme exceptionnel, bien plus moderne que celle de nos années 1950 à 1970. Délibérément, elle va dire que l'employeur est fautif (il faut une faute pour fonder la réparation) parce qu'il aura eu une « organisation insuffisante » alors qu'il n'y a pas de référentiel technique ni de règles de conformité. C'est sur le terrain de l'organisation que la jurisprudence va chercher la faute de l'employeur, ce qui était très moderne.

Voyons à présent les premières législations. Elles apparaissent en 1874 en même temps que la première Inspection du travail qui n'aura les caractéristiques d'aujourd'hui que 20 ans plus tard, en 1892. Les caractéristiques de la santé-sécurité au travail avec les premières législations sont au nombre de trois : la réglementation, la prise en charge du risque professionnel et un affaiblissement du principe d'obligation de sécurité du chef d'entreprise qui s'était développé dans la jurisprudence civile antérieure à la loi de 1898. Ce qui est effectivement paradoxal, même s'il y a dans la loi de 1898 le principe de la responsabilité de l'employeur. Il faut travailler avec les paradoxes, sinon, il n'y a pas de réflexion possible.

Dès 1894 est promulgué un premier décret. Les premiers chercheurs et analystes, l'administration, les juges et les inspecteurs du travail disent tous que seule la réglementation technique importe. Tout ce qui a valeur de disposition générale n'a aucune signification. Cette vision est liée à la doctrine libérale de l'époque, qui a engendré une autre doctrine : celle de la règle technique. Il fallait concevoir a minima. Ces textes étaient accueillis comme une intrusion, une atteinte à la liberté de l'employeur, alors même que la sécurité n'est non seulement pas une contrainte mais au contraire un vecteur d'efficacité. Cela a été vu comme une contrainte à l'idéal libéral qui s'est ressaisi et a déclaré qu'il ne pouvait y avoir de dispositions juridiquement obligatoires que dans des obligations techniques précises. Elles étaient bien peu nombreuses : la hauteur de la table, pour prendre cet exemple. Je plains les inspecteurs du travail qui devaient faire du contrôle face à cette doctrine et auxquels on refusait le droit d'apprécier, au-delà de la règle, la situation d'une entreprise. Cela était délibéré. Toutes les thèses de l'époque qui ont commenté cette première réglementation, présupposent toutes en introduction que les seules obligations intéressant le droit ne pouvaient être que des dispositions techniques, ce qui était inacceptable scientifiquement. Il n'y avait aucune analyse préalable, juridique ou autre. C'était un présupposé qui montre combien la force libérale a pu imposer cette doctrine de la règle. Doctrine qui conduit bien entendu à considérer qu'une fois la règle appliquée, la mission est remplie. Le principe même d'une obligation de sécurité fondée sur des exigences d'organisation

disparaît puisque la règle ne touche pas à l'organisation mais uniquement à la technique. Nous comprenons alors qu'il y a une réduction très forte du message. La réglementation sera utile ; elle va indiscutablement apporter des améliorations, mais l'affaire n'est prise en considération que selon l'angle étroit de la règle, terriblement réduite à l'époque. C'est le principe des minima.

La deuxième caractéristique est celle en rapport avec la législation de 1898, applaudie par tous et notamment par les organisations syndicales. Je me souviens avoir lu les actes d'un congrès de la CGT qui montraient tout le bien qu'elle pensait de cette loi, qui apportait indiscutablement une amélioration : elle permettait aux victimes d'avoir une indemnité. Par ailleurs, le principe de la responsabilité exclusive de l'employeur est affirmé, le principe d'automaticité simplifiée, on trouve un principe du forfait, contesté aujourd'hui, mais très peu à l'époque, et le principe de la faute inexcusable qui permettait de remonter l'indemnisation en cas de faute de l'employeur. Plusieurs éléments permettaient de dire que c'était vraisemblablement un bon système. Il n'empêche que l'on trouve dans ce texte le principe de l'acceptation. Je n'irai pas jusqu'à dire, cher M. Laurençon, que ce principe est fondé sur la fatalité, mais l'idée n'en est pas très éloignée.

J'ai toujours pensé que ces deux législations, séparées de seulement six années, n'ont pas joué ensemble car celle de 1892 s'efforçait, malgré toutes les conséquences de la règle du minima, de dénoncer la fatalité, tandis que celle de 1898, législation du risque professionnel, semblait au contraire favoriser l'acceptation par une automaticité : on parle d'accident « quelque qu'en soit la cause » (c'est-à-dire le principe même de l'automaticité). J'ajouterai que cette législation était fondée sur « la théorie du risque », comme nous l'appelons en tant que juristes. Il s'agit, au plan juridique, en termes de responsabilités, du principe selon lequel celui qui a les gains a aussi les pertes. Le gain, c'est le salariat : l'employeur bénéficie des avantages de la main d'œuvre et il doit donc assumer les pertes. Vous comprenez que ce raisonnement n'incite pas réellement à la prévention. Plus tard seront créés des systèmes, des cotisations etc., mais, intrinsèquement, le système se doit d'être vu avec ses autres effets. Il en a de très bons : la victime va obtenir un gain.

Mais il y a l'autre l'effet, et ce sera l'objet de mon troisième point : l'affaiblissement du principe de l'obligation de sécurité de l'employeur. N'oublions pas que ce texte de 1898, (aujourd'hui toujours en exergue) de la législation de la Sécurité sociale, interdit à la victime d'agir en droit commun contre son employeur. Elle n'a que la liberté d'agir en recours de faute inexcusable. Cela revient à parler de « paix sociale ».

## De la fatalité à la prévention

Hygiène, Sécurité et Santé au Travail

Plus d'un siècle d'évolution



Il n'y a plus de contentieux possible en dehors de la faute inexcusable, mais comme la procédure est complexe et méconnue, peu est susceptible d'être mis en œuvre. Les premiers contentieux sont d'ailleurs initiés par les employeurs contre les salariés. Lors du centenaire de la loi, j'ai réalisé un dossier pour « Préventique » sur la jurisprudence de 1900 qui a permis aux employeurs de réduire l'indemnisation, ce qui illustre bien le climat dans lequel est née cette Loi. Bien sûr, il n'était pas question de contentieux pénaux. C'était vraiment la paix sociale, qui a duré un peu plus de soixante ans.

Au moment de la Libération, les choses se sont un peu compliquées. On considère qu'il faut produire de l'organisationnel : on produit tout le droit du travail qui inclut la question santé-sécurité, on organise les comités d'entreprise, on met en place la nouvelle législation sur les délégués du personnel, on crée le CHS (futur CHSCT), on met en place la Sécurité sociale, on crée l'INRS. On va aussi créer plusieurs organismes, les services médicaux, l'OPPBT, l'ANACT en 1973 et les agences à la fin des années 1990.

Lorsque je vais à l'étranger, si je veux impressionner mon auditoire, je n'ai qu'à présenter les organismes français. Plusieurs de leurs représentants sont d'ailleurs dans la salle et je ne veux me mettre mal avec personne. En Afrique par exemple, lorsque mes interlocuteurs expriment l'idée de monter un système similaire, je les mets en garde sur le coût. Il faudrait aujourd'hui que ces organismes travaillent ensemble. Cela fait quelque temps déjà que les choses vont dans ce sens mais cela avance lentement. Nous tentons de mettre de l'ordre, ce qui n'est pas simple.

La santé-sécurité au travail regroupe tout cela. J'avoue ne pas apprécier le mot « acteur », qu'emploient parfois mes étudiants. Il n'identifie pas les rôles de chacun. « L'acteur employeur », « l'acteur salarié », « l'acteur inspecteur du travail » et « l'acteur CRAM », ne sont pas les mêmes. Je tâche de leur faire comprendre que le mot masque souvent le fait qu'ils ignorent qui ce terme désigne. Il faut bien distinguer les choses.

Nous avons donc créé tous ces organismes. Sont-ils efficaces ? M. Lucas parlait tout à l'heure de l'amiante, que ces organismes ont ignoré. Les « acteurs » travaillaient pourtant ensemble, on parlait de « gérer le risque ». Nous serions bien en mal de dire à quoi renvoie ce dispositif de santé publique tant interpellée, mises à part les récentes agences mises en place. Pour la canicule, l'alerte a été donnée par les urgen-

tistes syndicalistes, ce qui montre l'efficacité du système qui n'a pas su prévenir 30 000 morts. Tout cela a donc été créé à partir de la Libération sans réaliser que nous développons des organismes aux compétences particulières, sans avoir mis en place les coordinations, les charnières entre eux, ce qui aurait pu permettre une démarche collective.

Les partenaires sociaux, et qu'ils ne le prennent pas mal, ont mis du temps à sortir de la logique des règles pour s'approprier un peu ce sujet, en termes de négociations. Je ne prétends pas que le contrat doit être la seule source de l'ordre public : cela n'est pas son rôle. Mais si l'ordre public n'est défini, en termes de démarche, que par la règle de l'État, je ne suis pas certain que cela soit la meilleure manière d'agir. Nous retrouvons aujourd'hui le vieux débat initié par Proudhon dans les années 1830 sur la part de la négociation.

Il y a une vingtaine d'années, lors d'une conférence, j'ai exprimé cette idée que la négociation n'existe pas, ou si peu, dans nos sujets. Un représentant du ministère m'a renvoyé au fait qu'il recevait très souvent les partenaires sociaux. Je lui ai rétorqué que la concertation n'était pas la négociation. Cela n'est pas du tout la même chose. En France, on concerte. L'État seul ne peut pas aborder un certain nombre de sujets. Mais il y a un fossé entre concertation et négociation.

Parmi les caractéristiques récentes de notre système, j'ajouterai l'extension du dispositif aux salariés de l'agriculture et aux agents de la fonction publique. Il ne faut jamais oublier que ceux-ci ont été exclus de notre dispositif jusqu'aux années 1960 et 1980.

Enfin, je dirais qu'après la Libération se forge le concept sur lequel j'ai passé toute ma vie de juriste : l'obligation de sécurité. Aujourd'hui après plus de 40 ans de travail, je vous dis franchement que j'aurais bien du mal à définir ce concept. Je vois l'obligation dans sa sanction pénale, je la vois dans sa sanction civile, réparatrice, et je la vois dans son expression sociale. Et derrière cela, se tapit le concept de « résultats », et derrière encore, le mot « santé ».

J'en arrive à la conclusion. Nous pouvons dire que pendant longtemps, les problématiques étaient la misère, l'hygiène et la sécurité. Le mot « hygiène » avait alors un sens qu'il n'a plus de nos jours. Au XIX<sup>e</sup> siècle, il renvoyait à Pasteur et à Haussmann ; aujourd'hui il renvoie plutôt à la brosse à dent. Le mot a perdu de sa signification. Il s'agissait d'une approche



environnementale. La « sécurité » recouvrait la question des machines, des équipements.

Puis sont apparus les « risques professionnels » qui symbolisaient les dommages. Mais le mot « risque » est venu polluer le dispositif juridique du code du travail, car on en ignore le sens. Dans « risque », on trouve l'idée de « chance / malchance », « gain / perte ». Mais la notion renvoie surtout à celle d'« accident du travail », qui demande que l'on en prenne en compte les effets. J'avais cru comprendre que le dispositif du code du travail commandait de regarder les sources, les facteurs, l'environnement du travailleur. Avec l'accident du travail, on examine également les effets.

Toute la prévention est totalement détournée. Je n'ignore pas que pour agir sur le risque professionnel, il faut agir sur les causes. Vous voyez cependant le danger de la démarche : comment est-il possible que dans la plupart des entreprises aujourd'hui, les indicateurs significatifs restent encore le taux de gravité et le taux de fréquence ? Pourquoi n'y a-t-il pas d'indicateurs significatifs sur les causes, c'est-à-dire sur les dangers ? Ce mot « risque » est venu polluer, affaiblir le dispositif. La culture du risque professionnel, associée à la culture de la règle, continue à exercer aujourd'hui une influence déterminante. N'oublions pas que l'obligation de sécurité du chef d'entreprise, du moins telle que je l'ai toujours conçue, suppose un dépassement de la règle par l'analyse, l'évaluation et la décision, qu'il s'agisse de la décision du directeur, du chef d'atelier ou de l'ouvrier lui-même. Cela suppose, disais-je, un dépassement de la règle, du concept de risque professionnel en regardant la causalité d'abord puis l'effet, mais pour ce qu'il est, c'est-à-dire quelque chose sur quoi il n'est plus possible d'agir, qu'il est aisé de voir lorsqu'il n'y a plus rien à voir. « Après l'accident, il n'y a plus rien à voir » a-t-on pu écrire avant moi. La victime est là.

Par ailleurs, j'observerai que les pratiques de prévention, dans l'Histoire, n'ont pas suffisamment visé les phénomènes chroniques. On constate maintenant combien nous sommes faibles en raisonnement : voyez simplement ce qui se fait en évaluation des risques sur ce qui est chronique. Sur les comportements, la soudaineté : vous trouverez des grilles de criticité parfaites. Mais sur le long terme, les effets différés, cumulés : je ne vois pas grand-chose.

Souvent les gens me disent « Croyez-vous que cela relève de ma compétence ? Je ne serai plus là ». Ce qui sous entend que nous sommes toujours en aval, pas assez en amont. Notre dispositif a été bon sur un certain nombre de sujets, qui étaient des sujets de l'époque. Il n'est plus adapté aux sujets d'aujourd'hui. Je crois notamment, et j'en terminerai là-dessus, que le concept de Santé au travail, qui a pourtant de

l'intérêt, a totalement bouleversé le raisonnement de la prévention. Le mot « santé » s'est substitué étrangement au mot « hygiène » et l'on a cru qu'il n'y avait pas de signification particulière à cela. Le monde médical y a vu un avantage. Bien que la santé et la médecine soient comme le droit et le juriste : personne n'est propriétaire ni du droit ni de la santé, il n'empêche que les médecins ont une appétence particulière avec le mot, ce qui est normal. Et quand ils ont trouvé ce mot dans le code, ils en ont été satisfaits. Nous ne nous sommes pas rendu compte de l'impact de ce changement, de sa force de déstabilisation. Un chef d'entreprise peut bien accepter une obligation de sécurité, mais il la refusera si elle est conjuguée à une obligation de santé, au prétexte que cela dépasse ses capacités d'action : la santé n'est pas la conséquence exclusive de données environnementales, personne ne peut nier la part de génétique et de comportements individuels. L'argument est fort et déstabilisateur.

Cela signifie qu'en matière de santé, là où le problème se pose de la manière plus aiguë, puisqu'il s'agit de phénomènes de cumul et de durée, l'obligation de sécurité est faible.

Si les partenaires sociaux ne sont pas capables d'affirmer un consensus fort sur cette question en distinguant clairement ce qui relève de l'entreprise qui peut être traité en termes de partenariat et ce qui relève de l'État qui relève du génétique ou des comportements sociaux et économiques, je pense que le sujet sera mal abordé.

Je pense que la Santé au travail n'a jamais eu autant d'importance en termes de dispositif : elle peut apporter des choses essentielles au dispositif de santé publique, qui est inexistant. Si le dispositif de Santé au travail veut bien se mobiliser, il doit comprendre qu'il peut être très efficace et doit réaliser des missions. Il ne me semble pas que ces missions soient claires aujourd'hui, faute d'un consensus suffisant. Vous savez que je ne suis pas un donneur de leçon, mais nous sommes à la croisée des chemins aujourd'hui. Mon propos est celui de quelqu'un qui s'interroge et qui a cependant une certaine confiance dans un dispositif monté voilà 120 ans. J'ai tenté de vous le décrire dans ses points forts et ses points faibles et j'ai exprimé les questions qui se posent aujourd'hui et leurs causes. Nous pouvons penser à la fameuse roue de Deming, cette approche en système, le passé interrogé par le présent et le passé qu'interroge le présent, qui nous amène sur le futur, car notre présent, c'est déjà demain.

Voilà, Mesdames Messieurs, Monsieur le Président, Monsieur l'Inspecteur général, les quelques propos que je pouvais tenir pour essayer d'alimenter les débats qui vont suivre. Je vous remercie.

## De la fatalité à la prévention

Hygiène, Sécurité et Santé au Travail  
Plus d'un siècle d'évolution

**Bernard LAURENÇON :**

Merci M. Seillan pour cette envolée de bien plus d'un siècle puisque vous êtes remonté jusqu'à Colbert. Vous avez certainement soulevé de nombreuses réactions parmi nos participants et notre public. J'invite les partenaires de la table ronde à nous rejoindre et à prendre place.

Après ce brillant exposé, je demande à chaque intervenant de donner son point de vue que j'introduirai par une question. Les personnes autour de la table, puis la salle, pourront rebondir sur ce qui sera dit. Chaque intervenant devrait essayer de respecter un délai de dix minutes. Les interventions de cette conférence seront reprises dans un cahier spécial qui sera distribué aux participants.

Je m'adresse à M. Naton, conseiller confédéral de la CGT, qui représente la partie « salariés » de cette table ronde. Nous aurions pu inviter toutes les organisations syndicales, mais elles sont nombreuses. Je souhaite lui poser la question suivante : comment réagissez-vous à l'approche proposée par M. Seillan et quelles sont vos propositions et attentes, en tant que représentant des salariés, pour améliorer la prévention, puisque c'est l'un des rôles que s'assignent les organisations syndicales ?

**Jean-François NATON :**

Bonjour à tous et toutes.

Je vous remercie d'avoir invité la CGT. Nous assistons à un débat sur la représentativité. Il y a cinq confédérations ; cela est en cours de réexamen, mais au titre de l'ancienneté, la CGT est peut-être la plus habilitée à réagir au grand panorama historique du Professeur Seillan.

J'émets immédiatement une réserve : je ne pense pas que notre sursaut syndical pourra se situer dans un retour à l'anarcho-syndicalisme. Il est également entendu que le mot « travail » est un mot neuf mais si nos aînés de la Confédération Générale du Travail ont choisi de porter ce mot avec autant d'intensité, c'est qu'il y a une raison. La question qui nous est posée est notre capacité à transformer les situations de travail dans une dynamique qui n'oublie pas les symboliques du mouvement ouvrier : bien-être, liberté et solidarité. La question que nous pose la crise actuelle, qui vient de très loin, est bien celle du retour à un syndicalisme de la connaissance et de la reconnaissance du travail, et à un syndicalisme capable de porter l'exigence de sa transformation dans cette dynamique du bien-être, de la liberté et de la solidarité. Le syndicalisme, pour ce qui concerne la CGT, s'est peut-être égaré à travailler l'analyse du procès du travail en mettant l'accent presque exclusivement sur le travail abstrait et producteur de valeurs d'usage. Nous nous sommes trop intéressés au salaire et à ses contours par rapport à la valeur d'usage, qui est l'acte de travail, la manière dont on crée et l'on se crée par le travail. Tout cela peut s'expliquer assez naturellement par l'affrontement avec le grand capital, par l'après 1968, qui nous ont détourné de notre « cœur de métier », à savoir le travail.

De mon point de vue, la crise actuelle, avant d'être économique et financière, est avant tout la crise du travail, du « mal travailler », la crise d'une incapacité à porter la question de l'épanouissement, et elle nous impose de profondes transformations. Le professeur Seillan nous appelle à un dépassement des règles. Nous pourrions quant à nous appeler à une forme de transgression et au renversement. Nous sommes dans une situation qui exige du neuf de manière radicale. Vous avez posé la question « Comment a-t-on pu laisser faire France Télécom ? » mais vous n'employez jamais le mot, pourtant déterminant parmi tous, de démocratie. La question qui nous est posée par la crise actuelle est celle d'une forme de soumission et d'un empêchement du monde du travail à parler du travail et à ouvrir la discussion sur le travail. Ce qui nous est demandé avec intensité est une revendication du retour au temps de la respiration et du dialogue. Il nous faut retravailler le vivre-ensemble. Ce qui tue à France Télécom, c'est l'absence de vivre-ensemble et la mise en œuvre de systèmes d'humiliations ayant pour seul but la rentabilité financière à deux chiffres. Ce dont nous avons besoin, radicalement, c'est de porter le retour à la démocratie et j'oserais dire le retour aux droits de l'homme dans l'entreprise. L'entreprise n'est pas un lieu en dehors du temps et en dehors des règles. Vous avez parlé de l'abondance des lois, des circulaires, des décrets, mais la grande question demeure celle de l'effectivité du droit : l'application des lois existantes plutôt que l'accumulation de nouveautés.

L'autre aspect déterminant que vous avez abordé est celui du travailler-ensemble. Il me semble que la situation nous impose, je parle presque sous l'autorité de M. Lejeune et du COCT, de faire travailler ensemble tous les acteurs, je me permets le terme puisque je peux les identifier, qui œuvrent au quotidien à nous aider, nous, partenaires sociaux et organisations syndicales, à trouver des voies et des solutions dans la crise que nous traversons.

Un autre déterminant posé au syndicalisme et particulièrement à la CGT est l'idée que le bonheur des uns ne pourrait se faire que sur le malheur des autres. Le syndicalisme est appelé à se déployer de manière franche dans l'ensemble du monde du travail et à ne plus se contenter de se concentrer là où il peut encore rayonner au détriment de l'autre partie du monde du travail : sous-traitance, intérim, monde de la précarité. Un syndicalisme qui se concentre sur les grandes entreprises et les services publics est un syndicalisme moribond. Il nous faut nous tourner vers l'ensemble du monde du travail de manière déterminée, et ouvrir les voies de solidarité qui permettent une syndicalisation massive. L'état dans lequel nous nous trouvons ne nous permettra pas de transformer les choses. Nous en appelons à la responsabilisation de tous et au retour à une syndicalisation de masse, car c'est par là que nous pourrions rouvrir des chemins d'espérance.

### Bernard LAURENÇON :

Merci M. Naton. Vos positions étaient très claires. Je n'ai ressenti aucune langue de bois dans votre présentation, mais la conscience du chemin à parcourir et une certaine remise en question. J'avoue que je suis ravi d'entendre un tel langage au sein de cette conférence. Cela prouve que le renouveau est en route au niveau des partenaires sociaux, et notamment les représentants des salariés.

M. Boisselier, vous avez une longue expérience de la partie patronale et vous avez eu l'occasion d'écrire sur ces problèmes d'hygiène et de sécurité au travail, le mot « santé » ne revenant pas très fréquemment. Comment réagissez-vous par rapport aux propos de M. Seillan d'une part, mais aussi face à cette remise en cause qu'exprime M. Naton ?

### Jackie BOISSELIER



M. Seillan nous a fait un exposé remarquable comme à son habitude, et il est parti du présent pour remonter vers le passé. Je me permettrai tout d'abord de remonter encore un peu plus loin dans le temps pour voir comment nous sommes passés de la fatalité à la prévention.

Sous l'Ancien Régime, le roi, par lettre patente ou par ordonnance, définissait les statuts des métiers. Des clauses visaient la qualité des ouvrages, les rapports entre le maître et les compagnons ou ouvriers, et certaines même visaient la sécu-

## De la fatalité à la prévention

Hygiène, Sécurité et Santé au Travail

Plus d'un siècle d'évolution



rité : je pense à l'ordonnance de Charles IX qui, en 1566, définit le statut des couvreurs qui prévoyait la mise en place d'échafaudages de garantie en bordure de la rue. Il y avait même un certain souci de réparation : dans les statuts que je viens d'évoquer, il est dit que la moitié des amendes perçues auprès des entrepreneurs qui ne respectaient pas les clauses des statuts servirait à « subvenir aux besoins des pauvres ouvriers qui tombent ordinairement de dessus les maisons. » L'accident est dû à la fatalité, on ne peut rien y faire sinon une modeste réparation. Mais on trouve dans ces statuts quelques mesures de protection des salariés. Tout cela est balayé lors de la Révolution Française : la loi Le Chapelier de 1791 supprime les ententes. Les corps de métiers, compagnonnages et jurandes disparaissent ainsi que les quelques protections que l'on trouvait dans les statuts. Ainsi que l'a dit M. Seillan, il se crée alors un vide juridique complet, ce qui donne lieu à certains abus.

Indépendamment de cela, la Révolution inscrit dans le marbre les grands principes de liberté contractuelle et de respect de la propriété privée. L'Etat n'a pas à intervenir dans les conditions de travail : un contrat de travail est une discussion entre deux parties théoriquement libres et égales en droit. D'autre part, l'Etat s'interdit d'intervenir dans l'entreprise, qui est une propriété privée. Cela a donné lieu à des abus considérables, dont l'exploitation des jeunes enfants, qui a pu frapper particulièrement les esprits. Beaucoup de pressions sur l'Etat ont été nécessaires pour qu'il intervienne. La première intervention est celle de la Société Industrielle de Mulhouse, une association d'employeurs de la région de l'Est, dont les statuts prévoyaient aussi bien la qualité des ouvrages, le perfectionnement des machines que le bien-être physique et moral des salariés. En 1837, elle saisit le ministre du commerce, à l'époque compétent en l'affaire, pour solliciter une réglementation qui limiterait la durée du travail pour les jeunes enfants. Parallèlement, l'Académie des Sciences Morales et Politiques désigne deux de ses membres, dont Louis-René Villermé, pour une étude sur l'état physique et moral des travailleurs en France.

### Intervention

Non, cela a été demandé par le gouvernement.

### Jackie BOISSELIER

Nous en débattons plus tard, si vous le voulez bien. C'est un détail.

Le rapport Villermé a connu un effet retentissant. Grâce à l'action conjuguée de ce rapport et de la Société Industrielle de Mulhouse, la loi de 1841 a pu être obtenue, loi qui limitait la durée du travail pour les jeunes enfants. Il convient de noter que la Société Industrielle de Mulhouse avait créé la première association de prévention, l'« Association pour prévenir les accidents de fabrique », la grand-mère, si l'on peut dire, de nos associations contemporaines, APPAVE, AIF et autres. Il y avait donc déjà des interventions sur le terrain.

Je note donc que l'Etat a toujours été très réticent à aller de l'avant : la loi de 1874 ne concernait que les établissements employant des femmes et des enfants. Ce n'est qu'en 1882, qu'une loi applicable à tous les établissements est finalement votée créant également le corps unique de l'Inspection du Travail. Permettez-moi de dire que la loi de 1874 était très insuffisante.

### Bernard LAURENCON

C'était néanmoins un début.

### Jackie BOISSELIER

Oui, mais cela n'a pas très bien marché. Il a fallu la compléter par celle de 1892.

Je vous fais remarquer que ces lois suscitant l'intervention de l'Etat dans le domaine des conditions de travail ont pour origine des initiatives patronales.

Avec la loi de 1898, la réparation des accidents du travail est rendue systématique et forfaitaire, à la charge de l'employeur. On a alors raisonné en considérant le principe de l'assurance de l'employeur, laquelle sera rendue obligatoire en 1905. Les primes d'assurance sont alors intégrées dans les frais généraux, les frais généraux dans les prix de revient, et les prix de revient dans les prix de vente. Chaque consommateur, en achetant un produit ou un service, donne de façon tout à fait indolore une somme dérisoire pour permettre de régler le problème. Mais l'Etat ne s'est pas posé la question de savoir si l'assurance sur les accidents de travail était possible et viable. Il n'avait pas à se la poser puisqu'elle existait depuis 40 ans.

C'est en 1859 que la chambre syndicale des entrepreneurs de maçonnerie de Paris, suivie rapidement par les autres chambres syndicales, créa une société mutuelle dont le rôle était de verser la moitié du salaire des ouvriers blessés pendant leur arrêt et des rentes aux veuves et aux orphelins. Lorsque l'as-



surance est devenue obligatoire, la mutuelle devint le Syndicat Général de Garantie. D'autres professions ont fait de même et après 1905, les sociétés d'assurance privées allaient créer un département « accidents du travail ». Il convient de savoir que cette société a fait de la prévention : lorsqu'une entreprise demandait à adhérer, des inspecteurs de la mutuelle allaient voir les chantiers, essayaient d'évaluer le niveau de risque et déterminaient la cotisation, proportionnelle au risque. De surcroît, il y avait parfois des visites dans les entreprises. Cela a même été plus loin : cette société, et les autres pour chaque profession, ont fait des règlements qui s'appliquaient à leurs adhérents, sous peine de sanctions financières par changement de barèmes. Il s'agissait donc réellement de prévention. Quand le gouvernement, dans les années 1920, a voulu faire un décret technique sur les travaux de bâtiment et de travaux publics, il n'a fait que reprendre le règlement du Syndicat Général des Garanties, pour rédiger le décret du 9 Août 1925, qui précéda celui de 1965, aujourd'hui intégré dans le code du Travail. Cela est tellement vrai que lorsque M. Piquemart, directeur du travail, alors qu'il représentait le ministre lors d'une réunion de la société des Architectes Français en 1927, a déclaré aux entrepreneurs du bâtiment qu'il n'avait rien à leur apprendre puisqu'ils avaient tout appris au gouvernement pour la rédaction de ce décret. Il faut leur rendre justice. Pendant les carences de l'Etat, puis par la suite, en le devançant, la frange sociale avancée du patronat a fait beaucoup de choses.

Lorsque la loi du 30 octobre 1946 confie à la Sécurité Sociale la réparation des accidents du travail, les services prévention des caisses régionales sont mis en place facilement puisqu'ils existaient pratiquement dans les sociétés privées. Une priorité d'embauche a été attribuée aux salariés de ces sociétés privées pour rentrer à la Sécurité Sociale. J'ai connu beaucoup de contrôleurs de la Sécurité Sociale anciens salariés de compagnies d'assurances. C'est pour cette raison que la mise en place fut rapide. Il ne faut donc pas négliger le rôle qu'a exercé à l'époque, le patronat, que l'on m'a demandé de représenter ici.

Après la guerre, de nombreux mouvements, des syndicats en particulier, ont pu participer à la prévention, avec l'apparition du paritarisme. Je l'ai vécu et pratiqué pendant près d'un demi-siècle, dans des commissions, des conseils d'administration et des comités. Je considère que le paritarisme est le meilleur moyen de faire progresser la prévention. Quand j'entends certaines personnes demander aujourd'hui qu'on le supprime dans certaines instances, je mets en garde contre ce qui serait, à mon sens, une très grave erreur.

### Bernard LAURENÇON

Merci M. Boisselier pour ce témoignage militant de l'action patronale au cours de plus d'un siècle. Il me semble que vous avez apporté un complément à l'exposé de M. Seillan en mettant l'accent sur l'aspect patronal, qui est tout à fait intéressant et je vous en remercie.

Je me tourne vers Maryse Salou, médecin du travail, qui a longtemps été médecin inspectrice régionale, afin qu'elle nous donne sa propre appréciation, après les points de vue des partenaires sociaux. Nous allons avoir un aperçu des acteurs qui interviennent dans l'entreprise ainsi que des différentes instances consultatives. La Santé au travail est une affaire de médecin. L'instance créée en 1946, continue d'apporter ses conseils aux employeurs et aux salariés en matières d'aptitude.

### Maryse SALOU



Je vais être un peu plus technique dans l'analyse du dispositif de santé au travail. Ce dispositif est en effet actuellement, ainsi que le disait M. Seillan, à la croisée des chemins. La négociation engagée depuis plus d'un an entre les partenaires sociaux a abouti en septembre 2009 à un échec. C'est donc à l'Etat que revient la charge de réformer les textes qui vont régir la santé au travail à l'avenir. Les trois rapports d'analyse réalisés à la demande du gouvernement entre 2007 et 2008, qui présentent des conclusions communes devraient orienter la nouvelle réforme proposée.

## De la fatalité à la prévention

Hygiène, Sécurité et Santé au Travail  
Plus d'un siècle d'évolution

Je commencerai par un rapide survol des grandes lignes historiques. La santé au travail débute par l'hygiénisme industriel au XIXe siècle, visant à remédier à ce que vous appelez la misère, c'est-à-dire le délabrement des conditions de vie et de santé des travailleurs, qui fragilisait la main d'œuvre et entraînait de nombreux conflits sociaux. Nous avons déjà parlé de la loi de 1898, avec le principe de réparation forfaitaire des accidents de travail. La loi du 11 octobre 1946 propose les principes suivants, le dispositif dès sa création est centré sur les médecins du travail, dont la mission consistait à « éviter toute altération de la santé du travailleur du fait de leur travail », l'obligation était faite à tous les employeurs du secteur privé d'organiser cette médecine du travail, de la financer, de la gérer, sous le contrôle de l'Etat et des représentants des salariés. C'était une mission spécialisée et indépendante confiée à une médecine préventive à l'exclusion de toute délivrance de soins. C'est toujours ainsi que le Code du Travail définit les principes de la mise en œuvre de la protection de la santé des travailleurs au travail.

Dans cette rapide perspective historique il est important de retenir que derrière les missions de protection de la santé des salariés affichées par les textes, d'autres besoins moins avouables ont présidé à la construction du système de santé au travail générant des ambiguïtés dans lesquelles la médecine du travail continue de se débattre aujourd'hui. Je pense à des besoins dans l'entreprise de sélection médicale de la main d'œuvre et de tri des populations fragilisées par un contexte de santé publique dominé par des problèmes infectieux et contagieux en particulier la tuberculose, je pense à des besoins de médecine d'expertise légale, pour évaluer l'imputabilité et la réparation des accidents de travail, à la médecine de contrôle de l'absentéisme au travail, à la médecine d'entreprise proposant des soins médicaux aux travailleurs au sein même de l'entreprise.

Dès l'origine, l'outil de prédilection du médecin du travail est l'examen clinique individuel des salariés en vue du dépistage précoce des infections et pathologies professionnelles ou non, sanctionné systématiquement par un avis d'aptitude ou d'inaptitude pénalisant le salarié malade.

A partir des années 1970 et contrairement à ce que disait M. Seillan, il me semble que la plupart des réformes réglementaires, vont dans le même sens. Leurs objectifs sont de responsabiliser les employeurs en matière de prévention des risques professionnels et de renforcer l'implication du dispositif de santé au travail dans la prévention collective des risques en développant en particulier les actions en milieu de travail. On assiste entre autres à l'officialisation du tiers-temps du médecin du travail et à la création des fiches d'entreprise.

Dans les années 1990, les réformes s'accélérent sous l'impulsion d'une part des directives européennes (en particulier celle du 12 juin 1989) et, d'autre part, de la démographie médicale avec un déficit en médecins du travail annoncé depuis plus de 20 ans.

Enfin, la crise sanitaire de l'amiante et les reproches fait à la médecine du travail de manquer d'indépendance par rapport au patronat et d'inefficacité dans ses missions, aboutissent, entre 2000 et 2007, à de nombreuses modifications réglementaires. Dans le code du travail les services de « médecine du travail » deviennent des services de « santé au travail », le principe de la pluridisciplinarité est instauré et la notion de santé est élargie à la santé mentale. En 2004 est votée une diminution de la périodicité des visites médicales et une quantification du tiers temps de façon à le rendre plus effectif. En 2002 et en 2004, les arrêts de la Cour de cassation instaurent l'obligation de résultat en matière de prévention des risques professionnels pour les employeurs et la responsabilité de l'Etat qui doit garantir la santé au travail. En 2005, le « plan de santé au travail » inscrit la santé au travail dans une logique de santé publique, de veille et d'alerte sanitaire.

Depuis 20 ans que j'exerce ce métier et malgré toutes ces réformes législatives et réglementaires, je ne perçois pas de réels changements ni de modifications fondamentales des pratiques des services de santé au travail. Les réformes peinent à produire leurs effets et les mesures préconisées n'entrent ni dans les faits ni dans les mœurs et font l'objet de divers contournements. C'est ce que constatent les trois rapports que j'évoquais précédemment, établis à la demande du gouvernement : en janvier 2007 le Rapport Gosselin : « Aptitudes et inaptitudes au travail », en Octobre 2007 le Rapport des Pr. Consot et Frimat et des IGAS : « Bilan de la réforme de la médecine du travail », en Février 2008 le Rapport du Conseil Economique et Social sur l'avenir de la médecine au travail.

Ces trois rapports analysent les freins à la mise en place des réformes et préconisent de poursuivre le mouvement par une transformation globale du système de santé au travail. Les trois rapports ont également insisté sur l'urgence de sa mise en œuvre en estimant que l'avenir du système de santé au travail en France était menacé par l'accumulation de plusieurs problèmes : le nombre des médecins du travail devenu incompatible avec le respect des réglementations, la persistance des risques professionnels classiques et l'apparition de nouveaux enjeux de la santé au travail au XXI<sup>e</sup> siècle, l'isolement du système de santé au travail par rapport aux autres dispositifs sanitaires en France, la médecine de soins et la santé publique.

La persistance à notre époque d'écart de longévité des populations selon leurs catégories socioprofessionnelles met en évidence l'impact des conditions de travail sur la santé et une insuffisance d'efficacité du système de prévention des risques. D'autre part de nouvelles technologies et organisations de travail, une compétitivité mondialisée accrue, l'intensification et l'isolement au travail, la dissolution des collectifs favorisent une dégradation des conditions de travail avec augmentation des pathologies professionnelles comme les TMS et des troubles de la santé mentale, liés au travail. De même l'augmentation de la mobilité professionnelle, la précarisation des emplois sont peu compatibles avec la nécessité de maintien au travail d'une population vieillissante.

Les trois rapports constatent que l'activité du médecin du travail et des services de santé au travail restent centrés sur la constatation périodique de l'aptitude au travail, devenue la finalité première de la surveillance médicale individuelle des salariés.

Cette surveillance est la partie la plus visible et quantitativement la plus importante de l'activité des services de santé au travail sous forme de prestations délivrées aux entreprises. Elle réduit le rôle de la santé au travail, défini comme « éviter l'altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail », à un constat passif et individuel de l'état de santé des travailleurs sans retour sur le milieu de travail par des préconisations préventives collectives dans l'entreprise pour améliorer les conditions de travail et sans mise en visibilité du rôle du travail sur la santé publique par des alertes et une veille sanitaire. Cette activité de visite médicale est chronophage et peu efficace (99 % des visites concluent à une aptitude), elle empêche la mise en place des réformes, en particulier la mobilisation des services de santé au travail en milieu de travail et leur participation à un système de veille sanitaire. Enfin l'individualisation de l'action de la santé au travail sous forme de délivrance d'aptitude ou d'inaptitude sans intervention sur les conditions de travail, entraîne des risques de rupture de contrat de travail et des difficultés de maintien au travail préjudiciables aux salariés particulièrement en période de chômage.

Les trois rapports signalent le manque d'efficacité de la prévention collective des risques professionnels, qui n'a pas su empêcher la catastrophe de l'amiante ni endiguer la croissance des troubles musculosquelettiques.

### Ces rapports proposent cinq axes de réforme :

Le premier point concerne les visites médicales et les avis d'aptitude. Il s'agit d'inverser les priorités en privilégiant la connaissance de la santé des salariés, des postes et des conditions de travail dans un objectif de prévention des risques et de maintien durable dans l'emploi contre la vérification systématique des aptitudes médicales, inefficace et sélective. La délivrance des avis d'aptitudes serait limitée aux visites d'embauche et aux cas de dangers menaçant la santé d'un salarié ou de ses collègues au travail. En matière de visites médicales la priorité serait accordée aux visites rythmant la vie et la santé au travail, telles que les visites d'embauche, de reprise après maladie ou maternité, visites à la demande des salariés et des employeurs, plutôt qu'aux visites médicales périodiques.

L'établissement pour chaque salarié d'un « cursus laboris » doit être systématisé avec un historique et une traçabilité des risques au fil de la carrière professionnelle lors du suivi en santé au travail. Des moyens d'amélioration de l'observance dans l'entreprise des préconisations des médecins du travail en matière d'amélioration des conditions de travail et d'adaptation des postes sont demandés.

Le deuxième axe de réforme consiste à intensifier les actions pluridisciplinaires des services de santé au travail en milieu du travail qui malgré les réformes de 2002 et 2004 peinent à exister réellement et à se développer quantitativement.

Le troisième axe demande la mise en place d'une véritable veille sanitaire et d'une fonction d'alerte concernant les risques professionnels à partir des services de santé au travail. Il s'agit de produire des relevés systématiques de certaines informations sur les risques professionnels, d'en faire des analyses épidémiologiques avec les institutions de santé publique, en particulier l'institut de veille sanitaire dans le but d'éclairer la participation du travail à la santé publique.

Le quatrième axe est la mise en œuvre d'un fonctionnement en réseau des services de santé au travail avec la construction d'un système d'information commun et d'une base de données nationale en santé au travail.







Entre 1985 et 1988 (AINF).



INS - Par Jean Norbert - Écomusée du Creusot.



Années 70 par Derin - Écomusée du Creusot.

De la fatalité à la prévention  
Hygiène, Sécurité et Santé au Travail  
Plus d'un siècle d'évolution



1932 - AIF - Écomusée du Creusot.

De la fatalité à la prévention  
Hygiène, Sécurité et Santé au Travail  
Plus d'un siècle d'évolution





Entre 1962 et 1966 - AINF.



Référencée entre 1953 à 1967 - INS - Par Jean Desaleux - Écomusée du Creusot.



Probablement 1929 - AIF - Par Olivier - Écomusée du Creusot.

De la fatalité à la prévention  
Hygiène, Sécurité et Santé au Travail  
Plus d'un siècle d'évolution



1961 - Services Prévention et Sécurité - EDF/GDF - Par Roger Collus - Écomusée du Creusot.



Référencée entre 1951 et 1956 - AINF.



Entre 1989 et 1992 - AINF.

De la fatalité à la prévention  
Hygiène, Sécurité et Santé au Travail  
Plus d'un siècle d'évolution





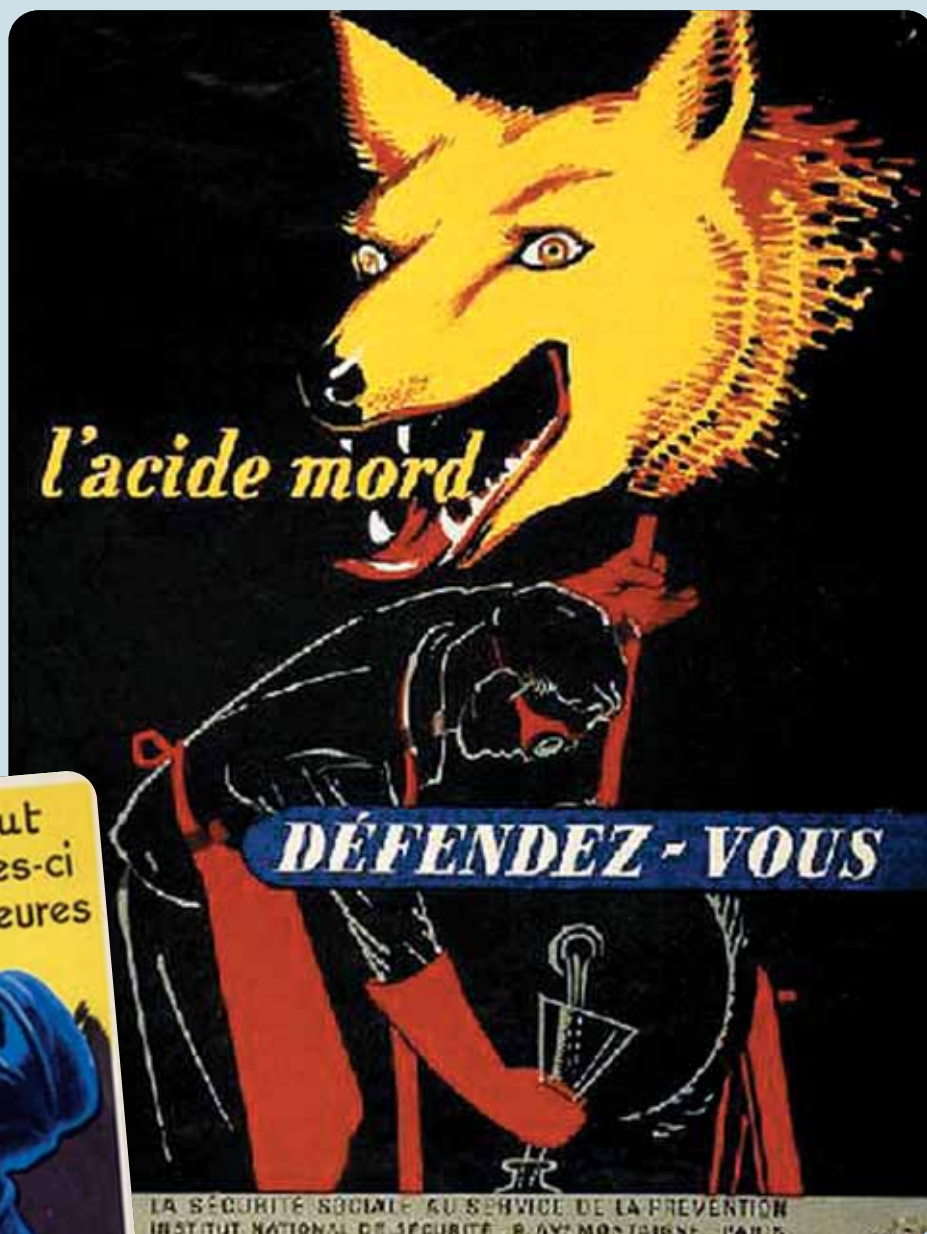
1952 - INS - Par R. Angieau - Écomusée du Creusot.



1985 - AINF.

V

De la fatalité à la prévention  
Hygiène, Sécurité et Santé au Travail  
Plus d'un siècle d'évolution



Référencée de 1952 à 1964 - INS - Par A. Anseleau.



1955 - SNCF - Par Durupt - Écomusée du Creusot.





2006 - INRS.

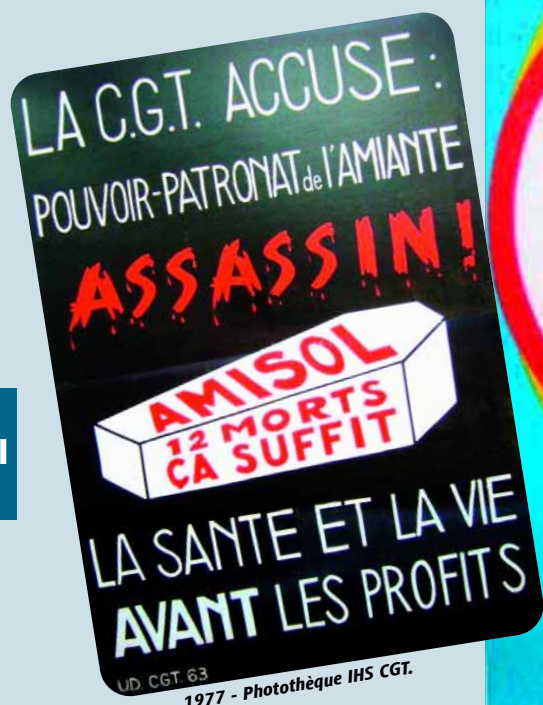


Fin des années 60 / début des années 70 - Par Hugot - Écomusée du Creusot.



1961 - Services Prévention et Sécurité - EDF/GDF - Écomusée du Creusot.





1970 - Services Prévention et Sécurité - EDF/GDF - Par Le Guistin - Écomusée du Creusot.



Enfin, le dernier point concerne le financement et la gouvernance des services de santé au travail maintenus paritaires, mais réorganisés en services de santé au travail interentreprises régionaux, sectorisés, avec une gouvernance commune et paritaire.

Les résultats des longues négociations entre les partenaires sociaux, proposés dans un protocole d'accord sur la modernisation de la médecine du travail en septembre 2009, ne tiennent pas compte des conclusions de ces trois rapports. Elles continuent d'axer les propositions de réformes sur la surveillance médicale individuelle. Elles proposent de nouvelles définitions de l'aptitude et de l'inaptitude qui restreignent l'aptitude à la possibilité de réaliser l'ensemble des actions attendues au poste de travail. Elles demandent la simplification des procédures de licenciement suite aux inaptitudes, le maintien des visites périodiques à 3 ans, l'allègement du suivi des salariés précaires et intérimaires alors que ceux-ci ont été repérés comme étant les plus exposés au risque professionnel. Aucune proposition n'est faite en matière de mise en œuvre de la pluridisciplinarité, ni de modernisation et d'harmonisation informatique des systèmes d'information en santé au travail.

Ce protocole d'accord a d'ailleurs été refusé par l'ensemble des organisations syndicales de salariés. En l'absence d'accord de la part des partenaires sociaux c'est maintenant aux pouvoirs publics qu'il appartient de finaliser la réforme du système de santé en France, effectivement en danger. Il ne s'agit pas simplement de traiter un problème de déficit en médecins du travail, il s'agit de poursuivre la transformation du système de santé au travail en utilisant les moyens préconisés par les trois rapports d'analyses afin de lui permettre de sortir de la crise actuelle par le haut et de tenir enfin son véritable rôle : « éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail ».

Je vous remercie.

### Bernard LAURENCON

Merci Madame pour ce long plaidoyer pour la rénovation et l'actualisation de la médecine de santé au travail. Nous voyons que vous êtes passionnée et espérons que vos interpellations auront été entendues.

Je me tourne à présent vers M. Claude Michel, ingénieur conseil régional auprès de la CRAMIF, un service créé la même année que la médecine du travail en 1946. Comment les services de prévention de risques professionnels ont-ils contribué à faire évoluer la prévention grâce aux moyens dont ils disposent, tels que les statistiques, les incitations financières, la tarification ou les conseils ?

### Claude MICHEL



Merci mesdames et messieurs pour votre présence et votre invitation.

Je ne suis pas historien et ne remonterai donc pas au siècle dernier, des interventions très intéressantes ont déjà eu lieu sur ce thème. Je vais m'en tenir à un témoignage sur les évolutions des politiques de préventions menées au sein de la branche ATMP (Accidents du Travail et Maladies Professionnelles) de l'Assurance Maladie, sur les deux décennies de ma propre pratique.

Les CRAM ont une mission de promotion, de développement et de coordination de la prévention des risques professionnels. La notion de « risque professionnel » inclut les accidents de travail, les maladies professionnelles, et également les accidents de trajet ; même si l'employeur n'en assume pas la responsabilité, il cotise et indemnise les victimes à ce titre.

Les services de prévention interviennent et apportent leurs conseils aux chefs d'entreprises. Ils appliquent des mesures de contrôle et de prévention primaire prises dans divers secteurs. Ils peuvent également mener des enquêtes en cas d'accidents graves ou mortels comme ceux dont il est question dans l'actualité en ce moment.

Ces politiques ont connu au cours des années des évolutions notables. Jusqu'en 2005, des politiques ont été définies au plan national mais il n'y a pas eu de contractualisation entre l'Etat et la Caisse nationale pour la branche ATMP. Des documents définissaient la politique à déployer : des « orientations à moyen terme », des « priorités pour demain » etc. mais aucune contractualisation formelle. Par conséquent, il n'existait pas non plus de contractualisation entre les différentes Caisses régionales, ou les Caisses générales de Sécurité Sociale pour nos collègues d'Outre Mer, et la Caisse nationale.

La première « Convention Objectif et gestion » (COG) établissant un cadre contractuel a été signée le 25 février 2005 pour 4 ans. Elle comprenait trois priorités affichées : les cancers professionnels, les troubles musculo-squelettiques (TMS) et le risque routier. Ces priorités ont été mises en lumière par des déclarations du Président de la République d'alors, M. Chirac, qui avait défini la lutte contre le cancer et l'insécurité routière comme des priorités nationales.

Cela nous a permis d'ouvrir plus grand les portes pour travailler sur ces sujets. Nous avons tenté auparavant de les aborder dans les différentes caisses, en particulier les cancers, mais avec beaucoup de difficultés. C'était avant l'explosion des problèmes liés à l'amiante.

La seconde « Convention Objectif et gestion » a été signée entre l'Etat et la Caisse Nationale en 2009. Les stratégies sont un peu différentes : la première convention n'était pas véritablement une convention de déploiement de terrain, tandis que celle-ci y incite fortement. Nous disposons de plusieurs outils pour déployer ces politiques, argumenter auprès des entreprises ou auprès des branches professionnelles. Les outils statistiques, que nous publions chaque année, nous montrent que les accidents du travail décroissent de manière permanente depuis 40 ans tandis que les maladies connaissent une trajectoire inverse, 70 % d'entre elles étant liées aux troubles musculo-squelettiques.

Nous disposons également de ce que nous appelons des « incitations financières ». Mais avant d'en parler, je voudrais évoquer rapidement un certain nombre d'outils élaborés : des textes, des recommandations et des guides de bonne pratique. Ces outils ont notamment été conçus avec les partenaires sociaux et je souscris à ce que disait M. Boisselier sur l'impérieuse nécessité de maintenir ce partenariat social au sein des

organismes. Heureusement, une loi de juillet 2009 officialise le paritarisme des Commissions Accidents de Travail et Maladies Professionnelles dans les caisses régionales.

Ces textes sont élaborés avec les représentants des branches professionnelles, employeurs et salariés : ce sont des règles de bonne pratique, applicables, réalistes, inscrites dans une démarche de progrès autour non seulement des accidents du travail mais aussi des risques chroniques et des maladies professionnelles.

J'en reviens aux « incitations financières ». Il en existe deux catégories, du point de vue de l'employeur : celles qui sont positives et celles qui peuvent être très négatives.

Parmi ces dernières, et uniquement lorsque nous constatons des risques de visu, nous pouvons émettre des « injonctions » en direction de l'entreprise : nous leur rappelons tous les risques constatés et nous leur proposons des solutions de prévention pour les supprimer ou les réduire. Si l'entreprise ne répond pas à la demande, dans les délais préconisés, proposition est faite aux partenaires sociaux d'une majoration de la cotisation aux accidents de travail.

Je vais vous donner quelques informations afin de préciser le contexte : en Île-de-France, il y a 450 000 établissements relevant du régime privé. Nous envoyons 250 injonctions par an, ce qui est très peu, dont plus de 85 % en direction des bâtiments et travaux publics. Ces 250 injonctions conduisent à environ 130 cotisations supplémentaires. Les volumes sont très faibles au regard du nombre d'entreprises franciliennes. Cet outil, à caractère coercitif, est donc un outil assez peu utilisé. C'est un outil de dernier recours quand l'entreprise reste sourde à nos conseils, nos recommandations et préconisations. En dehors de ces cotisations supplémentaires, nous disposons



## De la fatalité à la prévention

Hygiène, Sécurité et Santé au Travail

Plus d'un siècle d'évolution



d'incitations positives et de réductions possibles (que nous appelons des « ristournes ») sur la cotisation « trajet », dès lors que les entreprises développent des politiques de nature à réduire le risque pendant le trajet entre le domicile et le travail ou lors du déjeuner. Ces incitations concernent une quarantaine d'établissement par an au niveau régional, et concernent plutôt des entreprises importantes, toutes ne pouvant pas mettre en place un service de car de ramassage ou des restaurants d'entreprise.



Un autre outil s'adresse plutôt aux petites entreprises, les « ristournes de travail ». Un système de tarification distingue les entreprises en trois catégories : celles qui comptent moins de 10 salariés versent une cotisation forfaitaire mutualisée au niveau national, celles qui ont 200 salariés ou plus se voient affectées d'un taux individuel (chaque euro dépensé est facturé à l'entreprise) et pour celles qui oscillent entre les deux niveaux nous appliquons une péréquation.

Ce système d'équivalence « euro/euro » est compliqué : nous élaborons des évolutions pour tenter de passer à des coûts moyens entre les petits sinistres et les plus graves. Des fourchettes sont en cours de négociation, et il y aura probablement une dizaine de tranches suivant la nature de ces sinistres. Ces nouvelles dispositions pourraient être mises en œuvre à compter de 2013.

Je remonte un peu dans le temps : une loi de 1987 a permis aux CRAM de développer des politiques de contractualisation avec les petites entreprises des branches professionnelles comportant des risques importants qui acceptaient de s'engager nationalement ou régionalement dans le cadre de conventions de 4 ans qui fixent des programmes de prévention. Cette politique a modifié fondamentalement les rapports entre les CRAM et les entreprises : les contrôleurs de sécurité

apparaissent dorénavant davantage comme des conseillers, qui peuvent même proposer des aides financières, lesquelles, dès lors que tous les objectifs établis sont atteints, peuvent se transformer en subventions et être définitivement acquises aux entreprises.

Malgré l'intérêt de ce dispositif, il y a finalement assez peu de contrats de prévention (120 en Île-de-France) : cela reste un outil limité, notamment à cause de sa complexité administrative. La CRAM gère de l'argent public, les agences comptables sont distinctes de la direction générale et ces agences tentent donc d'administrer du mieux qu'elles le peuvent, ce qui a tendu à complexifier l'ensemble du système. A l'origine, ce dispositif s'adressait aux petites entreprises et, au fil du temps, nous avons réalisé qu'elles s'en détournent. Nous avons développé un outil qui a été mis en place en 2009, une aide financière « simplifiée », pour marquer les esprits et montrer que nous tentons d'éviter d'alourdir les questions administratives, même si nous avons un certain nombre de règles à respecter. Ces outils sont en expérimentation pour 2 ans, et permettent d'aider les entreprises à hauteur de 25 000 euros, qu'il y ait ou non une convention signée au niveau national ou régional.

Je tenais à souligner que cette politique de contractualisation avait largement incité le développement d'actions par branche, puisque les branches professionnelles signent des conventions. Au-delà de ces conventions nationales d'objectif, nous avons développé une Approche Participative par Branche (APB) avec différentes branches professionnelles pour l'élaboration d'un certain nombre de documents de référence, de guides de bonne pratique.

J'ai en mémoire des travaux réalisés autour de l'activité de couverture, (toiture), du traitement de surface, du nettoyage à sec, de la propreté, de la coiffure, etc. Cela concerne de toutes petites structures. Nous n'avons qu'une centaine d'agents de contrôle de la sécurité par rapport au millier de médecins du travail ; les proportions ne sont pas les mêmes. Aussi, pour prendre l'exemple des coiffeurs, ne contrôlons-nous que 4% des établissements chaque année. Ces constats nous ont incités à essayer de travailler en partenariat avec d'autres acteurs, en particulier les services santé au travail présents dans toutes les entreprises, notamment les plus petites, où nous n'avons pas les moyens d'aller.

Aujourd'hui, le contexte est très mouvant, cela a été évoqué pour la santé au travail et la santé publique. Nous avons vu la mise en place des ARS, même si la branche ATMP n'est pas concernée. Les CRAM vont perdre le volet « maladie » alors que la branche ATMP fait partie de la branche « maladie ».



Cette évolution défavorable du contexte s'impose et, dans le même temps, nous sommes tenus d'obtenir des résultats de plus en plus ambitieux et de plus en plus complexes, qui créent parfois un peu d'angoisse chez les agents de terrain. On nous demande notamment de faire baisser la sinistralité et les accidents graves de 15% dans trois secteurs d'activité : le bâtiment, l'intérim et la grande distribution. Or nous n'agissons pas tant sur la sinistralité que sur les situations à risque. Par exemple : une personne peut tomber et ne pas être blessée du tout, mais elle peut se tuer si elle heurte un angle vif lors de sa chute. Nous agissons sur l'état de surface, pour éviter les glissades et les chutes dans les déplacements (organisation du travail), mais nous ne pouvons pas vraiment agir sur les conséquences, sur la sinistralité.

On nous demande également de stabiliser la courbe des troubles musculo-squelettiques qui augmente chaque année de 15 % et de la stabiliser d'ici 2012. Nous n'y arriverons pas seuls ; c'est pourquoi nous avons été incités à travailler avec la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle (DRTEFP) et surtout les services interentreprises de santé au travail dans le cadre de protocoles de partenariats tripartites : service santé au travail, inspection du travail et CRAM-IF. Deux volets sont prévus dans les partenariats à formaliser :

- un volet « prévention des risques professionnels » portant sur les C.M.R. (substances cancérigènes mutagènes et reprotoxiques) mais aussi les TMS et tout autre sujet méritant d'être développé dans ce cadre.
- un volet « prévention de la désinsertion professionnelle » (PDP).

Je vous remercie de votre attention.

#### Bernard LAURENÇON

Merci M. Michel de ce regard. Vous êtes un acteur de la prévention, que nous avons tendance à oublier au profit des partenaires sociaux. Je crois que les entreprises ont beaucoup à faire avec les CRAM. Je pense qu'une coopération est possible entre les différents acteurs.

Je vais donner la parole à l'Inspection du travail.

#### Claude CHETCUTI

M. le président, j'aimerais faire une remarque. Il est actuellement 16h55. Je m'engage à ne pas parler plus de douze minutes. Il me semble que les deux derniers intervenants devraient en faire autant, sinon, il n'y aura pas de débat possible avec la salle.

#### Bernard LAURENÇON

Merci M. Chetcuti pour cette remarque opportune, mais je sais que nos partenaires feront l'effort nécessaire pour que chacun et chacune puisse s'exprimer en faisant part de son point de vue.

Je demande à Mme Martine Millot, inspectrice du travail de prendre la parole. L'Inspection du travail a été créée pour contrôler l'application de la législation du travail, et notamment des mesures que nous appelons « hygiène et sécurité », pour protéger les salariés.

A partir de votre expérience, quelle évolution voyez vous ?



Claude Chetcuti, Daniel Lejeune, Claude Michel et Bernard Laurençon.

## Martine MILLOT



Pour éclairer mon propos, je crois utile de me présenter brièvement et de préciser que je ne parle pas au nom de l'inspection du travail mais que je livre ici un simple témoignage singulier.

J'exerce la fonction d'inspecteur (trice) du travail depuis 26 ans en section d'inspection ; la précision s'impose car depuis ma prise de fonction, on a inventé des « inspecteurs du travail hors section », c'est-à-dire non chargés des missions de l'inspection du travail telles que définies par le Code du travail français et par la convention 81 de l'O.I.T.

La mission de l'inspection consiste, aux termes de la loi, à « veiller à l'application des dispositions du code du travail et constater les infractions à ces dispositions », c'est-à-dire qu'il s'agit pour l'essentiel d'une mission de contrôle.

Avant d'entrer dans le vif du sujet, je voudrais vous faire part de trois observations préliminaires :

- Vous dire d'abord que l'on ne peut parler de ces vingt cinq dernières années et de la mission de contrôle de l'inspection sans évoquer la mémoire de Sylvie Tremouille et Daniel Buffière, agents de l'I.T.E.P.S.A, assassinés en 2004 au cours d'une banale opération de contrôle ;
- Souligner ensuite que si beaucoup de choses ont changé durant ces 25 dernières années, cette période a connu une constante inébranlable : le nombre de sections d'inspection, figé autour de 420 à 440 tandis que dans le même temps le nombre de travailleurs salariés ne cessait d'augmenter significativement !,

- Enfin et cela va bien avec ce qui précède, rappeler la prééminence des politiques de l'Emploi qui ont absorbé tous les accroissements d'effectifs intervenus après 1992 ainsi que l'attention de presque toute la hiérarchie des services déconcentrés ! Malgré tout, les agents de l'Inspection ont continué à consacrer une part significative de leurs activités à la prévention des risques professionnels et à la préservation de l'intégrité physique des salariés ; ils ont été aidés en cela par de nouveaux moyens d'intervention telle la suspension provisoire des travaux en cas de danger grave et imminent sur les chantiers du BTP, procédure qu'ils se sont rapidement et massivement appropriée.

Pour revenir à notre propos, je vais évoquer cinq points qui me paraissent avoir constitué des enjeux et des défis importants pour l'inspection du travail.

1. Le droit européen et sa transposition en droit français au début des années 1990 a ouvert de nouveaux axes d'intervention pour nous, avec des réglementations par familles de risques (risques chimiques, risques cancérigènes, risques biologiques) qui succédaient à des réglementations par produits (benzène, plomb,...).

Avec ces nouveaux textes, nous nous sommes familiarisés avec la notion de risque à effet différé qui rend les contrôles plus complexes. Cette notion est malheureusement devenue évidente quelques années plus tard lorsque ce qu'on a appelé « l'affaire de l'amiante » évoquée tout à l'heure par Monsieur Lucas est venue cruellement mettre en lumière les effets du déni et de la non reconnaissance de tels risques.

En même temps, les directives européennes ont fait naître des interrogations et des débats assez vifs au sein de l'Inspection autour de la notion d'évaluation des risques. Cette notion, au cœur de la démarche préventive, paraissait ouvrir la voie à une autorégulation qui pouvait mettre à mal la notion d'ordre public et l'autorité de la loi et de ceux qui la représentent.

2. En ce qui concerne la question de l'amiante et de la découverte par nous vers le milieu des années 90 des dégâts immenses occasionnés par ce matériau et par la sous estimation organisée de ses effets : je tiens à dire que cela a été un moment douloureux pour l'Inspection et pour tous ceux -dont j'étais- qui avaient tenu les statistiques officielles de reconnaissance des maladies professionnelles pour des baromètres fiables !

Nous étions très loin d'avoir été alertés et instruits de la gravité de la situation (une demi-journée sur l'amiante en 18 mois de formation. Il est même arrivé que la formation sur l'amiante soit dispensée alternativement avec la formation rayonnements ionisants !).

Paradoxalement, l'émergence du scandale de l'amiante et ses suites judiciaires ont contribué à la revalorisation de l'action de contrôle : en effet, comme d'autres affaires de Santé Publique, cette affaire mettait en lumière la question de la responsabilité de l'Etat. Le développement d'une jurisprudence importante tant civile que pénale ne peut que renforcer cette tendance.

3. C'est pourquoi je souhaite évoquer aussi l'importance du contexte juridique et judiciaire.

Il me semble que la modification du code pénal a ouvert des perspectives importantes du point de vue de la répression, mais aussi en matière de prévention. L'introduction du délit de risque causé à autrui par l'article 223 du code pénal me paraît promise à des développements. Cet article punit « le fait d'exposer directement autrui à un risque immédiat de mort ou de blessure de nature à entraîner une mutilation ou une infirmité permanente par la violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement ». Ce délit a été conçu pour prévenir les risques du travail et les risques de la route. Il a trouvé application dans un jugement du Tribunal correctionnel de Lille du 4 septembre 2006 qui a condamné la société ALSTOM, en prenant en considération la gravité d'une situation d'exposition en l'absence de dommages corporels constitués (Jugement confirmé par la Cour d'appel de Douai).

Le texte de l'article 223 semble pouvoir s'appliquer à de nombreuses situations de risque observées par l'inspection du travail.

4. L'affirmation par la Cour de Cassation en 2002 selon laquelle l'obligation de sécurité du chef d'entreprise n'était pas seulement une obligation de sécurité de moyens mais une obligation de sécurité de résultat paraît tout à fait fondamentale.
5. Le cinquième élément qui me paraît constituer un enjeu tout à fait actuel pour l'Inspection est l'extension, récente dans les faits, de son champ d'action avec l'irruption progressive et massive des cas de souffrance au travail. Cela suppose de la part de l'Inspection un investissement important, un travail d'écoute long et minutieux, un travail d'investigation qui nécessite du temps et du doigté et une réflexion sur la mobilisation des moyens d'action. Cette question dépasse largement la question du harcèlement moral, tel qu'il est défini par le code du travail, et renvoie largement aux organisations du travail et aux modes de gouvernance ; elle appelle à mon sens des évolutions de la législation du travail.

En conclusion, je voudrais redire que l'opposition « prévention/sanction » ou « prévention/répression » qui sévit encore, parfois même dans la représentation que nos propres collègues ont de leur métier, me paraît parfaitement obsolète. L'inspection du travail doit plus que jamais « user ses semelles » à parcourir tous les lieux de travail, observer les situations de travail, rencontrer les hommes et les femmes au travail, dans les situations les plus concrètes.

Il y a souvent très loin du document organisant la prévention



Claude Chetcuti, Daniel Lejeune et Martine Millot.

## De la fatalité à la prévention

Hygiène, Sécurité et Santé au Travail

Plus d'un siècle d'évolution

à la réalité de la situation de travail : je pense notamment aux PPSPS sur les chantiers du bâtiment ou aux plans de retrait d'amiante.

La place de l'inspection du travail est toujours à cet endroit.

Plus que jamais, les exigences de ce métier nécessitent des échanges et des coopérations entre agents de contrôle. Quand je parle d'agents de contrôle, j'y associe naturellement tout ceux qui nous aident dans l'exercice de notre mission : les ingénieurs de prévention et les médecins inspecteurs. Ces échanges doivent se faire sur la base du métier afin de permettre aux agents d'exercer toujours mieux leur mission de contrôle. Cette exigence, qualifiée par un analyste du travail « d'exigence du don », doit être reconnue. Elle est incompatible avec des logiques de gouvernance étroitement comptables qui ne reconnaîtraient que le travail programmé, identifiable selon des indicateurs.

Je vous remercie.

### Bernard LAURENCON

Merci pour ce témoignage engagé d'inspectrice du travail. Je crois que vous nous avez montré tout votre attachement à votre métier ainsi qu'à la protection et au résultat des contrôles que vous exercez dans les entreprises.

Je me tourne à présent vers Daniel Lejeune. L'Europe a repris et étendu via ses directives la notion de prévention en matière d'hygiène et de sécurité. Votre récente action européenne en tant que chef du bureau CT5 qui traite des machines dangereuses et de l'agrément des protections individuelles doit vous permettre d'apporter un témoignage sur cette évolution.

### Daniel LEJEUNE

Merci de me rajeunir : cette expérience européenne remonte en effet à la période comprise entre 1987 et 1995.

Revenons à cette période. La première chose à retenir de cette période de directives de la fin des années 1980 et début des années 1990, qui se poursuit actuellement, est que nous étions dans le contexte de la mise en place du Marché Unique, de la volonté de suppression des entraves aux échanges. Fondamentalement, les directives, qu'il s'agisse des directives économiques (fondées sur l'article 100-A à l'époque, ou sur l'article 118-A en cas de directive sociale), étaient d'abord mues par des préoccupations économiques. Les directives dites sociales étaient présentées comme le volet social du marché intérieur. Il faut retenir cet aspect des choses. Un autre point à retenir est que les premières directives concernaient la mise sur le marché des substances et des produits chimiques et que cela se poursuit aujourd'hui avec le règlement REACH. Concernant les directives du marché intérieur, il s'agissait de directives « totales » qui doivent être transposées intégralement par les États membres sans rien y rajouter ou retrancher pour ne pas créer de concurrence déloyale.

Trois aspects importants me paraissent mériter de l'attention. Le premier concerne l'obligation de concevoir des produits sur la base d'une évaluation itérative des risques, c'est-à-dire avec l'idée d'aller jusqu'au bout de la réflexion et ne s'arrêter qu'en dernier recours et prévoir alors les mesures compensatoires qui permettront d'atteindre le niveau de sécurité le plus élevé possible. Le second point touche à des textes qui ne rentrent pas dans les détails techniques mais formulent des exigences essentielles, des principes de sécurité. Sur la base de ces exigences et principes, le texte prévoit un renvoi à la normalisation pour définir les moyens d'atteindre l'objectif fixé par les exigences essentielles. Cela conduit à mettre en





place ce qu'on appelait du côté de l'inspection du travail un « réseau de normalisation » et du côté de la Sécurité sociale le « groupement d'intérêt public EUROGIP » afin de mobiliser les préventeurs de ces organismes de manière à ce que les entreprises ne soient pas les seuls acteurs de la normalisation. Il y a eu à cette époque une bataille compliquée, y compris au niveau national, pour décider qui devait s'exprimer et dans quelles limites. Un compromis a été atteint sur les bases des règles habituelles de la normalisation, un consensus dans lequel l'Etat était garant de la prévention des risques professionnels.



Ces directives contiennent des procédures de certification de conformité qui permettent, jusqu'à un certain point, puisqu'il s'agit toujours in fine d'une auto-déclaration même en cas d'examen CE de type, même en cas de contrôle par un organisme accrédité, d'attester de la conformité.

Concernant les directives sociales, je pense à la « Directive-cadre 89-391 » concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, et à ses apports extrêmement importants. Pour commencer, elle s'applique à tous les secteurs d'activité, publics et privés. En France, depuis 1982, la Fonction publique était visée par les dispositions d'hygiène et de sécurité du code du travail, mais c'était la première fois que l'on affirmait dans un tel texte que tous les travailleurs salariés étaient concernés. C'est allé au-delà par la suite, puisque la « directive sur les chantiers temporaires et mobiles » visait également les travailleurs indépendants. Cela est fondamental dans notre approche actuelle.

Cette directive-cadre a édicté les principes généraux de prévention. Elle a également défini le principe de l'évaluation des risques et des obligations qui en découlent pour les employeurs. Elle a enfin engendré une série de directives encore négociées et promulguées aujourd'hui qui s'intéressent à tous les aspects de la santé et de la sécurité au travail. L'une de celles-ci est la « directive sur l'utilisation des équipements de travail », dont je vais aborder deux aspects essentiels. Je pense d'abord au principe de mise en conformité des équipements de travail qui a montré que le décret du 10 juillet 1913, qui s'exprimait en termes absolus, aurait pu suffire. Il exigeait qu'on ne puisse pas se couper par exemple, même sur les éléments mobiles, même volontairement. Et pourtant, il a fallu effectuer une mise en conformité car le décret n'avait pas été appliqué en tenant compte de l'évolution de la technique et un certain retard s'était creusé en matière de prévention sur les machines en service. Seul bémol : la commission nous avait donné trois ans pour réaliser cet objectif. Il me semble qu'au bout de 15 ans, nous y soyons à peu près parvenus et qu'il était un peu utopique de penser que l'on aurait pu réaliser cela en trois ans.

Le deuxième point important de cette directive est la remise à l'honneur des « mesures compensatoires de formation et d'organisation du travail ». Avec les décrets de 1981, nous nous étions beaucoup concentrés sur l'intégration de la sécurité dès la conception. Nous avons un peu oublié l'importance de l'organisation du travail et des dégâts que peuvent provoquer une mauvaise organisation ou une mauvaise appréhension des mesures de management, au détriment de l'humain. C'est encore plus évident aujourd'hui avec les troubles musculo-squelettiques ou les risques psychosociaux. L'analyse du Professeur Dabe va dans ce sens en montrant que les suicides, dans les grandes entreprises en tout cas, telles que France Télécom ou Renault, surviennent dans des entreprises dirigées par des managers de haut vol, qui sont de grands ingénieurs, mais qui n'ont pas été formés à l'impact humain de leurs décisions. Cela souligne l'importance de la formation des managers, en n'oubliant pas que derrière tout cela les autres aspects fondamentaux comme la financiarisation de l'économie, les restructurations, la perte de sens du travail, l'intensification du travail ...

Ces directives ont été transposées en France par la loi du 31 décembre 1991 qui a inscrit dans le code du travail les « principes généraux de prévention et l'obligation d'évaluation des risques », qui a édicté les bases de transposition des directives relatives à « la mise sur le marché et l'utilisation des équipements de travail et des moyens de protection » et qui a créé la procédure d'arrêt de chantier.

## De la fatalité à la prévention

Hygiène, Sécurité et Santé au Travail  
Plus d'un siècle d'évolution

Je vais rajouter quelques mots sur la question de la transposition telle qu'elle était considérée à cette époque et sur le débat démocratique, ou l'absence de débat. S'agissant des directives 100-A, il ne faut pas s'étonner que le Parlement n'ait pas contribué à un véritable apport puisqu'il aurait pu se contenter de photocopier la directive et citer les quelques articles pénaux qui s'appliquaient, et c'en était fini, puisqu'il ne pouvait ni retrancher ni rajouter. S'agissant des directives sociales, cela aurait pu se passer différemment. Nous étions arrivés à un compromis fragile avec les partenaires sociaux et le gouvernement a expliqué au Parlement qu'il ne fallait pas trop le remodeler. Dans le même temps, il faut reconnaître qu'il n'y a pas eu de grands efforts politiques puisque la majorité était acquise sur cette loi, j'en ai été témoin et j'ai moi-même sollicité des efforts qui n'ont pas été accomplis.

Je voudrais encore, après avoir évoqué ces apports essentiels, rappeler quelques enjeux des orientations entre directive sociale et directive économique. Nous étions dans le contexte de la mise en place du marché intérieur (nous y sommes encore aujourd'hui). Lorsque nous étions en négociation pour une directive, nous mettions en avant les questions de santé et de sécurité au travail mais nous pensions en réalité à la défense de notre industrie nationale. Tous les débats avec nos partenaires de l'Union, notamment le Royaume-Uni et l'Allemagne, ont tourné autour de préoccupations de défense de nos industries respectives. L'Allemagne voulait défendre son label GS de sécurité, les Anglais voulant le plus grand libéralisme possible (Mme Thatcher était Premier ministre), ce qui a débouché finalement sur une alliance franco-anglaise contre les Allemands dont l'industrie était dominante. Notre intérêt était donc de nous appuyer sur une réglementation que nous maîtrisions bien. La volonté était aussi la modernisation de nos industries à travers la mise en conformité. Et l'on rencontrait effectivement une volonté à travers les directives sociales de rechercher la qualité de vie au travail, la santé et la sécurité au travail, ainsi que la mobilisation pour la prévention. Mais l'idée était toujours présente que la condition de la performance était de faire évoluer et d'assurer la santé et la qualité de vie au travail.



Nous avons également au niveau européen d'importants débats sur les notions de risque acceptable ou de risque résiduel. La France défendait l'idée qu'il n'y avait pas de risque acceptable, qu'il y avait nécessairement un risque résiduel (le risque zéro n'existant pas) mais que ce dernier devait évoluer en fonction de l'état de la technique. Ceci est fondamental et permet d'assurer le progrès de la prévention des risques professionnels sans tomber dans le concept de risque acceptable qui ferait que le progrès s'arrêterait.

Actuellement, le débat porte sur la santé au travail et sur une approche beaucoup plus globale qui lie les préventions primaire, secondaire et tertiaire. En effet, le concept même de Santé au travail peut faire perdre de vue l'importance fondamentale de la prévention primaire, c'est-à-dire de l'acte dans l'entreprise d'amélioration des conditions de travail et de prévention des risques professionnels.

Pour en finir avec les préoccupations d'actualité, je voudrais évoquer la création du Conseil d'Orientation sur les Conditions de Travail, dont le but est d'ouvrir le débat, et de permettre à l'ensemble des acteurs (partenaires sociaux, Sécurité sociale, agences, Etat, associations de victimes etc.) d'émettre des diagnostics partagés, de travailler sur des sujets difficiles en sortant des postures figées, en cherchant les compromis les plus positifs possibles pour la santé et la sécurité au travail. Nous sommes en train de construire un « plan de Santé au travail » qui va s'ouvrir officiellement aux fonctions publiques, aux artisans, aux travailleurs indépendants et aux exploitants agricoles, ce qui sera une première en France.

Nous ne perdons bien sûr pas de vue les salariés ni les risques les plus physiques auxquels sont confrontés les ouvriers. Dans l'approche par risque et dans l'approche par public, ce plan de Santé au travail va inscrire la prévention des risques psycho-sociaux et permettre de sortir enfin du déni. Il y a encore deux ans, lorsque je réalisais une mission sur le contrat de progrès de l'ANACT, il faut bien dire ce qui est : la partie patronale ne voulait pas entendre parler de risques psycho-sociaux dans le contrat de progrès de l'ANACT. Aujourd'hui, elle accepte d'en entendre parler et que cela figure dans le

plan « Santé au travail », elle a signé l'accord français sur le stress et est prête à décliner l'accord européen sur le harcèlement et la violence. Enfin, le plan « Santé au travail » va également se préoccuper de la prévention de la désinsertion professionnelle, précisément parce que nous nous trouvons dans une approche globale, de la prévention primaire à la prévention tertiaire, c'est-à-dire la prise en compte de l'ensemble de la vie au travail et de l'ensemble des dommages que la santé des travailleurs au sens large est susceptible de subir, leur santé mentale mais aussi leur droit de vivre longtemps sans incapacité.

Je vous remercie de votre attention.

### Bernard LAURENÇON

Merci pour cet éclairage européen et ces précisions, qu'il nous est donné d'entendre trop rarement.

Je me tourne vers M. Claude Chetcuti pour un résumé de 50 ans de carrière professionnelle. Je sais que vous avez une mémoire extraordinaire, et je vous remercie de nous faire part de votre point vue, en tant que Grand témoin, au sein de cette conférence.

### Claude CHETCUTI



Je suis un peu « tombé dans la marmite » en 1954 en commençant comme contrôleur. Cela n'était pas très gai et j'en suis sorti. Je sais que j'étais à la retraite lors du dernier rapport que j'ai réalisé pour le ministère en 2001, concernant les médecins inspecteurs régionaux.

J'aimerais simplement faire quelques brèves remarques sur ce que je vois de la situation et ce que j'ai entendu cet après-midi. Mon grand malheur est que chaque fois que le comité m'invite comme « Grand témoin », je passe le dernier et je suis prisonnier de la pendule.

Lorsque j'ai commencé comme contrôleur en Algérie, en 1954, jusqu'à la section en 1957 à Clermont-Ferrand, l'état était à peu près le même qu'en 1892, tant au niveau des pratiques jusqu'au niveau économique. Je me souviens dans le Mont du FOREZ, en 1960, d'un sabotier qui en était resté aux congés payés de 1936 : il ne payait les congés payés que si ses employés avaient travaillé 12 mois. Mais ils étaient tous saisonniers, et il ne payait donc pas de congés payés. Le code du travail nous habitue aux grandes entreprises mais on voit qu'il y a beaucoup d'autres situations. Il y a 50 ans, il y avait 30% d'actifs dans l'agriculture, les petites entreprises n'étaient pas très nombreuses et l'idée du « métier » dominait encore fortement. En 1956, c'est le moment où Friedmann publie son « Où va le travail humain ? ». Cela ne paraît pas tout à fait indifférent de rappeler que l'évolution a été extrêmement rapide, évolution que l'on retrouve assez largement



dans le code du travail. Concernant ce dernier et du point de vue « hygiène et sécurité », je définirais une première période qui s'étend jusqu'à 1945, une autre qui va jusqu'en 1976 ; j'inclus la loi du 6 décembre 1976 et le décret de 1979 sur la médecine du travail, et enfin M. Lejeune évoquait une autre période, la nôtre, aujourd'hui.

Il me semble que dans les deux premières périodes évoquées, le droit du travail était essentiellement un droit pénal appliqué, particulier, et que cela le marquera profondément ainsi que l'action des ministères et de l'Inspection du travail. Le code du travail vient se combiner avec l'autre idée que la prévention et la réparation devaient s'envisager bien qu'elles ne fussent pas dans le code du travail (la réparation vient d'une loi, celle de 1898) mais aussi la sanction. Mais la sanction est civile, pénale, ou bien les deux combinées, ce qui n'était pas très adapté.

Nous voyons bien actuellement que la faute inexcusable est censée réparer le préjudice, mais dans le même temps, les victimes de l'amiante allaient saisir les tribunaux au pénal.

Ces difficultés d'articulation ont toujours existé au sein du ministère lui-même, mais peut-être aussi au niveau quotidien du contrôle, de manière plus diffuse. Je les situe ainsi en raison de ma formation de praticien, historien, théoricien, qui me donne un peu de recul, mais je n'aurais pas dit cela il y a 25 ans. Je crois que cet arrière-plan est très présent. A la veille de la guerre, l'idée d'une prévention intégrée et d'une pluridisciplinarité domine. En 1937, l'idée de la nécessité de créer un corps de médecins inspecteurs et d'ingénieurs est évoquée. Pour les ingénieurs, il faudra attendre 45 ans. L'idée d'une homologation des machines en amont, concrétisée en 1946, arrive également lors de cette période.

Ce décret de 1946 sur l'homologation des machines est devenu le décret sur l'homologation des machines « les plus dangereuses » en 1981, car le ministère s'était essoufflé. En dehors des machines à bois et des presses, il n'a jamais réussi à homologuer autre chose. Cela dépassait ses capacités. L'Etat s'est épuisé car nous étions toujours enfermés dans l'idée du droit pénal. De plus en plus de mesures ponctuelles réglementent des situations ponctuelles, sinon il n'y a plus de sanction pénale possible. Le code du travail est donc déséquilibré, avec par exemple l'instauration de la possibilité de mise en demeure par l'inspecteur du travail. Il n'est pas possible de prévoir a priori dans le détail tous les risques de telle ou telle installation. On ne prévoit donc que lorsque le danger est prévisible, identifié et énuméré a priori. Une mise en demeure de l'administration pourrait être l'action réglementaire adaptée à l'entreprise, l'inspecteur du travail se substituant au

législateur, dans le cadre défini par ce dernier, pour dire quels sont les éléments de l'infraction qui pourraient être sanctionnés pénalement.

Mais ce système est très complexe et épuisant. Si tout est pénalisé (la loi de juillet 1972 correctionnalise toutes les infractions à l'hygiène et à la sécurité), cela signifie que n'importe quel employeur est en permanence susceptible d'être envoyé en correctionnelle. L'absence d'affichage de telle ou telle prescription prévue par les décrets spéciaux suffit.

Cette volonté de combiner la prévention dans l'entreprise est nuancée. Dès 1998, des circulaires ministérielles enjoignent aux inspecteurs du travail d'aviser d'abord l'employeur de l'infraction mais de ne pas le verbaliser dès la première fois, comme la loi le permet.

Cette analyse, combinée avec la fameuse disposition de la convention 81 qui donne une liberté d'appréciation sur le choix des moyens pour réaliser l'action de prévention, génère une confusion assez importante entre l'action pénale et l'action de l'inspection du travail notamment. L'administration centrale n'a aucune notion du contrôle, puisqu'elle a été dès l'origine séparée de l'Inspection du travail, sur des quantités de textes. Les syndicats nous faisaient remarquer que des sanctions pénales sont présentes partout dans le code du travail. Cela est invivable pour les employeurs. De plus, le ministère du Travail voit se développer le système de prévention des caisses de Sécurité sociale. Nous allons assister à l'émergence d'une hésitation fondamentale, dans les années 1945-1946, avec la concurrence entre le service de prévention des caisses et l'inspection du travail. Cette concurrence, ou ce concours, reflète la difficulté de mettre en cohérence les dispositions du code de la Sécurité sociale, qui précisent que les caisses ont toute latitude pour imposer toute mesure justifiée de prévention, ce qui éloigne le système du pénal, et le pénal de l'inspection du travail.

Le ministère va préférer la voie de la Sécurité sociale plutôt que la voie du travail. Il me semblait que les deux directions s'ignoraient. Retenons que la Direction générale du travail et de la main d'œuvre a préféré laisser les caisses régler par la voie de dispositions générales étendues plutôt que de promulguer des décrets réglementaires. Nous constatons la même chose sur la durée du travail : les conventions collectives se voyaient confier le soin de réglementer la durée du travail, alors même que cette division pouvait être sanctionnée pénalement. Lorsque la loi des 39 heures a été votée, le seul ministère n'ayant pas promulgué de décret d'application était le ministère du Travail. Il a fallu que les gens oscillent entre continuer à faire appliquer les décrets de 40 heures, au nombre de 110, et ne rien faire, alors que des décrets



étaient intervenus dans l'agriculture et la navigation notamment. La confusion entre le conventionnel et le paritaire dans les caisses de Sécurité sociale est un problème essentiel et concret dans la réalité d'un droit du travail. Il manque des définitions et des outils juridiques.

Même en mettant l'accent sur l'aspect pénal, le ministère du Travail a été incapable d'infléchir ou de définir une politique pénale quelconque. Par exemple, sous prétexte que les débats publics devaient être exemplaires, le code du travail n'a pas été intégré dans les procédures d'anciennes ordonnances pénales par lesquelles on pouvait sanctionner rapidement et efficacement, mais pas publiquement, les coupables. La piste des amendes administratives n'a pas été suivie non plus, alors qu'elle était réalisable et aurait été d'un maniement plus simple. En Belgique, l'amende administrative est la règle, le tribunal pénal n'étant qu'un dernier recours après une situation sans issue.

Nous sommes dans une société qui est passée du canut (pas celui de 1832, même si j'ai des raisons de penser que des artisans travaillent toujours à faire de la dentelle à Boulogne) à l'ingénieur de projet. Nous sommes passés du local à mettre en conformité à un travail de plus en plus éparé. Le problème des entreprises intervenantes a été souligné, mais la frontière entre le privé et le public, l'intérieur et l'extérieur, devient de plus en plus ténue. Où est l'entreprise ? Dans des murs ? Dans des locaux ?

Un autre problème, en corrélation avec ce que je viens d'évoquer, est que nous sommes passés de plus en plus à la mise en conformité des locaux à la prise en compte du travailleur autonome. Dans le cas des maladies professionnelles par exemple, dont les mesures s'adressent à des personnes dans une temporalité et non pas à des locaux, cela a posé problème car la situation était inédite. Il était éventuellement possible de prescrire, comme dans les décrets de 1938 sur le benzène, comment seraient conçus les locaux de travail. Cependant, personne ne savait mettre en relation le travail et la maladie. Les tableaux de maladies professionnelles ont été inventés parce qu'ils étaient le parallèle du système pénal : date, délai d'incubation, type de travail. On savait faire cela, comme on savait rédiger les décrets de 40 heures ou les décrets d'hygiène et de sécurité. En revanche, nous nous sommes aperçus que ce modèle était insoutenable, y compris dans l'environnement européen : tous les autres pays pratiquaient la reconnaissance individualisée. Nous avons donc instauré le système de reconnaissance des maladies professionnelles qui postulera à partir des tableaux mais pourra se faire également dans des conditions plus larges, devant les commissions ad hoc. Ce passage du lieu de travail à l'individu a donc posé de

grandes difficultés. Nous avons évoqué la Santé au travail, la souffrance au travail ; cela semble sans issue.

Je voudrais rajouter une dernière chose, qui se rattache au problème de l'incapacité du ministère du Travail à inventer un droit pénal propre, et non pas soufflé par le ministère de la Justice. L'administration agit de trois manières. Elle peut agir par contrôle, comme le fait l'Inspection du travail. D'après toutes les jurisprudences, et notamment un rapport du Conseil d'État, l'inspection n'est pas tenue de saisir le procureur avant contrôle. Donc, l'administration contrôle et sa responsabilité n'est absolument pas engagée.

A un deuxième degré, dans des affaires qui mettent en jeu une réception dans un lieu (je pense aux affaires de Grenoble ou de Bastia), l'administration est en faute si, en visitant l'établissement concerné, elle ne met pas en œuvre les mesures qui s'imposent. C'est ainsi que le directeur de cabinet du préfet de Bastia ou le secrétaire général de Grenoble, se sont retrouvés condamnés pour homicide par imprudence.

Enfin, le troisième degré d'implication de l'administration est le contrôle technique. Chacun d'entre nous doit savoir que le code des Mines, par exemple, qui prévoit un contrôle technique des ingénieurs, implique l'administration dans la définition des règles imposées. Ce qui signifie qu'en cas de problème, et je pense que le dernier a eu lieu en 1978, l'ingénieur des Mines chargé du contrôle technique de l'installation n'a pas été mis en examen mais il a été largement auditionné.

Nous voyons bien que ces trois degrés montrent que l'on ne peut pas impliquer les agents de l'État de la même manière selon qu'ils sont chargés du contrôle technique ou de la réception, où la responsabilité est en cause, ou qu'ils sont chargés des « contrôles et enquêtes » comme dit le code du travail.

Je pense que notre ministère est incapable de définir comment s'applique le code du travail et la place de la sanction pénale dans ce système. Il a été incapable d'harmoniser les règles de Sécurité sociale évoquées par notre ami de la Caisse régionale, les règles de sanctions et la prédominance de l'un ou de l'autre. A la Sécurité sociale, les caisses peuvent imposer toute mesure de prévention et, dans un cas extrême, faire appel à l'Inspection du travail. Ceci montre bien que les mesures de prévention des caisses sont théoriquement inférieures à la sanction pénale que peut brandir l'Inspection du travail.

Enfin, le ministère a été également incapable de faire la distinction entre les trois modalités d'action de l'administration et je ne suis pas certain que beaucoup de personnes à la Direction générale du travail soient capables d'en parler.

## De la fatalité à la prévention

Hygiène, Sécurité et Santé au Travail

Plus d'un siècle d'évolution

**Bernard LAURENÇON**

Merci encore pour ce témoignage vivant.

Je vous propose de consacrer le dernier quart d'heure à un débat avec le public.

Je souhaite laisser la possibilité à une première intervention à M. Seillan.

**Hubert SEILLAN**

Je pense qu'il faut tirer des leçons de cette table ronde postérieure à un exposé historique, cherchant à traduire les forces longues, au-delà des impulsions conjoncturelles. Il est difficile de relier les constatations d'aujourd'hui à notre passé. C'est pourquoi cette réunion me semble importante.

Je constate qu'il est complexe de relier les réalités actuelles à l'histoire sur une longue période : j'ai eu le souci dans mon exposé de traiter des caractéristiques essentielles. De ce fait, il comportait des « creux », des points non traités, mais cependant évoqués par les différents protagonistes de ce séminaire. Il convient de souligner que ce qui est fondamental, comme l'Histoire nous l'a montré, c'est bien la nécessité d'avoir des liens. Il nous est dit que le Comité d'orientation des conditions de travail doit assurer cette mission ; je suis moi-même tout à fait ouvert à cette idée. En tant que Directeur de la revue Préventique, je serai attentif à la production trans-professionnalisée de cette intention. Car ce qui nous manque, et Claude Chetcuti l'a dit plusieurs fois dans son intervention, c'est un travail collectif dans lequel on distinguerait bien les rôles de chacun. L'obligation patronale de la sécurité comme clé de voûte du système, que je rappelais au début de mon allocution n'a été reprise par personne, comme si cette idée n'était qu'une abstraction ; or cette obligation est fondamentale. L'impossibilité de mobiliser d'autres sanctions que celles prévues par le droit pénal est une des faiblesses du droit français. Une obligation peut exister, et dans les faits elle existait avant la première législation, dans les contentieux civils, sans qu'il soit fait appel au droit pénal. Nous avons hypertrophié le droit pénal.

**Bernard LAURENÇON**

Merci pour ces précisions. La salle peut poser quelques questions, à présent.

**Daniele SANDARAN**

En tant qu'ancienne de l'Inspection du travail et de la DD de Paris, participant aux travaux du Comité d'Histoire Régional, j'étais certaine que ce thème de notre conférence : « De la fatalité à la prévention » – concernant l'Hygiène, la Sécurité et la Santé au Travail, allait nous captiver. Cela a été le cas, pour les anciens, comme pour les plus jeunes d'entre nous, encore et toujours sur le terrain. Car il a été mis en

évidence, par les intervenants qui ont déroulé sur le thème, l'histoire de la naissance et de l'évolution des textes, organismes, collectifs, au regard des faits sociaux et des mentalités, combien ce dispositif de santé au travail, riche d'acquis considérables et du travail des « préventeurs », est resté cependant encore insatisfaisant et inadapté aux risques professionnels dans les entreprises. On a bien dit que l'on en était actuellement beaucoup trop au stade de l'aval et pas assez en amont, dans l'analyse et donc la prévention des causes des risques professionnels, des pathologies et de la souffrance au travail. Je pense que cela doit nous préoccuper encore plus, en cette période de crise, dans ce climat que nous connaissons, de crispation et de détérioration des relations en entreprise, complètement stressant où sont souvent encouragés, sinon promus l'individualisme, la concurrence entre opérateurs, techniciens, cadres, et bien évidemment la rentabilité... L'actualité, hélas est là, comme on l'a vu ensemble, pour nous le rappeler cruellement... Tout cela me conduit à nous poser cette question : ne serions nous pas en train de retourner, inexorablement vers... la fatalité ?

**Gérard MARID**

J'ai commencé ma carrière à la CRAMIF et travaille maintenant à la CNAM, au sein de la Direction des risques professionnels, mais je m'exprime à titre personnel. Ce qui m'a étonné dans ce débat est la relative absence de réalisme par rapport aux problèmes d'aujourd'hui. Nous avons parlé du passé.

**Bernard LAURENÇON**

Nous sommes un Comité d'Histoire.

**Gérard MARID**

M. Seillan parlait tout de même de relier le passé et le présent. Nous vivons une époque où l'on ne peut se contenter de réaliser une extrapolation de la situation passée pour comprendre le monde d'aujourd'hui. Le véritable acteur des relations économiques et sociales, reste l'entreprise, malgré tous les textes réglementaires existants, les organisations et les institutions, dont le pouvoir de décision, en évolution, est largement en dessous des besoins nécessaires. L'acteur principal reste donc l'entreprise, comme nous pouvons nous en rendre compte au regard de la situation psychosociale à France Télécom : ce cas n'est pas exceptionnel. Le malaise au travail touche beaucoup d'autres sociétés. La question cruciale est de savoir si nous voulons, tous ensemble, trouver les solutions pour remettre l'homme au centre de l'entreprise et du travail, via notamment un nouveau dialogue démocratique.

**Michel KORNMANN**

Bonjour. Je suis le gérant d'une petite structure, la société Valco, qui fait du conseil et de la formation en informatique. Une expression n'a pas encore été utilisée lors de cette rencontre : « le document unique », fruit d'une directive euro-

péenne qui a été transposée en droit français en 2001/2002 ; qu'en est-il de cette obligation qu'ont toutes les entreprises d'un salarié et plus d'appliquer ce document ? Est-elle respectée par toutes les sociétés ?

**Hubert SEILLAN**

L'obligation fondamentale est celle de l'évaluation des risques : le document unique est le réceptacle de l'activité contenant cette évaluation ; par conséquent, nos propos en parlaient indirectement.

**Bernard LAURENÇON**

J'ajouterai qu'un Comité d'histoire ne peut se restreindre à un débat sur l'actualité.

**Hubert SEILLAN**

L'obligation de document unique est seconde : c'est l'évaluation des risques qui prime. Or dans la pratique, les acteurs se sont penchés sur le document unique avant de le faire sur cette évaluation ; celle-ci, mise en place il y a vingt ans, a eu du mal à être appliquée, et la question de la qualité de son application reste posée.

**Jean-Maurice DERRIEN**

J'ai été Inspecteur du travail en France pendant 22 ans, puis expert du BIT à Genève pendant 12 ans. Sans vouloir provoquer quiconque, il me semble que nous continuons à parler d'hygiène et de sécurité, alors que cela est tout à fait obsolète au niveau européen puisque les autres pays évoquent d'abord la Santé au travail, la santé étant un état de bien-être



physique, mental et social optimal. En outre, il me semble que les inspecteurs du Travail, en France, se considèrent comme étant les meilleurs sous prétexte qu'ils seraient généralistes, alors que l'observation et l'enquête dans soixante pays m'ont convaincu que le système devrait être spécialisé et comporter des équipes pluridisciplinaires. Le réveil risque d'être brutal lorsque nous nous rendrons compte que les chefs d'entreprises européens sont contrôlés par des personnes compétentes, souvent des ingénieurs ayant eu une longue expérience professionnelle en entreprise, alors que les Français le sont par des jeunes sortant de l'Université. Ce qui est grave, c'est que nous avons transmis aux Etats africains francophones notre système généraliste d'Inspection ; et c'est une catastrophe absolue : seuls les relations de travail et l'emploi sont traités, au détriment de la santé et de la sécurité.

### Philippe ROYER



Bonjour. Je suis directeur du travail en Seine-Saint-Denis. Il me semble que le pendant de l'obligation de sécurité qui pèse sur le chef d'entreprise provient de lois faisant qu'un ensemble d'acteurs sociaux ont laissé choir le droit de retrait, outil fondamental de démocratie d'entreprise, permettant une appropriation par les victimes des accidents du travail et des maladies professionnelles. L'histoire des techniques, comme celle du droit, bégaiant : le fait que le libéralisme économique ait mis en place des règles de surveillance des conditions de travail de plus en plus contraignantes, les valeurs limites d'exposition à des produits qui ne cessent de se multiplier par exemple, en témoignent ; mais est-ce un moyen d'arriver à une sécurité absolue ? C'est toute la question.

### Hubert SEILLAN

J'ai écrit un article sur ce sujet en 1982 (Les aspects juridiques des valeurs limites), et me suis fait insulter.

### Gilles LECLAIR



Bonjour. Je suis médecin et me suis investi depuis plus de 30 ans dans la santé au travail. Les interventions étaient toutes très intéressantes. Je voudrais réagir à l'exposé du Docteur Maryse Salou. Je suis d'accord avec elle pour regretter que le protocole d'accord n'ait pas été signé le 11 septembre 2009, et que l'on ne se préoccupe pas davantage des conclusions des trois rapports qu'elle a signalés et auxquels j'adhère. En tant que gestionnaire d'un corps médical dans un grand service représentant 360 médecins, je certifie que cet accord n'est pas applicable. Nous allons encore nous retrouver dans une formalité impossible à suivre. J'avais signalé, fin 2004, au directeur régional du travail de l'époque, M. Biehler, que le décret du 28 juillet 2004 était inapplicable ; cela m'avait été reproché mais je n'avais pas tort. Mme Salou a été cependant un peu sévère quand elle a dit que les services de santé inter-entreprises n'avaient pas beaucoup évolué depuis un certain temps. Dans le service que je représente, nous avons sanctuarisé le tiers-temps ; les médecins ont réalisé environ la moitié des fiches d'entreprises. Nous avons mis en place la pluridisciplinarité ; nous avons eu des partenariats avec la Caisse nationale d'assurance maladie ; nous avons fait des expériences très intéressantes de formation commune de contrôleur de sécurité et de médecin du travail, avec des interventions en entreprises. Nous avons développé des accords avec d'autres partenaires, avec l'Institut de médecine du travail, de même qu'avec d'autres services de santé ; nous avons mis en place la traçabilité des expositions professionnelles (M. Lejeune a écrit un rapport fondamental sur ce point) ; nous avons priorisé les examens médicaux, qui n'ont malheureusement pas évité le drame de l'amiante (l'aptitude n'a protégé personne contre l'accident lié au travail). Voici le témoignage que je voulais apporter.

**Jean-Luc BURGAIN**

Bonjour. Je suis dirigeant d'un organisme de formation en secourisme et sauvetage au travail. Je suis aussi cadre dans une grande entreprise qui a défrayé la chronique dernièrement. Je suis en outre négociateur syndical dans un groupe de réflexion qui traite des conditions de travail. Je pense que le travail a fondamentalement changé depuis une dizaine d'années, que ce soit celui des dirigeants, du management, de l'encadrement, ou des exécutants. Le travail s'est réduit dans sa durée mais a augmenté dans son intensité. Cela crée une problématique liée à la souffrance. Le travail, même s'il s'est réduit temporellement, s'est donc accru formellement, notamment pour les cadres dirigeants, puisque le travail nous poursuit en quelque sorte, via les nouvelles technologies de l'information et de la communication. Le temps de travail se compte même lorsque le travailleur n'est pas à son poste. En outre, les Instances représentatives du personnel, et les CHSCT plus particulièrement, sont arrivés à bout de souffle ; ils ne sont pas productifs. Les syndicats dominants, qui dirigent un certain nombre de CHSCT aujourd'hui à travers la détention des secrétariats, ont fait la preuve d'une certaine inefficacité de ces instances pour détecter un certain nombre de problèmes liés au travail. Enfin, je propose de bien distinguer les menaces des risques : cela nous permettrait d'avoir une autre logique.

**Bernard LAURENÇON**

Merci. Je demande maintenant à chacun des participants de la table ronde de dire un mot de conclusion concernant ce séminaire.

**Claude CHETCUTI**

Le ministère français du travail aurait grand intérêt à se pencher sur la manière efficace dont les autres pays européens accomplissent leur tâche. Par exemple, le stress constitue depuis 20 ans une problématique au Danemark. De plus, la santé en entreprise et la santé publique doivent être articulées, en même temps que se fait la décentralisation. Enfin, pour légitimer les problèmes d'harmonisation des objectifs nationaux, en accord avec les partenaires sociaux (syndicats et patronat), il aurait fallu mettre en place un Conseil supérieur de l'inspection du travail, qui aurait collaboré avec l'Autorité centrale de l'inspection du travail, mais les ministres chargés de cette question ont refusé cette proposition, et ainsi, toute instruction du ministère du travail est vue comme étant illégitime par les inspecteurs, pour qui le Code du travail est un véritable livre sacré.

**Daniel LEJEUNE**

Je dirais que la parole des travailleurs, contrairement à celles des chefs d'entreprises, des ministères et des organisations sociales, a été rarement évoquée. Prendre en compte leur parole est important pour mener à bien une mission en lien avec la prévention des risques professionnels et de santé au travail. Il faut mettre en place une démocratie d'entreprise, soit à travers des instances, aussi imparfaites soient-elles, comme le CHSCT, soit à travers des systèmes paritaires territoriaux, locaux ou de branches. L'important est d'avoir la possibilité de prendre en compte la parole des travailleurs.

**Martine MILLOT**

Je ne souhaite pas relever certains jugements énoncés dans la salle sur les inspecteurs du travail... Je voudrais juste rappeler l'importance de la loi de 1893 ; nous avons longuement évoqué les lois de 1841, 1874, 1892 ; il me paraît injuste que la loi de 1893 soit passée sous silence : première loi relative à l'hygiène et la sécurité de tous les travailleurs, elle a posé les bases et structuré une réglementation sans cesse actualisée.

**Claude MICHEL**

La loi relative au document unique est, je pense, effectivement très importante : résultat des efforts faits en matière d'évaluation, elle a permis un dialogue dans l'entreprise sur les questions des risques professionnels. Ensuite, concernant les valeurs limites, celles-ci, en effet, ne sont pas une garantie

contre toute atteinte à la santé ; simplement, les équipes travaillant sur le terrain ont besoin d'évoluer dans un environnement assez stabilisé. Enfin, je rappelle que les trois valeurs fondamentales de la branche Accident du travail sont l'homme, la transparence et le dialogue social.

### Maryse SALOU

L'avenir de la santé au travail se joue actuellement ; il existe des signaux d'alerte. Il est urgent que de l'observation de la santé, nous puissions passer à l'observation des causes qui modifient cette santé. Nous devons centrer l'action des systèmes de santé au travail sur la prévention du risque d'exposition ; il faut qu'il existe des partenariats internes aux entreprises, pluridisciplinaires, pouvant se mettre en place de façon systématique, de même que des partenariats externes, afin que le risque professionnel sorte des entreprises sous forme de veille sanitaire, d'alerte. Ainsi, nous aurons un tableau de la santé des salariés, de façon à montrer ce qui du travail intervient dans la santé générale des populations, avec les différences d'espérance de vie suivant les classes sociales que cette intervention génère (les ouvriers vivent en moyenne sept ans de moins que les cadres).



### Jackie BOISSELIER

Je ne m'exprimerai pas au nom du MEDEF mais à titre personnel. J'ai quelques inquiétudes sur la qualité des conditions de travail, dans l'avenir, en France, dans la mesure où les entreprises sont de plus en plus gérées non par des chefs d'entreprise, mais par des financiers. C'est le problème qu'il faudrait régler, mais il n'est pas de notre compétence.

### Hubert SEILLAN

Pour ma part, malgré les décrets de 1982, modifiés en 1995, je ne suis pas sûr que l'Etat soit un excellent employeur, ni même que l'inspection du travail soit parfaitement efficace chez cet employeur spécifique. Je m'étonne en outre que les collectivités territoriales, malgré leur longue évolution, soient toujours de fait si éloignées des sujets qui sont les nôtres, notamment du point de vue du contrôle, puisqu'il n'y a même pas d'inspecteurs mais des ACFIACFI. Or, les agents de l'Etat et des collectivités sont aussi dans le sujet du dispositif santé et sécurité au travail.

### Bernard LAURENÇON

Pour conclure cette conférence, qui a été riche d'enseignements et de propositions, je voudrais vous remercier d'être venus si nombreux nous encourager dans notre modeste travail que nous entreprenons avec l'AEHIT. Notre but est de conserver la mémoire des grands moments de l'Histoire du travail, de notre Ministère, avec ses hommes et ses femmes, qui ont contribué et qui contribuent toujours à faire progresser la protection des salariés au travail sous toutes ses formes.

Merci à Hubert Seillan, qui nous a permis de mieux mesurer cette évolution. Merci à tous les intervenants, qui ont apporté leur témoignage, leur regard sur ce cheminement, avec des questions et des propositions pour une protection plus complète, et pourquoi pas, comme le suggérait dernièrement le ministre du travail, Xavier Darcos, lors de la dernière réunion du COCT, le 09 octobre dernier, pour que le travail soit synonyme de bien-être et non plus de souffrance.

Je voudrais aussi remercier un absent : M. Yves Calvez, directeur régional du travail et de l'emploi d'Île-de-France jusqu'au 30 septembre, qui vient d'être nommé IGAS ; son soutien nous a été précieux, et nous permettra encore cette année de publier le compte-rendu intégral de cette conférence. Merci à tous nos collègues du groupe régional d'Histoire : Dominique Guyot, Nicole Lejeune, Madeleine Comparon, Jean-Jacques Guéant, André Turoche, Frédéric Léonzi et Danièle Sandaran, tous acteurs incontournables de la réussite de cette Conférence.



Yves CALVEZ



Je n'ai pas pu participer cette fois-ci à votre conférence, étant appelé à d'autres fonctions comme Inspecteur Général des Affaires Sociales depuis le 1er Octobre. Mais je voudrais exprimer à toute l'équipe du Groupe d'Histoire de la Région Île de France combien j'ai apprécié les efforts déployés par les uns et les autres pour faire revivre des

grands moments de l'histoire de nos services, dans une période où de grands changements sont en cours.

La Direction Régionale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle a vécu. De nouvelles structures, aux compétences élargies, vont prendre la relève. La spécificité du Ministère du Travail devra une nouvelle fois s'adapter aux réalités du moment et demeurer vive dans la DIRECCTE.

Ce contexte ne dispense pas, au contraire, de se pencher sur des périodes qui ont marqué l'évolution de la prévention des risques, pour passer de la notion de simples règles d'hygiène puis de sécurité et enfin de prise en compte plus globale de l'homme au travail en parlant de santé au travail.

Comme l'ont bien dit les différents intervenants, ce n'est que progressivement que les textes ont réussi à cerner la prévention de l'homme au travail sur le plan physique puis psychologique.

Il aura fallu plus d'un siècle pour aboutir à une législation plus complète qui devient de plus en plus technique, plus complexe aussi. Pour que ces obligations, que ces normes ne restent pas lettre morte, il faudra des hommes et des femmes pour en assurer le contrôle. C'est entre autres la raison d'être de l'inspection du travail, avec des médecins inspecteurs régionaux et des ingénieurs régionaux de prévention. Avec l'aide aussi des Ingénieurs conseil auprès des CRAM, des techniciens de l'OPPBT et des services de santé au travail aux compétences et au fonctionnement renouvelés... C'est donc tout un dispositif à la fois de contrôle et de conseil qui a été mis en place pour que les règles d'hygiène et de sécurité concourent à la préservation de la Santé des hommes et des femmes au travail.

Je forme le souhait que cette évolution « de la fatalité à la prévention », thème qui a été sous-jacent à tous vos propos, puisse se poursuivre avec le concours toujours plus actif des différents services ou structures qui consacrent leurs talents à cette tâche.

Après avoir passé un temps toujours trop court à la tête de la DRTEFP, je reste persuadé que les différents services sont engagés dans cette voie et que leur action contribuera efficacement à la prévention de la santé au travail. Je souhaite également que le Groupe régional d'histoire en liaison étroite avec le CHATEFP, poursuive son travail de mémoire afin de faire revivre les grands moments de l'Histoire du ministère du travail, des hommes et des femmes qui l'ont façonné, et qui au-delà des changements d'appellation, continuent de croire à leur mission et de se passionner pour elle.

**BIBLIOGRAPHIE**

**L'inspection du travail  
dans la course aux techniques  
d'hygiène et de sécurité.**

Vincent Viet.  
1992.

**L'inspection du travail et la protection  
de l'intégrité physique des travailleurs :  
une institution à la croisée des chemins.**

Vincent Viet.

**Préventique-Sécurité.**

2002.

**Conditions de travail  
et mouvement ouvrier (1876-1918).**

Francis Hordern.  
Les Cahiers du CHATEFP.  
2001.

**La santé au travail 1880-2006.**

Stéphane Buzzi / Jean-Claude Devinck / Paul-André Rosental.  
LA DECOUVERTE.  
2006.

**L'inspection du travail face à la diversité des entre-  
prises.**

**L'hygiène et la sécurité dans la pratique professionnelle  
des inspecteurs et des contrôleurs du travail.**

Nicolas Dodier.

**Sécurité et santé au travail :  
du rapport Villermé aux directives européennes.**

Daniel Lejeune.  
1992.

**"Traité d'hygiène et sécurité du travail,  
Éditions SCHSC, Paris".**

1974 (1<sup>ère</sup> édition) - 1978 (2<sup>ème</sup> édition).  
Jackie Boisselier.

**Dangers, accidents, maladies, catastrophes  
Responsabilité pénale.**

Hubert Seillan.  
Éd. Préventique.

**Accidents et responsabilité pénale  
depuis la loi du 10 juillet 2000.**

Hubert Seillan.  
Éd. Préventique.

**la neuroergonomie.**

Pierre Cazamian.  
Editions Préventique.

**Risques de la sous traitance.**

Hubert Seillan.  
Editions Préventique.

**Un tsunami Urbain-AZF Toulouse.**

Hubert Seillan.  
Editions Préventique.

**Remerciements pour les affiches :**

- Association des Industriels de France - **AIF**,
- Association des Industriels du Nord de la France - **AINF**,
- Commissariat à l'Energie Atomique - **CEA**,
- **Écomusée du Creusot**,
- **EDF/GDF**,
- Institut d'Histoire Sociale CGT - **IHS CGT**,
- Institut National de Recherche et de Sécurité - **INRS**,
- Institut National de Sécurité - **INS**,
- Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics - **OPPBTP**
- **SNCF**,

**Crédits photos :**

Comité d'Histoire / Madeleine Comparon.



LE GROUPE RÉGIONAL ÎLE-DE-FRANCE DU COMITÉ D'HISTOIRE CHARGÉ DU TRAVAIL,  
DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CHATEFP)  
EST HEUREUX DE PRÉSENTER AUJOURD'HUI SA HUITIÈME CONFÉRENCE.  
ORGANISÉE EN LIEN AVEC LE CHATEFP,  
AVEC LE SOUTIEN DE L'ASSOCIATION POUR L'HISTOIRE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL (AEHIT)  
ET DE LA DIRECTION RÉGIONALE DU TRAVAIL,  
DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (DRTEFP),  
ELLE FAIT SUITE AUX MANIFESTATIONS SUIVANTES :

2002

L'INSPECTION DU TRAVAIL AU FÉMININ (1878-1974),

2003

« LA PEINE DES HOMMES ».

PIERRE HAMP (1876-1962), ÉCRIVAIN, HUMANISTE ET INSPECTEUR DU TRAVAIL,

2004

« LES INSPECTEURS DU TRAVAIL : VOLTIGEURS, SHÉRIFS OU URGENTISTES ? »,

2005

« LES PRÉCURSEURS DES INSPECTEURS DU TRAVAIL :  
LE CONTRÔLE DE LA CONSTRUCTION À PARIS AUX XVII<sup>E</sup> ET XVIII<sup>E</sup> SIÈCLES ».

2006

DANS LE CADRE DE LA CÉLÉBRATION DU CENTENAIRE DE LA CRÉATION DU MINISTÈRE :  
« UNE TENTATIVE DE RELANCE DU DIALOGUE SOCIAL, LA LOI DU 11 FÉVRIER 1950 »  
ET « DES BUREAUX DE MAIN D'ŒUVRE À L'ANPE : L'ORDONNANCE DU 13 JUILLET 1967 »,

2007

« ALBERT THOMAS (1878-1932) HOMME D'ÉTAT :  
D'UNE POLITIQUE OUVRIÈRE EN TEMPS DE GUERRE À LA NAISSANCE DU BIT »,

2008

« DES ACCORDS DE GRENELLE À LA SECTION SYNDICALE D'ENTREPRISE »  
DE MAI À DÉCEMBRE 1968 : PÉRIODE CLÉ DE L'HISTOIRE DU MOUVEMENT SOCIAL,

EN 2009, LA CONFÉRENCE DÉBAT ORGANISÉE TENTE DE MESURER LA LENTE PROGRESSION  
DE LA PRISE DE CONSCIENCE DE NOTRE SOCIÉTÉ POUR QUE L'ACCIDENT DU TRAVAIL  
OU LA MALADIE PROFESSIONNELLE NE SOIENT PLUS UNE FATALITÉ,  
POUR QUE L'HYGIÈNE ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL DEVIENNENT LES COROLLAIRES  
DE LA SANTÉ AU TRAVAIL, ET DE LA SANTÉ TOUT COURT, POUR TOUS LES TRAVAILLEURS.

