

# LE COÛT COLLECTIF DES MAUVAISES CONDITIONS DE TRAVAIL

par

Jean-Claude CROS

chargé d'études au ministère du Travail et de la Participation

Le rapport du comité « Travail-Emploi » du VII<sup>e</sup> Plan insistait sur la nécessité de poursuivre et de préciser les analyses du coût des mauvaises conditions de travail dans l'entreprise. Des études menées depuis en ce sens, notamment sous l'égide de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail ont permis de confirmer l'hypothèse d'un intérêt financier pour l'entreprise. Celui-ci, instantané ou différé, résulte d'une amélioration des conditions de travail par une diminution de l'absentéisme, du turn-over, des accidents, des rebuts,...

Fondées principalement sur l'utilisation de la comptabilité analytique, la plupart de ces études évoquent une limite à leur pertinence tenant au fait que l'entreprise est un système ouvert. Ainsi F. Beaujolin et G. Sud notent-ils (1) que « de très nombreuses conséquences de mauvaises conditions de travail ne sont pas supportées par l'entreprise mais par la collectivité ». De même dans un avertissement du guide d'évaluation économique établi par l'ANACT (2) peut-on lire : « Une bonne part (des coûts sociaux engendrés par l'état des conditions de travail) est transférée à la collectivité qui assume ainsi son rôle de solidarité; c'est l'une des fonctions de nos institutions de protection sociale nationale ».

Ainsi trouverait-on une explication du peu d'engouement des entreprises pour une analyse financière spécifique des conditions de travail dans la conscience qu'elles ont d'une « dilution » des coûts, minorant leurs charges propres. Encore peut-on s'interroger sur cette « conscience » des entreprises qui ne serait selon P. Jardillier qu'un présupposé qu'il image ainsi : « Confondant le coût réel des conditions de travail (qu'elles ont à supporter) avec leur coût apparent, (les entreprises) jugent l'iceberg à sa partie visible et les problèmes humains de l'entreprise à leur incidence manifeste ».

Ces remarques, souvent répétées, n'ont pourtant pas donné lieu pour l'instant à l'évaluation d'un coût des mauvaises conditions de travail pour la collectivité. En l'absence de toute méthodologie dans ce domaine, l'auteur n'a d'autre ambition que d'envisager les démarches possibles (3), d'apprécier succinctement leur faisabilité et de réfléchir à leur opportunité.

\* \* \*

Une première approche, très générale, du coût pour la collectivité des conditions de travail considérerait que de même qu'il y a dépense d'énergie par un travailleur dès lors qu'il y a travail, il ne convient pas de mettre en regard des mauvaises conditions de travail les bonnes conditions, mais les conditions de non-travail (4). Cela reviendrait à évaluer un coût du travail qui s'assimilerait globalement à la masse salariale (salaires et charges sociales). En dehors de toute interrogation sur le choix de l'indicateur retenu, une telle démarche présente l'inconvénient majeur de n'être pas féconde. Toute décomposition du coût global est en effet impossible car elle reposerait sur l'hypothèse, évidemment fautive, que la pénibilité du travail trouve une contrepartie intégrale dans le salaire et réciproquement. Même une relation partielle entre pénibilité et salaire, établie après avoir isolé les autres déterminants du salaire, semble ne pas pouvoir être retenue

(1) La comptabilité sociale — conditions de travail, coûts de productivité, 1977.

(2) « Le coût des conditions de travail », ANACT, 1979.

(3) Cet article n'ayant trait qu'aux aspects néfastes du travail a négligé le rôle d'intégration sociale du travail et la fonction d'accomplissement personnel qu'il a souvent. La vision du travail, entièrement négative, qu'elle véhicule ne doit pas être interprétée autrement que comme la volonté de s'en tenir étroitement au sujet posé.

(4) Cf. « Les théories du coût humain du travail ».

si comme l'indique H. Bartoli (5) « l'efficacité des stimulants financiers n'a jamais été scientifiquement prouvée » en se référant aux travaux de H. Behrend (6).

L'impossibilité de faire apparaître un coût en soi des mauvaises conditions de travail conduit à apprécier celles-ci soit à travers leurs déterminants (7), soit à travers leurs implications.

Envisagé à travers leurs déterminants, le coût des mauvaises conditions de travail se mesure à partir de l'écart constaté entre les conditions de travail existantes et les bonnes conditions de travail. Il devient ainsi l'avantage d'une amélioration des conditions de travail par valorisation des effets provoqués. Une telle analyse, intéressante car elle raisonne en termes positifs et en soldes nets, se heurte à trois difficultés :

● *L'étendue du champ des déterminants n'est pas fixée.* Entendus d'une manière étroite, ceux-ci peuvent se résumer aux conditions de fabrication (bruit, intensité, rythmes, ...) ou englober les conditions de réalisation du travail (responsabilité, relations à la hiérarchie) ou s'étendre aux moyens de réalisation par le travail (perspectives, rémunérations, ...), à la durée du travail, ou même toucher le mode de consommation et le mode de vie. Plus le champ retenu est large, plus la mesure financière globale des effets est significative mais en même temps plus la mesure des effets des déterminants les plus extérieurs au travail est imprécise.

● La tentation immédiate consisterait à considérer les effets des déterminants les plus extérieurs au travail comme les effets les plus indirects et donc ceux qu'il convient le moins de valoriser. Une telle confusion ne peut être opérée car il est impossible en l'état actuel des connaissances de mesurer (quantitativement) les contributions respectives des déterminants aux effets qu'ils induisent.

● Une troisième difficulté, la plus importante, tient à l'ambition d'une telle analyse qui suppose a priori la connaissance des voies d'une amélioration jusqu'à atteindre de bonnes conditions de travail. Or, sauf à admettre comme précédemment que la seule bonne condition de travail est la condition de non-travail, il n'est pas possible d'opposer par exemple à un bruit et à un encombrement excessif du lieu de travail le silence et le vide comme étant un état idéal. Plus difficile encore est l'appréciation des « bons horaires » tant leur détermination dépend de la façon dont les salariés vivent leur travail : Les bonnes conditions de travail restent à découvrir.

Le coût des mauvaises conditions de travail envisagé à partir de leurs effets identifiés (maladie, absentéisme, accidents, turn-over, ...) sur les agents économiques constitue une approche moins ambitieuse mais probablement plus réalisable que celle précédemment évoquée. Les difficultés sus-mentionnées ne se posent pas, pour une large part, ici : il n'est plus nécessaire de définir ce que sont de bonnes condi-

tions de travail. Il n'est plus utile de mesurer les relations entre les déterminants des mauvaises conditions et leurs effets. Ces problèmes éludés, d'autres s'y substituent :

● Valoriser les effets — par exemple une maladie — des conditions de travail suppose que l'on puisse distinguer les causes tenant aux conditions de travail, des causes tenant à des événements extérieurs (épidémie, terrain, pratiques de consommation, ...). De l'établissement de ces distinctions dépend la possibilité de mener à bien un chiffrage. Or le bilan de l'état de la recherche sur « l'incidence des conditions de travail sur la santé et les modes de vie » (8) laisse apparaître que parallèlement au développement des études qualitatives durant ces cinq dernières années, les statistiques et enquêtes administratives (9) ou de gestion sur les accidents, les maladies, les absences, etc..., restent trop générales — pas de différenciation par profession, par type d'activité, par ancienneté — pour qu'il soit possible, par mesures comparatives, d'apprécier le degré d'imputation des effets précités au travail.

Les modifications espérées ne peuvent être apportées avec la même facilité selon les effets. Ainsi il est peut-être possible, en fonction des renseignements enregistrés à l'origine, de réorganiser à ces fins l'exploitation statistique des fichiers gérés par les caisses de sécurité sociale concernant les accidents du travail et les maladies professionnelles, et les arrêts-maladie (10). Encore convient-il de ne pas ignorer les biais inéluctables que renferment ces statistiques. L'événement n'existe que s'il a été déclaré. De ce fait, les accidents du travail bénins et les indispositions passagères peuvent être diversement pris en compte, selon les secteurs et les entreprises.

Plus difficile est la mesure des conflits liés aux conditions de travail. Il existe bien au ministère du travail une mesure des conflits en termes de journées perdues mais celle-ci sous-estime à peu près sûrement par manque d'information le poids des conflits très brefs (un jour ou moins) qui sont peut-être ceux qui ont le plus à voir avec les conditions de travail. De plus un problème méthodologique important se pose qui peut se résumer en deux

(5) H. BARTOLI, « Économie et création collective », 1977.

(6) H. BEHREND, « Financial Incentives as the expression of a system of reliefs », 1959.

(7) Le terme « déterminant » doit être entendu comme l'ensemble des éléments qui déterminent les effets sur les salariés de leurs conditions de travail.

(8) « Incidence des conditions de travail sur la santé et les modes de vie », dossier de préparation du VIII<sup>e</sup> Plan, janvier 1980.

(9) L'enquête sur les conditions de travail, complémentaire de l'enquête Emploi, réalisée en octobre 1978 devrait apporter des éclairages précieux.

(10) Cf. note 78/7 de la cellule condition de travail rédigée par S. VOLKOFF et jointe au dossier précité.

## LE COÛT DE LA MALADIE

interrogations : les causes réelles d'un conflit sont-elles reflétées par les revendications avancées? Un conflit se résout-il sur les exigences initiales?

● Le coulage, le rebut, etc... ne peuvent être mesurés qu'au sein de l'entreprise. Encore convient-il de noter que le rebut n'est que pour partie lié aux conditions de travail.

● L'absentéisme ne peut être actuellement apprécié que grâce à quelques questions contenues dans une enquête ACEMO du ministère du travail et renouvelée avec une périodicité variable de 7 à 10 ans. La seule distinction faite concernant l'absentéisme hors maladies et accidents consiste en une séparation ouvriers/autres. Il n'est par ailleurs pas possible de développer le questionnaire sans remettre en cause sa capacité à fournir une réponse instantanée. D'autres enquêtes seraient peut-être à lancer sous la double réserve qu'elles soient techniquement réalisables et qu'elles ne posent pas de problèmes déontologiques considérables.

● La mesure du turn-over lié aux conditions de travail pose des problèmes insurmontables qui font pressentir les limites d'une approche par les coûts. Le turn-over est couramment considéré dans les études traitant du coût pour l'entreprise comme trouvant pour partie son origine dans les mauvaises conditions de travail. Ainsi s'expliquerait que par exemple la fatigue et les mauvaises relations de travail provoquent le départ des salariés. Si cela est vrai dans certains cas, il a aussi été observé qu'un certain état d'oppression, d'assujettissement à une hiérarchie ou à la machine pouvait créer une âpreté au travail et, finalement, faire baisser le turn-over. De même, en dehors de tout lien avec les conditions de travail, une absence de turn-over peut être le signe d'une conjoncture de l'emploi difficile. Voilà donc un phénomène coûteux — le turn-over — dont la non-réalisation peut être signe de l'existence de mauvaises conditions de travail. Une approche par les effets valorisés revient à minimiser dans un tel cas l'existence de mauvaises conditions de travail.

● Valoriser les effets constitue une démarche réductrice de l'appréciation des mauvaises conditions de travail qui tend à escamoter les effets les moins coûteux ou les effets ignorés et à sur-évaluer les autres. Toute valorisation et toute globalisation sont nécessairement réductrices. La question de savoir si cette démarche est trop réductrice pour donner une mesure chiffrée significative sera posée en conclusion. Il n'en demeure pas moins intéressant de suivre, à partir de quelques effets supposés identifiés comme directement liés aux mauvaises conditions de travail, la propagation du coût à travers un circuit économique nécessairement simplifié. Trois phénomènes sont ainsi successivement analysés (la maladie, le turn-over et l'accident du travail), d'abord en considérant les entreprises comme un agent économique unique, ensuite en considérant leur diversité et donc les phénomènes de concurrence qui peuvent naître entre elles.

La maladie est entendue ici à l'exception des maladies professionnelles qui s'apparentent pour leur évaluation aux accidents du travail. Ainsi qu'il a été noté précédemment un problème immédiat consiste à distinguer la part des maladies ou la part dans une maladie imputable aux mauvaises conditions de travail. Le problème est supposé ici résolu, le raisonnement qui suit s'attachant simplement à éclairer les circuits possibles de diffusion du coût. Il convient de noter d'ailleurs, que le circuit de diffusion des coûts de la maladie qui détermine les véritables payeurs est toujours le même, que la maladie soit liée à l'exercice d'une profession ou à un phénomène extérieur.

La maladie se traduit directement par un coût :

— sur les ménages : ticket modérateur de la sécurité sociale, manque à gagner égal à la différence entre l'indemnité journalière (éventuellement complétée par l'entreprise) et le salaire, désagrément physique et psychique pour l'intéressé et sa famille qui, pour n'être pas indemnisé et donc coûteux, n'en est pas moins réel;

— sur les entreprises : salaire éventuellement versé, remplacement du personnel (11), pertes de production, etc...

Elle se traduit également par des dépenses :

— pour le système de sécurité sociale : prestations médicales, indemnités journalières;

— pour l'État : entretien du système de santé publique.

Ces deux derniers coûts peuvent être réimputés sur les entreprises et les ménages au prorata de leur contribution respective au financement de la sécurité sociale et de l'impôt. En simplifiant à l'extrême, la part supportée par les entreprises est de 70 % environ pour la sécurité sociale, et approximativement de 15 % pour l'impôt. A l'inverse, les ménages financent pour 30 % la sécurité sociale et, à travers l'impôt sur le revenu et les impôts à la consommation pour 70 % à l'impôt.

Pour la clarté du raisonnement, concentrons l'analyse du coût pour l'entreprise sur les charges de sécurité sociale. Leur gonflement peut donner lieu soit à un freinage des salaires permettant de conserver constante la masse salariale, soit à un gonflement de la masse salariale.

● Dans le premier cas, le prix de revient de l'entreprise ne varie pas, sa position sur son marché demeure équivalente en première approche; les ménages ont supporté le coût à travers une diminution de leur pouvoir d'achat par contraction de leur salaire.

(11) Cf. « Le coût des conditions de travail », guide d'évaluation économique, ANACT, 1979.

Dans le second cas le prix de revient augmente. Une première attitude consiste pour l'entreprise à augmenter son prix de vente, répercutant ainsi sur les ménages le coût de départ.

Ce choix sera payé aussi par l'entreprise à terme sous la forme d'une baisse de compétitivité sur son marché. Une autre attitude passant par la stagnation du prix de vente se traduit par une diminution du bénéfice distribué et de l'autofinancement par l'entreprise qui peut donner lieu à une réduction de ses investissements et une baisse de ses progrès de productivité qui peut se traduire aussi par un appel à des capitaux externes — chers — qui obligent l'entreprise, à travers l'augmentation du taux de rendement minimum du capital investi, à répercuter sur ses prix le taux d'intérêt du capital emprunté.

Une telle analyse considère les entreprises de manière indissociée comme un agent économique. Si l'on fait intervenir les phénomènes de concurrence, il apparaît nettement qu'une péréquation de coûts de sécurité sociale s'établit entre les entreprises les plus « créatrices » de maladies et les autres. Le mode de tarification est forfaitaire et annule donc le handicap relatif des entreprises « à haut risque de morbidité ». Il existe cependant un coût propre à l'entreprise; c'est le coût lié à l'absence du salarié malade et qui s'analyse, à ce titre, comme tout absentéisme de courte durée aux conditions de travail (maladies, absences sans motif, grèves internes à l'entreprise, accidents légers) : il recouvre le coût de la désorganisation du travail, la non-couverture des frais de structure, ... Ce coût lui-même peut être « exporté » par l'entreprise responsable dans la mesure où la pathologie se révélerait après le départ du salarié de l'entreprise. Il est alors soit supporté par une autre entreprise, soit annulé par suite de fin légale de l'activité professionnelle. Il convient de noter, enfin, une autre forme d'« exportation » des activités insalubres par le biais de certains recours à des entreprises de sous-traitance.

Qu'elle se répercute sur le pouvoir d'achat des ménages, ou sur l'investissement, la hausse des charges sociales supportées par les entreprises a des incidences sur les principaux équilibres économiques et en particulier sur la croissance de la production (12) et sur l'emploi (13).

## LE COÛT DU TURN-OVER

Au détail près de la répartition des charges respectivement supportées en première analyse par les entreprises, les ménages, l'État et le système d'assurance sociale, le raisonnement précédent peut être appliqué théoriquement au turn-over. L'analyse se distingue de la précédente par la part plus importante du coût direct pour l'entreprise (14), par le poids de l'intervention de l'État (coût de formation, primes d'installation) et par la substitution de l'assu-

rance chômage à l'assurance maladie (coût de prise en charge sur une période équivalente au délai de satisfaction de l'offre d'emploi précédemment dégagé). De même que dans le cas de la maladie, certains coûts sont totalement exportés par l'entreprise; ce sont ceux qui tiennent à une politique de rotation du personnel qui revient à n'avoir aucun salarié « installé » ou aucun salarié âgé. Dans quel sens interpréter, enfin, le « Tour de France » des « Compagnons »? Il se traduit pourtant par un turnover pour les entreprises qui jalonnent leur expérience professionnelle.

## LE COÛT DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Les inconnues qui demeurent sur la détermination des deux coûts précédemment évoqués interdisent d'envisager à court ou moyen terme une application numérique du mouvement théorique des flux financiers évoqués plus haut. Cette application semble dès l'abord plus réalisable sur les accidents du travail : la relation accidents du travail-conditions de travail est plus identifiable que dans les autres cas. Il en résulte, d'ailleurs, une imputation semi-directe à l'entreprise du prix payé par la sécurité sociale pour la perte de capacité professionnelle, l'immobilisation, la réparation et, éventuellement, l'adaptation professionnelle de l'accidenté : ainsi en fonction de la taille de l'entreprise considérée et du taux de risque moyen de la sous-branche à laquelle celle-ci appartient, une tarification au taux collectif de la sous-branche ou une tarification individuelle ou une tarification mixte s'appliquent-elles. Au prix de quelques approximations tenant au système de tarification ou à son délai de réaction par rapport à une modification du poids des accidents (15) ou encore à l'absence de déclaration d'une multitude de blessures légères, il est possible d'affecter le coût sécurité sociale des accidents aux entreprises. Partant de ce constat un exercice intéressant a été réalisé par Laure Thomas, dans le cadre d'une étude prioritaire RCB (16) non encore achevée, concernant la diffusion de ce coût dans les différents secteurs de l'économie. On peut en effet supposer que la plupart des entreprises répercutent ce coût sur leurs prix. Dans cette hypothèse, il convient de savoir ce que paie le consommateur final, au titre de l'assurance-accident du travail sur chacun des produits.

(12) Cf. E. DENISSON, « Effects of selected changes in the institutional and human environment upon output per unit input, survey of current business », 1978.

(13) Cf. COURBIS, « Vers un pluralisme des prévisions », 1979.

(14) Cf. « Une Amélioration des conditions de travail dans un processus de changement ». Recherche réalisée par G. SUD et J. M. BRUMENT à la demande de l'ANACT.

(15) « L'individualisation des risques, telle qu'elle est prévue dans le système de tarification des cotisations, accidents du travail, ne risque-t-elle pas d'être mise en cause par le poids croissant des rentes? » Cf. J. WISNIEWSKI.

(16) « Prévention des accidents du travail ».

Concernant les autres coûts supportés par les agents il n'est pas possible de fournir une évaluation. Ainsi par exemple :

— il est impossible d'apprécier convenablement les inconvénients non matériels des accidents pour les ménages. Sont-ils pour autant négligeables, surtout si l'on considère leurs conséquences sur la famille des accidentés (17)?

— il est difficile d'apprécier la valeur pour l'État du non-amortissement de l'effort d'éducation et de formation de l'accidenté quand celui-ci est conduit à cesser ou à interrompre durablement son activité professionnelle. Est-ce un élément secondaire?

— il est impossible de mesurer autrement que par des études monographiques approfondies le coût pour l'entreprise des dégâts matériels et immatériels : le dommage corporel n'est que la conséquence du déroulement anormal d'une activité ponctuée d'arrêts de production et de dégâts matériels. Il serait donc souhaitable de considérer comme dépenses afférentes aux accidents non seulement les frais correspondant aux cas où l'accident a eu lieu, mais encore toutes les charges liées aux « accidents potentiels », c'est-à-dire aux « incidents » qui réunissent toutes les circonstances voulues pour que l'accident se produise. Cela reviendrait pour l'entreprise à effectuer une « police » des incidents qui permette leur comptabilisation permanente. L'entreprise intègre en réalité leur coût dans le prix de revient de ses produits, la considérant comme des charges normales d'exploitation. Seuls les dégâts exceptionnels par leur importance sont mis en évidence et passés en pertes et profits exceptionnels (18).

\* \* \*

Des développements antérieurs, plusieurs enseignements majeurs peuvent être tirés. Les mauvaises conditions de travail sont coûteuses pour l'entreprise et pour les autres agents économiques mais il n'est pas possible actuellement de mesurer globalement le coût supporté par ces derniers. L'impossibilité actuelle d'établir une relation claire entre les conditions de travail et leurs effets interdit d'espérer à brève échéance une valorisation des effets imputables aux conditions de travail.

En dehors des difficultés énoncées, une dernière question, importante, doit être posée : une analyse des charges pour la collectivité par les coûts est-elle pertinente?

Même si l'on admet que toute globalisation et toute quantification sont réductrices d'une réalité sociale n'est-il pas excessif de vouloir rendre compte

du fait que le travail est fatigue, agression, contrainte par la mesure du coût des maladies, des accidents, des conflits?

Le « travail-fatigue » en dehors des pathologies coûteuses se traduit entre autres par des atteintes psychiques légères qui ne sont pas soignées et n'ont d'autre conséquence que d'entretenir une insatisfaction diffuse devant la vie ou encore par des pertes de disponibilité sociale ou culturelle qui n'engendrent que la monotonie (19).

Le « travail-contrainte » est source de conflits aux conséquences financières parfois considérables. Il est ainsi à l'origine de dégradations de la personnalité, de suractivité, ..., phénomènes financièrement peu visibles.

Le « travail-agression » se caractérise par des accidents, des maladies, ..., dont les effets financiers ont été évoqués précédemment. N'est-il pas aussi pour partie à l'origine des différences d'espérance de vie constatées par catégorie socio-professionnelle (20). Celles-ci font apparaître des variations considérables : pour 1.000 vivants à 35 ans, il reste à 75 ans, 331 manœuvres survivants, 368 ouvriers spécialisés, 555 cadres supérieurs... Comment interpréter en termes de coûts ces différences? N'y a-t-il pas là le risque, à vouloir trop insister, de passer de la sous-évaluation à l'erreur et de l'erreur à l'absurdité?

\* \* \*

Il fallait montrer et les difficultés et la relative pertinence des évaluations sur le coût collectif des mauvaises conditions de travail. Il n'en reste pas moins que la quasi-certitude que les mauvaises conditions de travail induisent des coûts directs et indirects pris en charge par l'entreprise ou/et répartis sur les autres agents économiques impose que soit poursuivi un effort de recherche et de comptabilisation de ces coûts. Sans doute faudra-t-il procéder par tâtonnements et approximations successives. N'en est-il pas ainsi dès lors que l'on s'attache aux problèmes des conditions de vie, de l'environnement, dès lors qu'on veut s'attaquer aux problèmes du mieux-être...

(17) Cf. PIALOUX, « Les jeunes sans avenir et le travail intérimaire », 1978 et H. BARTOLI, « Recensement et typologie des causes de pauvreté », 1976.

(18) Cf. « Coût pour l'entreprise des accidents du travail » dans l'étude prioritaire RCB sur « la prévention des accidents du travail » en cours d'achèvement.

(19) Cf. Dossier de préparation du VIII<sup>e</sup> Plan, déjà cité.

(20) Cf. Recensements de la population, fiches d'état civil.