

# **L'impact du Système de la Santé/Sécurité au Travail sur la performance de l'entreprise : Etude par les indicateurs de fréquence et de gravité des accidents de travail avec arrêt dans le cas de deux entités du Groupe Ferroviaire Algérien (GFA)**

**Billal BELDJILALI**

Doctorant, Enseignant

Faculté des Sciences Economiques, Commerciales et des Sciences de Gestion de  
l'Université Mouloud MAMMERI de Tizi-Ouzou

05 56 82 86 49

billalmme1987@gmail.com

**Farida BEKOUR**

Enseignante-Chercheure

Faculté des Sciences Economiques, Commerciales et des Sciences de Gestion de  
l'Université Mouloud MAMMERI de Tizi-Ouzou

07 94 70 89 32

bekamefrida@gmail.com

### *Résumé*

**L'impact du Système de la Santé/Sécurité au Travail sur la performance de l'entreprise : Etude par les indicateurs de fréquence et de gravité des accidents de travail avec arrêt dans le cas de deux entités du Groupe Ferroviaire Algérien (GFA).**

La réalisation de la performance globale est considérée comme l'objectif principal de toute organisation principalement l'entreprise qui est en relation permanente avec toutes les parties composant son environnement économique global. La performance globale, composée des dimensions économique, sociale et environnementale, est réalisée par la satisfaction de toutes les parties prenantes. Dans cette communication, nous proposons l'étude de la performance sociale par le volet Santé/Sécurité au Travail (SST) dont les indicateurs de mesure constituent le tableau de bord social des entreprises (B. Martory, 2010). Cette étude est faite par les deux indicateurs de mesure de la performance sociale relatifs à l'indice de gravité et de fréquence des accidents de travail avec arrêt dans le cas de deux entités du Groupe Ferroviaire Algérien (GFA).

**Mots clés** : Performance sociale, Santé/Sécurité au travail, Indicateur.

**Classification JEL** : I15, J28, J81, L25, Q01.

### *Abstract*

**The impact of the health/Safety at work system on the performance of the company: study by the indicators of frequency and severity of accidents working with stoppage in the case of two entities of the Algerian Railway Group (GFA).**

The achievement of the overall performance is considered the main objective of any organization mainly the company which is in permanent relationship with all the parties composing its overall economic environment. The overall performance, composed of economic, social and environmental dimensions, is achieved by the satisfaction of all stakeholders. In this communication, we propose the study of social performance by the Occupational Health and Safety (OSH) component, whose

indicators of measurement constitute the social dashboard of enterprises (B. Martory, 2010). This study is carried out by the two indicators for measuring social performance relating to the index of severity and frequency of accidents working with stoppage in the case of two entities of the Algerian Railway Group (GFA).

**Key words:** Social performance, Occupational health/safety, Indicator.

**JEL classification:** I15, J28, J81, L25, Q01.

### عنوان المقال بالعربية

تأثير نظام الصحة/السلامة في العمل على أداء الشركة: الدراسة حسب مؤشرات التردد والشدة لحوادث العمل مع الإنهاء في حالة كيائين تابعين لمجموعه السكك الحديدية الجزائرية

### الملخص

ويعتبر تحقيق الأداء العام الهدف الرئيسي لأي منظمه في المقام الأول الشركة التي هي في علاقة دائمة مع جميع الأطراف التي تتكون بيئتها الاقتصادية العالمية. ويتحقق الأداء العام ، الذي يتألف من الابعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية ، برضا جميع أصحاب المصلحة. نقترح في هذا البلاغ دراسة الأداء الاجتماعي من جانب عنصر الصحة والسلامة المهنية (OHS) الذي تشكل مؤشرات قياسه السجل الاجتماعي للشركات (b. martory ، 2010) وتجري هذه الدراسة بواسطة مؤشرين لقياس الأداء الاجتماعي فيما يتعلق بمؤشر شدة وتواتر حوادث العمل مع الكف في حالة كيائين تابعين لمجموعه السكك الحديدية الجزائرية (gfa)

### الكلمات المفتاحية:

لـمؤشر ، السلامة / المهنية الصحة ، الاجتماعي لأداء

## Introduction

La performance de l'entreprise est aujourd'hui le terme le plus évoqué dans le langage des entreprises et des universitaires. La performance est cette capacité à être efficace, efficient et rentable tout en respectant la dimension sociale de l'entreprise (J. Barraux, 1997).

En tenant compte des dimensions économique, sociale et environnementale, la performance globale peut se définir comme «L'agrégation des performances économiques, sociales et environnementales» (Baret, 2006 et Reynaud, 2003 cités par Maurel C. et Tensaout M., 2014). Quant à l'évaluation de la performance des entreprises, celle-ci ne se limite pas uniquement aux seuls indicateurs de la rentabilité financière mais complétée par d'autres indicateurs liés à la performance environnementale et à la performance sociale.

Dans le cadre de la dimension sociale, la Santé/Sécurité au Travail (SST) est considérée comme l'une des rubriques qui composent la performance sociale des entreprises. Cela est clairement montré par les indicateurs liés à la SST et qui constituent le tableau de bord social des entreprises (B. Martory, 2010).

C'est dans ce cadre que s'inscrit **l'objectif** de cet article à savoir, étudier **l'impact de la SST sur la performance de l'entreprise par l'utilisation de deux indicateurs de gravité et de fréquence des accidents de travail avec arrêt**. Les résultats que nous présentons dans cet article sont issus de la recherche que nous avons effectuée dans le cadre de la préparation de notre mémoire de magister.

De ce fait, notre **méthodologie de recherche** est basée :

- D'une part, sur la revue de littérature nous permettant de présenter les concepts liés à la relation entre performance et SST ainsi qu'aux indicateurs de mesure de l'impact de la SST sur la performance de l'entreprise ;

- D'autre part, de présenter le cas de deux entités du Groupe Ferroviaire Algérien (GFA) à savoir, la Base Principale de Maintenance Locomotives (BPML) et l'Infra-Rail. Nous **présentons les résultats** de cette recherche par le développement des trois éléments suivants :

1. La Santé/Sécurité au Travail et la performance sociale de l'entreprise ;
2. Les indicateurs de mesure de l'impact de la SST sur la performance sociale ;
3. L'impact de la SST sur la performance sociale : Etude comparative entre les résultats de la BPML et de l'Infra-Rail du GFA.

#### 1. La Santé/Sécurité au Travail et la performance sociale de l'entreprise

L'une des questions principales de la norme ISO 26000, relative aux "lignes directrices de la responsabilité sociale", est celle liée aux relations et aux conditions de travail. Ce qui témoigne de la place qu'occupe la SST dans la responsabilité sociale de l'entreprise.

S'ajoute à cette place importante occupée par la SST dans la responsabilité sociale de l'entreprise, le principe numéro quatre (n°4) concernant la responsabilité des entreprises, parmi les dix (10) principes, ont été transmis par le secrétaire général (Annan, 1999) de l'Organisation des Nations Unies (ONU) aux dirigeants des grandes entreprises au forum de Davos portant sur l'élimination de toutes formes de travail forcé<sup>1</sup>. Ceci montre que les entreprises sont dans l'obligation de respecter les conditions de la SST qui sont une composante de la responsabilité sociale.

En plus des exigences de la norme ISO 26000 et celles de l'ONU en matière de respect des conditions de la SST, les entreprises se sont rendues compte de l'intérêt de la SST dans l'amélioration de leur performance.

À titre d'exemple, nous pouvons citer le cas de l'entreprise E.ON<sup>2</sup> activant dans le secteur de l'énergie où la sécurité sur le lieu de travail et le réchauffement climatique, qui sont parmi dix sept (17) autres sujets, sont jugés et qualifiés de très importants à la fois pour l'entreprise et pour les parties prenantes tandis que d'autres

---

<sup>1</sup> COND Jean-pascal et IGALENS Jacques, « La responsabilité sociale de l'entreprise », ED. Presse Universitaire de France, 3<sup>e</sup> édition, Paris, 2012, PP.25-33.

<sup>2</sup> E.ON : est une société européenne, anciennement société par actions de droit allemand (*Aktiengesellschaft*), née de la fusion des groupes allemands Veba et Viag en l'an 2000. Son siège social est à Düsseldorf en Allemagne. E.ON est cotée à la bourse de Francfort sous le symbole EAO et fait partie de l'indice DAX.

sujets comme la biodiversité, la philanthropie, etc., ceux-ci sont qualifiés simplement d'importants<sup>3</sup>.

Les conditions de la SST vont ainsi au-delà de la place importante qu'elles occupent dans l'entreprise et deviennent alors une fonction SST comme partie prenante.

Ceci apparait, selon Igalens J. et Point (2009), dans la liste de quelques exemples portant sur les parties prenantes principales qui est proposée au directeur des ressources humaines de l'entreprise Triselec Lille. Celle-ci contient les éléments représentant la dimension SST (*cf. Tableau 1*).

Le tableau n°1 montre que la fonction SST est une partie prenante au même titre que les fournisseurs, les clients, etc.

En effet, la SST est représentée par les différents collaborateurs de l'entreprise intégrant :

- D'une part, les représentants syndicaux et la médecine de travail,
- Et d'autre part, les préoccupations de la société civile vu les exigences des associations et des riverains en matière de sécurité (pour éviter en quelque sorte le risque majeur).

De ce fait, tous ces collaborateurs comme les représentants syndicaux, les associations et les riverains, etc. rendent la fonction SST comme une partie prenante au sein des entreprises.

---

<sup>3</sup> IGALENS Jacques et POINT Sébastien, «Vers une nouvelle gouvernance des entreprises : l'entreprise face à ses parties prenantes », ED. Dunod, Paris, 2009, P.24.

**Tableau 1. Les parties prenantes deviennent des fonctions à consulter**

Les sections	Les personnes à consulter
<u>Environnement</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La direction HSE</li> <li>• Le comité technique de sécurité/santé</li> </ul>
<u>Social :</u>	
❖ Les collaborateurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La direction des ressources humaines</li> <li>• Les représentants syndicaux</li> <li>• Les salariés</li> <li>• Le médecin du travail</li> </ul>
❖ Les fournisseurs/les clients	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La direction de la qualité</li> <li>• La direction achat</li> <li>• La direction marketing</li> <li>• La direction commerciale</li> </ul>
❖ La société civile	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Collectivités locales</li> <li>• Associations et riverains</li> <li>•</li> </ul>

**Source:** BONNAFOUS-BOUCHER Maria et PESQUEUX Yvon, « Décider avec les parties prenantes Approche d'une nouvelle théorie de la société civile », ED. La Découverte, Paris, 2006, P.181.

De ce fait, tous ces collaborateurs comme les représentants syndicaux, les associations et les riverains, etc. rendent la fonction SST comme une partie prenante au sein des entreprises.

## 2. Les indicateurs de mesure de l'impact de la SST sur la performance sociale

Un indicateur est outil qui permet à la fois d'évaluer une situation donnée et de prendre des décisions. L'indicateur permet ainsi de mesurer de manière objective l'évolution et la tendance d'une situation donnée. M. Essid (2009) définit les indicateurs comme des outils qui permettent de mesurer la performance et de contrôler l'allocation des ressources<sup>4</sup>.

Selon Sekiou et al. (2007)<sup>5</sup>, les indicateurs liés à la SST servent de comparaison entre les organisations en termes de réalisation de performance. Ils servent aussi à l'observation et à l'évaluation de la qualité des conditions de travail des collaborateurs et permettent de guider les actions correctives pour améliorer la situation de ces derniers.

La majorité des indicateurs de la SST trouve son origine dans le Bilan Social des entreprises. Le Bilan Social est un document tenu par plusieurs organisations qu'elles soient à but lucratif ou non. Le bilan social, selon P. Bezier, J. Cornuel, K. Coulon, M.F. Duhamel et B. Pennequin<sup>6</sup>, est un document qui synthétise et donne une vue globale de l'entreprise pour une période donnée. L'objectif principal de ce bilan social est qu'il permet le pilotage des ressources humaines.

Dans cette partie d'indicateurs, nous retenons dans cet article deux (02) lectures :

- Une lecture sur l'amélioration de la SST ;
- Une autre lecture sur l'amélioration de la performance sociale.

A ce titre, nous pouvons retenir les deux classifications d'indicateurs suivantes :

---

<sup>4</sup> Essid M. (2009), « Les mécanismes de contrôle de la performance globale : les cas des indicateurs non financiers de la RSE », Humanities and Social Sciences. Université Paris Sud-Paris XI, P. 35.

<sup>5</sup> SEKIOU et al., « Gestion des ressources humaines », ED. DE BŒCK, 2<sup>e</sup> édition, Bruxelles, 2007, P. 593.

<sup>6</sup> Bezier P., Cornuel J., Coulon K., Duhamel M.F. et Pennequin B., sous la direction de Christian BULLA, « Le Bilan Social : Une meilleure information pour une meilleure utilisation », DESS MRH-e-RH, p.6. [www.e-rh.org/documents/Bilansocial](http://www.e-rh.org/documents/Bilansocial) Vu le 25/07/2018.



**1. La classification des indicateurs selon les différents thèmes de la politique SST ;**

**2. La classification des indicateurs selon leur capacité à constituer le Tableau de Bord Social (TBS) des entreprises.**

**2.1. La classification des indicateurs selon les différents thèmes de la politique SST**

Selon N. Barthe et al. (2010)<sup>7</sup>, les différents thèmes concernant la politique de la santé/sécurité sont relatifs :

- A la qualité générale de l'information SST ;
- Aux instances représentatives de la SST ;
- **A l'accidentologie ;**
- A la sensibilisation et à l'information ;
- Au dialogue social ;
- Au système de management de la santé et de la sécurité ;
- Au bien-être et aux risques psycho-sociaux.

Par rapport au thème relatif à *l'accidentologie*, celui-ci, selon les auteurs, comporte beaucoup plus des indicateurs liés aux accidents de travail et aux maladies professionnelles comme :

- Le taux de fréquence des accidents de travail ;
- Le nombre de salariés affectés par une maladie professionnelle ;
- Le taux d'absentéisme ;
- Le nombre de journées de travail perdues ;
- Le nombre d'accidents mortels survenus au cours de l'année.

Si on prend les deux (02) indicateurs liés au :

- Taux de fréquence des accidents de travail ;
- Nombre de journées de travail perdues<sup>8</sup>,

---

<sup>7</sup> BARTHE Nicole et al., « Les politiques santé, sécurité et bien-être au travail à la lumière des rapports RSE des entreprises du CAC 40 », IN revue Management et Avenir, N° 38, 2010, P. 105.

nous constatons que ces deux indicateurs sont calculés successivement sur la base **du nombre** :

- **D'accidents de travail** ;
- **De journées de travail perdues correspondants.**

L'indicateur de **taux de fréquence des accidents de travail** est repris tel qu'il est donné dans le Bilan Social.

Quant à celui du **taux de gravité des accidents de travail**, qui constitue aussi le Tableau de Bord Social des entreprises, celui-ci est calculé sur la base du nombre de journées de travail perdues au même titre que l'indice **de nombre de journées de travail perdues** qui appartient à l'accidentologie (*cf. formules de calcul ci-après*).

---

**Taux de fréquence** = Nombre d'accidents avec arrêt × 1000.000/ Nombre d'heures travaillées

---

**Source:** ALIS David et Al., « Risque et souffrance au travail », Ed. Dunod, Paris, 2010, P.51.

---

**Taux de gravité** = Nombre de journées indemnisées × 1000/Nombre d'heures travaillées

---

**Source:** Ibid., P.51.

## **2.2. La classification des indicateurs selon leur capacité à constituer le Tableau de Bord Social (TBS) des entreprises**

Selon Martory B. (2010)<sup>9</sup>, ces indicateurs sont extraits de la **catégorie 31** liée aux accidents de travail et de trajet. Ils fournissent des informations qui peuvent faire

---

<sup>8</sup> Le nombre de journées de travail perdu sont celles qui sont liées aux accidents de travail car cet indice est lié à l'accidentologie.

<sup>9</sup> MARTORY Bernard, « Tableaux de bord sociaux », Éditions Liaisons, 2<sup>e</sup> édition, France (Rueil Malmaison Cedex), 2010, P.181.

l'objet d'un Tableau de Bord Social si celles-ci sont données de manière permanente. Ces indicateurs comportent le :

- **Taux de fréquence des accidents de travail ;**
- **Taux de gravité des accidents de travail ;**
- Nombre d'incapacités permanentes (partielles ou totales) notifiées à l'établissement au cours de l'année considérée ;
- Nombre d'accidents mortels de travail et de trajet ;
- Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail ;
- Nombre d'accidents dont est victime le personnel temporaire ou le personnel de prestation de service dans l'établissement ;
- Taux et le montant de la cotisation sécurité sociale (accidents de travail).

Tous ces indicateurs permettent d'évaluer la SST et par conséquent, d'évaluer la performance sociale de l'organisation. En effet, la réduction ou la maîtrise de ces indicateurs signifie l'amélioration de la performance sociale. De ce fait, nous pouvons avancer l'idée de l'existence d'une relation positive entre l'amélioration de la SST et la performance sociale.

Afin qu'on puisse vérifier cette relation positive entre la SST et la performance sociale, nous avons procédé à l'étude des indicateurs de fréquence et de gravité des accidents de travail avec arrêt au sein de deux (02) entités du Groupe Ferroviaire Algérien.

Ces deux indicateurs sont donnés selon D. ALIS et al. (2010) par les deux formules suivantes :

---

**Indice de fréquence des accidents avec arrêt = Nombre d'accidents avec arrêt × 1000/Nombre de salariés**

---

**Source:** ALIS David et al., Op.cit., P. 50.

Cet indice est donné par le recensement du nombre d'accidents de travail avec arrêt multiplié par 1000 et réparti sur le nombre de salariés. Autrement dit, cet indice nous donne le nombre d'accidents de travail avec arrêt pour chaque **1000** employés.

---

**Indice de gravité des accidents avec arrêt= Nombre de journées indemnisées /  
Nombre de salariés**

---

**Source:** David ALIS et al., Op.cit., P. 51.

Ce deuxième indice illustre la gravité de la situation engendrée par les accidents de travail avec arrêt. L'unité de mesure est le nombre de journées indemnisées par salarié. Il est clair que si ce nombre est important, la situation est qualifiée de plus grave.

Ce qui est remarquable et important de noter est que ces deux (02) indicateurs sont calculés sur la base **du nombre d'accidents de travail et du nombre de journées de travail perdues**, ce qui est le cas dans les deux premières classifications (classification selon l'accidentologie et la classification sur leur capacité à constituer le Tableau de Bord Social).

Dans le point qui suit, nous procédons à la vérification de la relation "SST et performance sociale" suivant ces deux indicateurs, à savoir de :

- Fréquence des accidents de travail avec arrêt,
- Gravité des accidents de travail avec arrêt.

### **3. L'impact de la SST sur la performance sociale : Etude comparative entre les résultats de la BPML et de l'Infra-Rail du GFA**

Dans le contexte algérien, la loi n°88-07 du 26 Janvier 1988<sup>10</sup> est celle qui explique de manière précise les notions d'hygiène, de sécurité et de médecine de travail. Dans le chapitre 3 de la présente loi sont déterminées les règles générales relatives à la médecine de travail. L'objectif de la promulgation de cette loi est la promotion du bien-être physique et mental des travailleurs ainsi que la promotion de la santé. La médecine de travail a donc pour rôle la prévention et la protection des employés contre les risques d'accidents de travail.

---

<sup>10</sup> JORA n°4 du 27 Janvier 1988, pp. 84-89.

Avant d'exposer, dans ce troisième point, les résultats auxquels nous avons aboutis par l'utilisation des deux indicateurs (de fréquence et de gravité des accidents de travail) dans le cas des deux entités du GFA à savoir, la BPML et l'Infra-Rail, nous donnons une brève présentation du Groupe Ferroviaire Algérien

**Le GFA** est constitué du réseau ferré et de la Société Nationale des Transports Ferroviaires qui le gère. Le chemin de fer algérien remonte à la seconde moitié du 19<sup>ème</sup> siècle.

Après l'indépendance, la **Société Nationale des Chemins de Fer Algérien (SNCF)** a été créée le 16 juin 1963.

Le 31 mars 1976, la SNCF est restructurée en trois (03) entreprises :

- **La SNTF**, Société Nationale des Transports Ferroviaires, chargée de l'entretien et de l'exploitation du réseau ferroviaire ;
- La Société Nationale pour le **Renouvellement** et l'**Extension** de Réseau Ferré ;
- La Société d'Engineering et de **Réalisation** d'Infrastructures Ferroviaires.

Cette restructuration n'a pas pu atteindre les objectifs souhaités et par conséquent, la Société Nationale pour le Renouvellement et l'Extension de Réseau Ferré ainsi que la Société d'Engineering et de Réalisation d'Infrastructures Ferroviaires ont été dissoutes.

A partir de 1980, le décret n°88-128 du 28 juin 1988 institue une convention qui définit les responsabilités de l'Etat et celle de la SNTF.

A partir de 1990, le statut juridique considère la SNTF comme un établissement public à caractère industriel et commercial.

**La SNTF** comporte ainsi quatre (04) régions qui la représentent dans chacune de ses localités géographiques. Un siège qui est structuré en direction générale et des directions centrales. Parmi ces dernières, il y a :

- La Direction du Matériel, des Ateliers de Maintenance Locomotive dans laquelle on trouve la Base Principale de Maintenance Locomotive (**BPML**) de Rouïba ;

- Les filiales et les participations dont l'**Infra-Rail** qui est une filiale **100%** SNTF.

Les ateliers de la SNTF sont en relation hiérarchique avec la direction générale et en relation fonctionnelle avec la Direction du Matériel. En tant qu'organismes nationaux, possédant une autonomie de gestion dans le cadre du budget annuel de maintenance arrêté avec la direction centrale du matériel, ils ont la mission de maintenance par type de matériel roulant.

**La BPML** a donc pour mission principale la maintenance des engins de traction de grande puissance. Ces opérations d'entretien et de réparation portent sur :

- La Révision Générale (**RG**) tous les huit (**08**) ans ;
- La Révision Limitée (**RL**) tous les quatre (**04**) ans ;
- La Révision de bougies ou Visite bisannuelle (**VA2**) tous les deux (**02**) ans ;
- Les Réparations Accidentelles de moyenne et grande Importance (**RA** et **RAI**)

qui sont calculées sur la base de **20%** du plan de charge global.

**L'Infra-Rail**, dénommée **Infra-Rail/SPA**, est créée en octobre 1997. Son siège social se trouve à Rouiba (15, Rue Colonel Amirouche-Rouiba). Son capital social est fixé à la somme de deux milliards cinq cent quarante millions de dinars (2.540.000.000 DA).

C'est une filiale qui reconnaît l'intérêt de la démarche SST. De ce fait, l'Infra-Rail adopte un système de management intégré QHSE. Sa certification à ce système date de 2009. Par ailleurs, il est important de noter que Infra-Rail est certifiée ISO 9001/2008, ISO 14001/2007 et OHSAS 18001/2007 dont les renouvellements ont été en 2012 et 2015. Actuellement, l'Infra-Rail est en phase de préparation pour remplacer la norme OHSAS 18001 par la nouvelle norme ISO 45001.

Sur le plan décisionnel, le conseil d'administration de l'Infra-Rail est composé de huit (8) membres dont deux (2) sont de droit (représentants des travailleurs). Les activités de l'Infra-Rail sont liées :

- Au montage et à la réalisation d'infrastructures ferroviaires et routières ;

- Aux travaux de viabilisation et de terrassement de sites ;
- A la réalisation d'ouvrages d'art ferroviaires et routiers ;
- Aux travaux d'entretien des voies ferrées ;
- Aux travaux d'infrastructures de bâtiments ;
- Aux travaux d'infrastructures de signalisation et de télécommunications ;
- Aux travaux d'infrastructures hydrauliques.

Afin de conclure sur l'engagement de chacune des deux entités dans la démarche SST, nous avons distribué un questionnaire suivi d'entretiens directifs. Le questionnaire comporte des questions relatives :

- Au nombre de réunions de la Commission Paritaire d'Hygiène et de Sécurité (CPHS) ;
- Au calcul et à l'évaluation du risque ;
- A l'utilisation des paramètres de calcul de risque tel que le calcul de la probabilité et de la gravité de chaque risque.

Après la collecte et le traitement du questionnaire, nous avons conclu que l'engagement de la BPML dans une démarche SST est relativement faible par rapport à l'Infra-Rail.

Aussi, se basant sur le fait qu'Infra-Rail gère diverses activités et que la BPML ne gère qu'une activité, celle liée à la maintenance de matériel locomotive, nous pouvons avancer l'hypothèse selon laquelle le risque est facilement maîtrisable au sein de la BPML qu'au sein de l'Infra-Rail mais l'existence de la démarche SST au niveau de l'Infra-Rail mieux que celle de la BPML affirme-t-elle cette hypothèse et permet-elle la réalisation de la performance? Pour pouvoir vérifier cette hypothèse et répondre à cette question, nous développons ci-après les deux points suivants :

**1. L'évaluation de la performance par l'indice de fréquence et de gravité des accidents de travail avec arrêt au sein de la BPML ;**

**2. L'évaluation de la performance par l'indice de fréquence et de gravité des accidents de travail avec arrêt au sein de l'Infra-Rail.**

Avant de procéder au calcul de ces deux indicateurs, il est important de mentionner que durant notre période d'étude 2012-2015, la BPML se caractérise par la stabilité de l'effectif et le ralentissement remarquable de son niveau d'activité principalement en 2014<sup>11</sup>.

Quant à l'Infra-Rail, celle-ci se caractérise, pour la même période d'étude, par l'augmentation de son niveau d'activité d'une année à l'autre. En effet, entre 2012 et 2015, l'Infra-Rail enregistre une augmentation de plus de **200%** de son Chiffre d'Affaires et une augmentation de son effectif de plus de **51%**<sup>12</sup>.

### 3.1. L'évaluation de la performance par l'indice de fréquence et de gravité des accidents de travail avec arrêt au sein de la BPML

En fonction de l'effectif et du nombre d'accidents avec arrêt, le calcul et le suivi de l'indice de fréquence des accidents avec arrêt durant la période 2012-2015 est comme présenté dans le tableau 2 ci-après.

**Tableau 2. Evolution de l'indice de fréquence des accidents avec arrêt au sein de la BPML**

Années	2012	2013	2014	2015
Nombre d'accidents de travail avec arrêt	17	17	06	14
Nombre d'accidents avec arrêt × 1000	17 000	17 000	6 000	14 000
Nombre de salariés (effectif moyen)	250	258	251	261
Indice de fréquence des accidents avec arrêt	68	65.89	23.90	53.64

**Source:** Tableau élaboré par nos soins sur la base des données collectées dans le cadre de notre mémoire de magister, Octobre 2016.

<sup>11</sup> BELDJILALI Billal, « La mise en place du système de management de la santé/sécurité au travail : Quel impact sur la performance des entreprises ? », Mémoire de Magister, UMMTO, 2017, PP. 164-167.

<sup>12</sup> Idem.



Cet indice de fréquence des accidents de travail avec arrêt au sein de la BPML est complété par le calcul de l'indice de gravité des accidents de travail avec arrêt que nous synthétisons dans le tableau 3 ci-après :

**Tableau 3. Evolution de l'indice de gravité des accidents de travail avec arrêt à la BPML**

Années	2012	2013	2014	2015
Nombre de journées perdues (indemnisée) suite aux accidents de travail	261	242	120	210
Nombre de salariés	250	258	251	261
Indice de gravité	1.04	0.94	0.48	0.8

**Source:** Tableau élaboré par nos soins sur la base des données de notre enquête, Octobre 2016.

Nous constatons qu'entre 2012 et 2013, l'indice de gravité des accidents de travail avec arrêt a baissé légèrement de 1.04 à 0.94. En 2014, l'indice diminue aussi jusqu'à 0.48. Cette baisse de l'indice de gravité n'est pas synonyme de performance mais tout simplement de la corrélation qui existe avec le niveau de l'activité de l'entreprise (*cf. Tableau 3*).

En effet, l'indice de gravité a diminué de 2012 à 2014 car :

- **D'une part**, il y a la baisse du nombre de journées de travail perdues ;
- **D'autre part**, la baisse du nombre d'accidents de travail avec arrêt suite à la baisse du niveau d'activité.

Le tableau 3 fait ressortir également la même tendance que celle de l'indice de fréquence des accidents de travail avec arrêt. Cette situation montre que l'activité principale de la BPML durant toute la période 2012-2015 demeure toujours la même. En effet, elle porte sur la maintenance locomotive de type diesel et par conséquent, le nombre de journées de travail perdues varie uniquement en fonction du niveau de l'activité.

### 3.2. L'évaluation de la performance par l'indice de fréquence et de gravité des accidents de travail avec arrêt au sein de l'Infra-Rail

Le calcul des deux indicateurs de fréquence et de gravité des accidents de travail avec arrêt durant la période allant de 2012 à 2015 au sein de l'Infra-Rail est donné par les deux (02) tableaux 4 et 5 ci-après :

**Tableau 4. Evolution de l'indice de fréquence des accidents de travail avec arrêt à l'Infra-Rail**

Années	2012	2013	2014	2015
Nombres d'accidents	19	22	25	17
Nombre d'accident×1000	19000	22000	25000	17000
Effectif moyen	686	760	955	1042
Indice de fréquence	27.70	28.95	26.18	16.31

**Source:** Tableau élaboré par nos soins sur la base des données des rapports de gestion et de notre enquête au sein de l'Infra-Rail, Octobre 2016.

**Tableau 5. Evolution de l'indice de gravité des accidents de travail avec arrêt à Infra-Rail**

Années	2012	2013	2014	2015
Nombre de journées perdues (indemnisée) suite aux accidents de travail	1517	1690	931	573
Effectifs moyens	686	760	955	1042
Indice de gravité	2.21	2.22	0.97	0.54

**Source:** Tableau élaboré par nos soins sur la base des données des rapports de gestion et de notre enquête au sein de l'Infra-Rail, Octobre 2016.

L'indice de fréquence calculé montre une légère augmentation de 2012 à 2013 puis une diminution de 2013 jusqu'à 2015. La diminution de l'indice de fréquence à

partir de 2013 s'explique par l'importance de l'augmentation de l'effectif par rapport à l'augmentation du nombre d'accidents de travail.

En effet, de 2013 à 2014, le taux d'augmentation de l'effectif est de 25.56% comparé au taux d'augmentation du nombre d'accidents de travail qui n'est que de 13.63%. Quant à sa baisse de 2014 à 2015, ceci s'explique par :

- La baisse sensible du nombre d'accidents de travail soit un taux de régression de **32%** ;
- L'augmentation de l'effectif avec un taux de **9.10%**.

Nous pouvons aussi conclure sur la base du tableau 4 que l'Infra-Rail a réalisé une performance en termes de maîtrise des accidents de travail avec arrêt durant toute la période 2013-2015. Quant à l'indice de gravité des accidents avec arrêt, celui-ci est calculé sur la base du nombre de journées de travail perdues et de l'effectif durant la période 2012-2015, comme le montre le tableau 5 ci-dessus.

Les calculs effectués montrent que l'indice de gravité a presque la même tendance que celui de fréquence des accidents de travail. Nous constatons, par le tableau 5, une légère augmentation de l'indice de gravité des accidents avec arrêt de 2012 à 2013 soit un taux d'augmentation de l'indice de gravité de 0.45%. Cet indice diminue sensiblement en 2014 à 0.97 pour baisser encore jusqu'à 0.54 en 2015. A ce titre, l'indice de gravité au sein de l'Infra-Rail est relativement stable entre 2012 et 2013 et par conséquent, est en amélioration continue en 2013 et 2014.

Cette amélioration résulte à la fois de la réduction du nombre de journées de travail perdues et de l'augmentation du nombre de salariés. L'année 2015 est la meilleure année pour Infra-Rail en matière de performance réalisée. Celle-ci résulte de la réduction du nombre de journées de travail perdues soit environ une demi-journée, uniquement, perdue pour chaque employé.

### Conclusion

Nous constatons par l'analyse des données collectées que durant les années 2012, 2013 et 2014, la BPML réalise un indice de gravité bien meilleure que celui réalisé par Infra-Rail. Cette situation ne signifie pas que la démarche SST au sein de la BPML est mieux que celle de l'Infra-Rail mais ceci s'explique par le fait que la gravité d'un accident au sein de l'Infra-Rail est plus élevée qu'à celle d'un accident au sein de la BPML. Sinon pourquoi l'indice de fréquence de l'Infra-Rail, durant les exercices 2012, 2013 et 2015, est mieux que celui de la BPML ?

Aussi, l'analyse des données recueillies au niveau de la BPML et de l'Infra-Rail nous ont permis d'avoir une idée claire de l'impact de la démarche SST sur l'amélioration de la performance de l'entreprise particulièrement sur sa performance sociale.

Au sein de la BPML, les indicateurs de fréquence et de gravité des accidents de travail avec arrêt suivent la même tendance que celle de l'évolution du niveau de l'activité. De ce fait, les résultats obtenus par ces deux indicateurs, durant l'année 2014, ne sont pas liés à la démarche SST mais au ralentissement du niveau de l'activité.

Au niveau de l'Infra-Rail, si nous suivons la même logique que celle de la BPML, nous devons assister à l'augmentation de la valeur des indicateurs de fréquence et de gravité des accidents de travail avec arrêt car le niveau d'activité de cette filiale est en augmentation permanente.

Cependant, au sein de cette entité, nous déduisons une situation inverse vu que les deux indicateurs sont en diminution à partir de 2013 malgré l'augmentation continue du niveau d'activité.

Cette situation ne peut être interprétée que par l'existence d'une démarche SST. De ce fait, nous pouvons conclure que la démarche SST impacte positivement la performance des entreprises. Cette dernière, selon notre cas d'étude, se manifeste par la réduction du nombre :

- D'accidents de travail avec arrêt ;

- De journées de travail perdues.

Il y a lieu de noter que c'est sur la base des deux paramètres (nombre d'accidents et nombre de journées de travail perdues) que sont calculés les deux indicateurs de **taux de fréquence des accidents de travail** et de **taux de gravité des accidents de travail** qui sont deux indicateurs repris dans le Tableau de Bord Social des entreprises.

Nous déduisons alors que la relation positive entre la SST et la performance sociale est vérifiée dans cette étude comparative entre l'Infra-Rail et la BPML.

## Références bibliographiques

### Livres :

Alis D. et Al. (2010), Risque et souffrance au travail, Ed. Dunod, Paris.

Barraux J. et al. (1997), Entreprise et performance globale : outils, évaluation, pilotage, Ed. Dunod, Paris.

Bonnafeux-Boucher M. et Pesqueux Y. (2006), Décider avec les parties prenantes : Approche d'une nouvelle théorie de la société civile, Ed. La Découverte, Paris.

Cond J. P. et Igalens J. (2012), La responsabilité sociale de l'entreprise, Ed. Presse Universitaire de France, 3<sup>e</sup> édition, Paris.

Essid M. (2009), Les mécanismes de contrôle de la performance globale : les cas des indicateurs non financiers de la RSE, Humanities and Social Sciences. Université Paris Sud-Paris XI.

Igalens J. et Point S. (2009), Vers une nouvelle gouvernance des entreprises : l'entreprise face à ses parties prenantes, Ed. Dunod, Paris.

Martory B. (2010), Tableaux de bord sociaux, Éditions Liaisons, 2<sup>e</sup> édition, France (Rueil-Malmaison Cedex).

Sekiou et al. (2007), Gestion des ressources humaines, Ed. De Boeck, 2<sup>e</sup> édition, Bruxelles.

### Articles de revues :

Barthe N. et al. (2010), « Les politiques santé, sécurité et bien-être au travail à la lumière des rapports RSE des entreprises du CAC 40 », IN revue Management et Avenir, N° 38.

Maurel C. et Tensaout M. (2014), « Proposition d'un modèle de représentation et mesure de la performance globale », In Revue Comptabilité-Contrôle-Audit, (Tome 20).

### Mémoire de magistère :

Beldjilali B. (Juin 2017), « La mise en place du système de management de la santé/sécurité au travail : Quel impact sur la performance des entreprises ? », Mémoire de Magistère dirigé par F. Bekour, FSECSG de l'UMMTO.

### Lois :

JORA n°4 du 27 Janvier 1988, pp. 84-89.

**Référence Internet :**

**Bezier P., Cornuel J., Coulon K., Duhamel M.F. et Pennequin B.**, sous la direction de **Christian BULLA**, « Le Bilan Social : Une meilleure information pour une meilleure utilisation », DESS MRH-e-RH, p.6. [www.e-rh.org/documents/Bilansocial](http://www.e-rh.org/documents/Bilansocial) Vu le 25/07/2018.

**Liste des tableaux :**

**Tableau 1. Les parties prenantes deviennent des fonctions à consulter.**

**Tableau 2. Evolution de l'indice de fréquence des accidents avec arrêt au sein de la BPML.**

**Tableau 3. Evolution de l'indice de gravité des accidents de travail avec arrêt à la BPML.**

**Tableau 4. Evolution de l'indice de fréquence des accidents de travail avec arrêt à l'Infra-Rail.**

**Tableau 5. Evolution de l'indice de gravité des accidents de travail avec arrêt à Infra-Rail.**