LA CULTURE DE PREVENTION DANS LES ENTREPRISES ALGERIENNES :

CONSTAT ET RECOMMANDATIONS

O. LAYADI
Docteur en économie et gestion
Directeur Général de l'IFACT

DEFINITION

Une **culture de prévention** existe au sein d'une organisation lorsque la santé et sécurité au travail bénéficient de l'attention qu'elles méritent.

I. CULTURE DE PREVENTION DANS LES ENTREPRISES ALGERIENNES: PERIODE 1962-1988

II. AVENEMENT DE L'ECONOMIE DE MARCHE ET CULTURE DE PREVENTION. (Réformes de 1988)

III. INVESTISSEMENTS DIRECTS ÉTRANGERS ET CULTURE DE PRÉVENTION.

RECOMMANDATIONS

I. CULTURE DE PREVENTION DANS LES ENTREPRISES ALGERIENNES: PERIODE 1962-1988

En Algérie, à partir de 1965: priorité affichée par les pouvoirs publics: Développement d'une industrie lourde (industrie industrialisante) avec objectifs:

- Réduire au maximum le chômage,
- Disposer de produits locaux.

- Les volets qualité et surtout coût ne constituaient guère une préoccupation pour les entreprises.

- La prise en charge de la santé et sécurité au travail dans l'entreprise se limitait :

  - Au recrutement d'un médecin

  - Et à la sécurité des biens et des personnes

Sécurité voulait dire à l'époque :

- Sauvegarde des biens matériels.
- Consignes et affichages aux postes de travail.
- Port des équipements de sécurité.

- Même à travers les législations ultérieures (jusqu'à 1976), le champ d'application se limitait essentiellement à la prévention des risques d'incendie :

  - **Ordonnance n° 76-4 du 20 février 1976** relative aux règles applicables en matière de sécurité contre les risques d'incendie et de panique et à la création de commissions de prévention et de protection civile.

Le profil du responsable de la SST :

- Personnel formé dans les corps constitués :
  - Protection civile.
  - Gendarmerie.
  - Sûreté nationale.
- Personnel autodidacte.

Manque flagrant de compétences académiques dans le domaine de la santé et sécurité au travail.

Quelques statistiques:

- 500 médecins du travail pour une population active de 4 millions de travailleurs déclarés.
- 13250 entreprises (13%) affichées à la médecine du travail.
- 40% des travailleurs en bénéficient.

- Absence de sensibilisation à cette discipline dans les programmes audiovisuels de l'Etat.

- Absence de cette discipline dans les secteurs :
  - de l'éducation nationale.
  - de la formation et de l'enseignement professionnels.
  - de l'enseignement supérieur.

Le rôle de l'inspection du travail :

- Limité à la vulgarisation du droit du travail.
- Absence de dissuasion.
- Absence de sanction en cas de non respect des textes législatifs et réglementaires relatifs à la sécurité.

Les attributions et prérogatives des :

- ATE (Assemblées des travailleurs de l'entreprise)
- ATU (Assemblées des travailleurs de l'unité)

Étaient surdimensionnés :

- Co-gestionnaires
- voire même de décideurs

- absence de sanction en cas de violation des règles de la sécurité.

Cette situation n’est pas de nature à :

- Faire naître
- A développer
- Ou à consolider une culture de prévention.

II. AVENEMENT DE L'ECONOMIE DE MARCHE ET CULTURE DE PREVENTION. (RÉFORMES DE 1988)

Les nouvelles stratégies et politiques n'accordaient toujours pas de place importante à la prévention des risques liés au travail.

Par conséquent:

- Pas de réflexes de prévention,
- Pas de culture de prévention.

L’attitude des représentants des travailleurs :

- Revendication limitées à la rémunération (convention collectives).
- En cas de mauvaises conditions de travail : l’augmentation des indemnités

Autre constat:

l'absence d'une culture de prévention au sein de la majorité des entreprises et due également au :

- Manque de la part de la (CNAS) de mesures coercitives et de sanction pécuniaires à l'encontre des entreprises qui avaient affiché un désintérêt vis-à-vis de la SST (rôle préventif de l'Inspecteur du Travail).

- Manque de compétence dans le domaine sur marché de l'emploi.
- Manque de structures de formation (prise en charge insuffisante des besoins exprimés).
- Manque de formateurs et consultants dans ce domaine.
- Déperdition assez conséquente du savoir acquis en prévention et en culture de prévention durant les années quatre vingt.

III. INVESTISSEMENT DIRECTS ÉTRANGERS ET CULTURE DE PRÉVENTION:

Apport de la libération de l'économie nationale depuis la dernière décennie:

L'arrivée en Algérie des multinationales avec des systèmes intégrés en management des risques SST et un cahier des charges avec les exigences suivantes:

- Existence d’une politique et d’un programme d’action de l’entreprise (sous traitant éventuel) en matière et de santé et sécurité du travail.

- Niveau de qualification en hygiène et sécurité du travail ou habilitation du personnel appelé à intervenir dans les travaux ou prestations objet de la relation contractuelle.

- Statistiques des accidents du travail et maladies professionnelles enregistrées au sein de l’entreprise et confirmées par la CNAS.

- …

CONCLUSION:

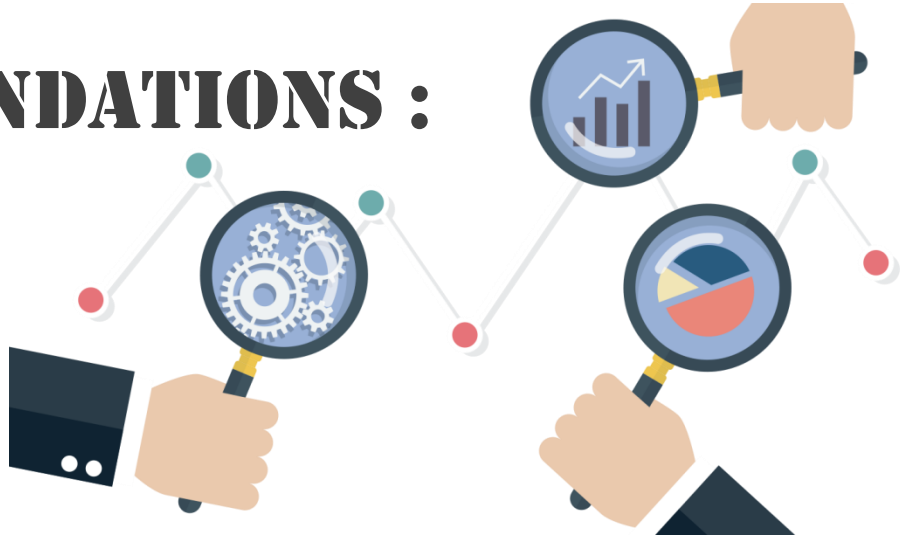
La culture de prévention se manifeste dans TROIS grands domaines:

1. **Au niveau de l'état:** Rôle des institutions de l'état dans la vulgarisation et la sensibilisation de tous les acteurs aux enjeux de la SST.

2. **Au niveau des organismes:** le système de management mis en œuvre et l'importance accordée à la SST par la hiérarchie d'un organisme.

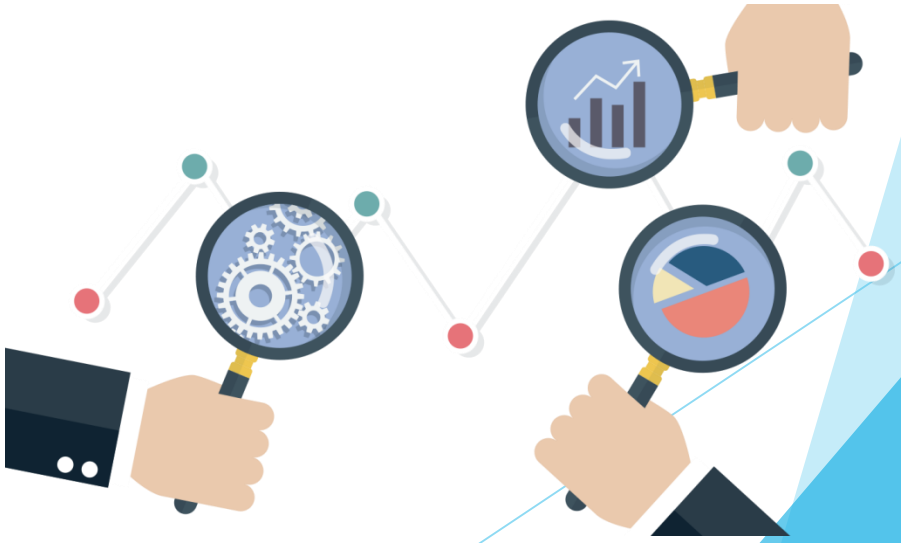
3. **Au niveau individuel:** l'attitude et le comportement qu'adopte le personnel à tous les échelons, en particulier un accroissement de la sensibilité à la sécurité ainsi qu'une significative amélioration des pratiques.

RECOMMANDATIONS :



- Compléter le dispositif juridique, particulièrement par l'enrichissement de la législation par des textes d'application attendus par les professionnels (arrêtés).

- Insuffler une nouvelle dynamique au niveau des institutions de l'Etat appelées à jouer un rôle majeur dans la prise en charge du volet SST (Inspection du travail, CNAS, INPRP, OPREBATP, Médecine du travail…)

- Faire de cette activité une discipline à part entière
- Prendre en considération la prévention dès la phase de conception,
- Déclarer la politique de sécurité
- Définir clairement les responsabilités.

- Mettre en place des ressources humaines qualifiées et expérimentées en prévention.
- Imposer aux dirigeants des obligations de résultats.
- Définir et contrôler les pratiques de prévention.