

UNIVERSITE ABDERRAHMAN MIRA. BEJAIA

Faculté des sciences humaines et sociales

Département des sciences sociales

MEMOIRE DE FIN DE CYCLE

En vue de l'obtention d'un diplôme de Master

Option : Sociologie de la santé

Thème

***Le rôle de la cellule hygiène et sécurité dans la
prévention des risques professionnels.***

Cas pratique : Grande entreprise CEVITAL

Réaliser par :

M^{elle} : MOHELLEBI Djaouida

M^{elle} : SADI Sana

Encadré par :

D^r.LANANE Massika

Session juin 2018

REMERCIEMENTS

Avant tout, nous remercions « dieu » le tout puissant de nous avoir données la volonté et la patience afin d'effectuer ce modeste travail.

Nous tenons à remercier notre promotrice LANANE Massika pour son aide et son orientation.

Nos sincères remerciements s'adressent également à Mr BENNAI Nabil notre promoteur à l'Entreprise CEVITAL de Bejaia ainsi que Mr LEMIA Nabil pour leurs orientations et leurs conseils.

A tous les travailleurs de l'entreprise CEVITAL pour leurs gentillesse.

Nous tenons à exprimer nos sincères remerciements à tous les professeurs du département sciences humaines et sociales qui nous ont enseignées et qui par leurs compétences nous ont soutenues dans la poursuite de nos études.

Enfin, on remercie tous ceux qui, de près ou de loin, ont contribué à la réalisation de ce travail.

Dédicace

Me voilà à la fin de ce travail que je dédie à toutes les personnes qui Comptent beaucoup pour moi.

- ❖ En premier lieu à ma chère grande sœur Lila à qui je témoigne ma profonde Gratitude et son époux Omar et leur fils **CHERIF**.
- ❖ A mes chers parents je les remercie pour leurs sacrifices.
- ❖ A MES SŒUR : Nassima et son époux Hocine, Zhira et son époux Massi, kiho, Yasmine et ma belle sœuryakout.
- ❖ A mes chers frères : Fawzi, Nabil, Mouhoub.
- ❖ A mes chers neveux : Hilal, Bilal, Mohend- Amqran, Juba et ma nièce Nihal.
- ❖ En deuxième lieu à mes très chers amis(e) : sana, Kahina, Meryem, Rima, Nabila, Tinhinane, Hlima, Souad, Michelle, Thiziri, Hakou, Hichem, Farid, ma chère cousine camy.
- ❖ A ma binôme **SANA** pour sa collaboration au cours de la réalisation de ce travail et a toute sa famille.

DJAOUIDA

Dédicace

Avec l'aide de dieu le tout puissant est enfin achevé ce travail, c'est avec un cœur plein de joie que je dédie ce modeste travail :

- ❖ Aux deux êtres les plus chers au monde pour moi: mon père «Rachid» et ma mère «Bahdja» qui m'ont toujours aidé et encouragé, qui ont toujours été présents pour moi.
- ❖ A mes chers frères «Nadjim» et «Hakim» et ma moitié ma sœur jumelle «Lamia».
- ❖ A mon mari «Douadi» et ma belle famille.
- ❖ A mes amis :djodjo, meryem, rima, tino, nabila, souad, michelle, kahina, thiziri, nassima, chahinez, chanez, lamia
- ❖ A mes cousins salwaetsabrina, sissam, lynda,souad, nayem, chawki, massi, fofu, riad.
- ❖ Ama binôme ***djodjo*** pour sa collaboration au cours de la réalisation de ce travail et à toute sa famille.

SANA

La liste des abréviations:

CSST : Commission de la santé et de la sécurité du travail.

ANACT : Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail.

AT: Accident de travail.

MP : Maladie Professionnelle.

HS : Hygiène et Sécurité.

CPAM : Caisse primaire d'assurance maladie.

IPP : Incapacité permanente partielle.

CMF : Certificat médical final.

ITT : L'incapacité temporaire totale.

ITP : L'incapacité temporaire partielle.

OMS : Organisation Mondiale de la Santé.

IRSST : Institut de Recherche sur la Santé et la Sécurité au Travail.

SST : Santé et sécurité du travail.

FDS : Fiche donner de sécurité.

BIT : Bureaux international de travail.

EVRP : Evaluation des risques professionnels.

TMS : Troubles musculosquelettiques.

DGI : Danger Grave Imminent.

PISSC : Programme international sur la sécurité des substances chimiques.

La liste des tableaux

N°	Titre des tableaux	Page
01	Estimation de la gravité	104
02	Estimation de la probabilité	104
03	Effectifs de la population mère	115
04	Echantillon de l'enquête	117
05	Les caractéristiques de la population d'étude	118

Liste des figures :

Figure 1 : système de santé et sécurité au travail.....	p40
Figure 2 : les étapes de la démarche de prévention.....	p67
Figure 3: étape 1 Préparer la démarche de prévention.....	p67
Figure 4 : Schéma général de la stratégie de prévention des risques en milieu de travail.....	p74
Figure 5: l'organigramme de la direction QHSE.....	p82
Figure 6: l'organigramme du département HSE.....	p83

Table *de* matières

Table de matières

- La liste des abréviations.
- La liste des tableaux.
- La liste des figures.

Introduction.....

I. Partie théorique et méthodologique.

Chapitre I : Cadre méthodologique de la recherche

Introduction	A
1-Les raisons du choix du thème	2
2- Les objectifs de la recherche	2
3-Les études antérieures	3
4-Problématique.....	11
5- les Hypothèses	14
6-Définition des concepts clés	15
Conclusion	20

Chapitre II : Hygiène et sécurité au travail

Introduction	21
--------------------	----

Section I : l'hygiène au travail

1-Historique de l'hygiène au travail	21
2- Définition l'hygiène au travail	22
3- L'Association internationale d'hygiène du travail (International Occupational Hygiene Association (IOHA)).....	22
4- Démarche de l'hygiène au travail	23
5- Les programmes et services d'hygiène au travail	25

Section II : La sécurité au travail

1- Définition de la sécurité au travail	34
2- Les acteurs de la sécurité	34
3- Politique de sécurité au travail.....	37
4- Les missions du responsable sécurité.....	37
5- santé et sécurité au travail.....	39
5-1-Repères historiques de santé et sécurité au travail.....	39
5-2- Le système de santé et sécurité au travail.....	40
5-3- Les enjeux de la santé et sécurité au travail.....	41
5-4- Programmes de santé et de sécurité.....	41
5-5- Principes fondamentaux de sécurité et de santé au travail.....	42
6- Règles générales d'hygiène et de sécurité	43
Conclusion.....	44

Chapitre III : Les risques professionnels et la prévention

Introduction	45
--------------------	----

Section I : les risques professionnels

1- Evolution historique de la prise en compte du risque professionnel.....	45
2- définition des risques professionnels.....	47
3- Accèdent de travail.....	48
3-1- Définition général de l'accèdent de travail.....	48
3-2- Les types d'accidents de travail.....	48
3-3- Procédures de déclaration des accidents de travail.....	49
3-4 Les causes des accidents du travail.....	50
4- Les maladies professionnelles	
4-1- Définitions général	52
4-2- Maladies professionnelles indemnisables.....	52
5- Les différents risques professionnels.....	53
6- Évaluation des risques professionnels.....	58
7- Principes de l'évaluation	60

Section II : la prévention

1- Les bases de la prévention	61
--	----

2- Les principes généraux de prévention	61
3- Les objectifs et les enjeux	62
4- Les trois types de prévention.....	63
5- Les valeurs de la prévention.....	65
6- Les pratiques de la prévention.....	66
7- La démarche de prévention.....	66
8- Les acteurs de la prévention.....	70
9- les stratégies de prévention.....	73
Conclusion.....	77

PARTIE PRATIQUE

Chapitre IV : Présentation de l'entreprise et du processus d'huile.

Introduction	78
1- Présentation de l'entreprise.....	78
1-1- Historique de CEVITAL.....	78
1-2- Activités et parts de marché.....	79
2- L'organisation de CEVITAL.....	80
2-1- Organigramme de fonctionnement de CEVITAL.....	80
2-2- Direction QHSE.....	82
3- Relation avec l'extérieur.....	84
4- Missions et objectifs	85
5- Présentation du processus de raffinage d'huile.....	86
5-1- Définition et rôle de raffinage.....	86
5-2- Les différentes étapes du raffinage.....	87
6- hygiène et sécurité au sein de CEVITAL	88
7- Les familles de risques	99
8- Définition de risques et dangers identifiés.....	100

Chapitre V : Les techniques et les méthodes de recherche

Introduction.....	104
I Analyse des données de la population d'étude.....	104
1- Présentation de l'organisme d'accueil.....	104
2- la population mère.....	104
3- Population d'enquête.....	105

II La méthode utilisée	106
III Les techniques utilisées.....	107
1- L'observation.....	107
2- La pré-enquête.....	108
3- L'entretien.....	108
4- L'enquête.....	108
Conclusion.....	109

CHAPITRE IV : analyse des données et interprétation de résultat.

Introduction.....	110
1-analyse des données de la population d'étude.....	110
2- interprétation des résultats.....	124
Conclusion.....	125

Liste Bibliographique.

Les Annexes.

INTRODUCTION
GENERALE

Introduction générale :

C'est au quotidien et sur le terrain de chaque entreprise que se construisent les conditions de travail et les comportements.

La sécurité en entreprise, qu'est aujourd'hui une obligation légale, constitue un des principes au chantier de progression du management dans le cadre de la prévention des risques professionnels.

Au sein d'une entreprise quels que soit petite aux moyennes les acteurs de d'hygiène et sécurité sont nombreux et présent à tous les niveaux hiérarchiques, on trouve ces acteurs en interne mais également en externe grâce à des sociétés spécialistes dans l'audit hygiène et sécurité au travail.

La nature de la santé et de la sécurité au travail forme une stratégie essentielle dans l'entreprise vise à la prévention des risques professionnels et l'amélioration des bonnes conditions de travail.

Parlant de prévention des risques professionnels c'est-à-dire évité les accidents et les maladies professionnels pour but de lutter contre tout ce qui peut porter atteinte à la santé et la sécurité des travailleurs.

Dans notre recherche, nous allons étudier « le rôle de l'hygiène et de sécurité dans la prévention des risques professionnels » dans les entreprises algérienne et particulièrement «CEVITAL unité raffinerie d'huile», dans le but de préserver la santé et la sécurité des travailleurs et améliorerait les conditions des travailleurs et bonifier la qualité et la quantité de la productivité.

Notre mémoire de recherche et répartie en deux parties complémentaire : Cadre théorique de notre recherche : est consacrée la méthodologie employée qui traite les raisons choix de thème, l'objectif de notre recherche, la problématique, les hypothèses, définitions des concepts clés.

Cadre pratique : de notre recherche contient la présentation de l'entreprise CEVITAL et processus d'huile, les méthodes et les techniques utilisées durant notre recherche, analyse et interprétation des résultats.

Enfin en termine notre recherche avec une conclusion générale.

Chapitre I

Cadre méthodologique de la recherche

Chapitre I : cadre méthodologique de la recherche

Introduction :

Dans ce premier chapitre on va présenter le cadre théorique de notre recherche, dont lequel on va commencer par les raisons et les objectifs du choix du thème, ensuite on va passeraux études antérieures, après c'est la problématique et hypothèses et enfin on va terminer par la définition des concepts.

1- Les raisons de choix du thème :

Le choix de notre sujet est liée plusieurs motifs :

- Acquérir des connaissances dans le domaine de HSE, ainsi la prévention des risques professionnels.
- Le sujet est intéressant, suscite une curiosité.
- Acquérir et avoir des nouvelles expériences sur le terrain.
- Détecter le rôle d'hygiène et sécurité pour réduire les accidents.
- Connaitre les différents risques qui menacent les travailleurs durant l'exécution de leurs tâches.
- Connaitre les différents acteurs de prévention au sein de l'entreprise.
- Découvrir la relation entre l'hygiène et la sécurité et les risques professionnels.

2- Les objectifs de la recherche :

- Il faut comprendre l'importance de la gestion des risques professionnels et leurs effets sur la situation des salariés au sein de CEVITAL.
- Appliquer nos connaissances théoriques sur le terrain.
- Connaitre la réalité triste qui représente les risques dans l'entreprise.
- Connaitre les causes et les conséquences des accidents de travail.
- Découvrir le rôle d'hygiène et de la sécurité sur la prévention des risques professionnels.

3- Les études intérieures :

Durant notre recherche sur notre thème « le rôle de l'hygiène et de la sécurité dans la prévention des risques professionnels » au sein de l'entreprise CEVITAL. Nous allons mentionner les études qui traitent notre sujet :

Laure LÉONI est avocate au barreau d'Albi. Docteur en droit, elle a écrit une thèse sur la prévention des risques professionnels. Ses activités dominantes sont le droit du travail et le droit de la sécurité sociale. La loi du 4 mars 2002 est la première loi à donner une définition de la prévention dans son article L. 1417-1 du code de santé publique, lequel précise que la prévention est l'action ayant pour but d'améliorer l'état de santé de la population en évitant l'apparition, le développement ou l'aggravation des maladies ou accidents et en favorisant les comportements individuels et collectifs pouvant contribuer à réduire les risques de maladies. S'il est maintenant possible de s'appuyer sur le droit pour obtenir une définition de la prévention, celle-ci reste très large et non spécifique au droit du travail. Il conviendra donc de regarder cette récente définition sous l'aspect des risques professionnels, c'est-à-dire de considérer les mesures destinées à éviter la survenance des accidents du travail et des maladies professionnelles. L'apparition tardive de cette définition illustre parfaitement l'histoire de la prévention en France, marquée par une évolution trop lente, littéralement phagocytée par la politique de réparation partant du principe que les dommages étant réparés, les objectifs de prévention sont délaissés.¹

Il est donc Important, pour comprendre la situation actuelle de leur système de prévention et surtout son effectivité de retracer, à grands traits, le cheminement de l'histoire juridique de la prévention des risques professionnels. Les premières interventions des pouvoirs publics feront suite à cette naissance de la prévention et un devoir général de prévention à la charge de l'employeur verra progressivement le jour.

Les premiers préventeurs :

Pierre CALONI, « Échec au risque », SEFI, PARIS, 1952. Pierre CALONI polytechnicien de formation était entré après la seconde guerre mondiale au service Syndicat général de garantie du bâtiment.²

¹ A et REYNES.B, *la responsabilité en matière de santé et de sécurité au travail*, in, tous responsable, sous la direction de J.IGALENS, Paris, 2004, éd d'organisation p 145.

² <https://www.cairn.info/revue-regards-2017-1-page-21.htm> consulter le 25/02/2018, à 11h00.

Son étude:

Il résumait ainsi ce souci de prévention « *penser que le souci de sauvegarder l'homme dans le métier n'a commencé à se manifester qu'à la fin du XIXe siècle, par les interventions successives de la loi, équivaudrait à nier les vertus humaines de prudence et de charité, autant que mésestimer les facultés de l'intelligence. Des personnalités célèbres, comme Léonard de Vinci, réfléchissaient déjà sur l'intelligence* ».

Il est donc erroné de penser que l'idée de prévention est née au moment de la révolution industrielle et que le sort des travailleurs importait peu. De même, Galilée décrivait la fatigue au travail par l'action de la gravité et du déplacement des masses corporelles.

Le chimiste français Lavoisier réalisait déjà des expériences fondamentales sur le travail humain et la liste de ces exemples serait encore longue. Il avait notamment assimilé « un être vivant à un composé chimique afin d'en étudier l'oxydation par la même méthode, et le soumettre à des mesures semblables, au point de vue de l'évaluation des gaz et de calorimétrie ».

Mais le précurseur en matière de prévention des risques professionnels, d'ailleurs qualifié de « premier préventeur », fut le médecin italien Bernardino RAMAZZINI, qui publia en 1700 un ouvrage intitulé « *De mobilier d'artifice diatriba* », c'est-à-dire « *le traité des maladies des artisans* ». RAMAZZINI avait identifié deux causes principales de maladies, qui étaient la mauvaise qualité des substances travaillées produisant des « exhalaisons nuisibles » d'une part et d'autre part, les « *mouvements violents et déréglés, aux situations gênantes et extraordinaires que beaucoup d'ouvriers donnent à leur corps* ». Il a étudié plus de 52 professions et a mis en évidence le premier la relation entre le travail et l'homme : « *Les arts (métiers) sont une source de maux pour ceux qui les exercent et les malheureux artisans trouvant les maladies les plus graves où ils espéraient puiser le soutien de leur vie et celle de leur famille, meurent en détestant leur ingrate profession* ».

Au précepte d'Hippocrate « *quand vous serez auprès d'un malade, il faut lui demander ce qu'il sent, quelle en est la cause, depuis combien de jours, s'il a le ventre relâché, quels sont les aliments dont il a fait usage* », RAMAZZINI a ajouté cette question « **quel est le métier du malade ?** ». Précurseur de l'ergonomie, il dénonce déjà les méfaits de mauvaises postures et d'organisation du travail et conseille aux ouvriers du cuivre de se boucher les oreilles avec du coton afin d'atténuer le bruit continu.¹

¹ <https://www.cairn.info/revue-regards-2017-1-page-21.htm> consulter le 25/02/2018, à 11h00.

Il met également en évidence la relation entre le travail debout et l'apparition de varices et dénonce les « *attitudes vicieuses des ouvriers sédentaires* », comparant les cordonniers et les tailleurs à une troupe de bossus, de courbés et de boiteux... ». D'autres médecins soucieux de la santé des travailleurs ont continué ce travail d'étude des maladies professionnelles. On peut, entre autres, citer le docteur PERCIVA POTT, qui a établi pour la première fois le lien entre le métier de ramonage et le cancer du scrotum chez les ramoneurs, ainsi que le Docteur MURRAY qui, en 1900, établit un lien entre les difficultés respiratoires qui entraînent la mort et l'amiante. Les premières interventions publiques :

En effet, dès 1780, les machines fleurissent dans les entreprises françaises et plus particulièrement dans les industries textiles. Corrélativement, les accidents dramatiques dus à une utilisation mal maîtrisée de ces machines, sont à déplorer comme le dénonce le docteur Villermé dans son célèbre rapport. Afin de décrire la condition ouvrière, le docteur Villermé n'hésita pas à visiter les manufactures, mais aussi les demeures des ouvriers, d'où la grande crédibilité accordée à ce rapport demandé par les pouvoirs publics et l'Académie des sciences, tous deux émus par le fait que plus des $\frac{2}{3}$ des jeunes ouvriers de France soient déclarés inaptes au service armé. Villermé dénonça l'exploitation lamentable des enfants qui travaillaient plus de 15 heures par jour dès l'âge de 5 ans. Il s'intéressa aux maladies professionnelles « *c'est ainsi que, dans les filatures de coton, la toux, les inflammations pulmonaires et la terrible phthisie attaquent et emportent une grande quantité d'ouvriers* » ainsi qu'aux accidents de travail, en préconisant déjà des mesures de précaution qui pourraient limiter le nombre d'accidents « *Quelques fois des os sont brisés, des membres arrachés ou la mort est soudaine. Ces accidents résultent toujours de la faute, soit du fabricant, quand il n'a point fait isoler (...) d'une enveloppe quelconque les machines qui exposent le plus à des dangers, soit des travailleurs eux-mêmes, surtout des enfants, quand ils négligent de prendre des précautions qui pourraient les en garantir. On en préviendrait un plus grand nombre au moyen des grillages. Des fabricants n'ont pas craint d'en faire la dépense. Mais d'autres et ceux-ci sont en majorité, n'ont pas pris cette précaution. Une mesure légale devrait la rendre obligatoire pour tous* ». ¹

Alerté, le législateur se devait d'intervenir : , ce qu'il fit en adoptant la loi du 22 En parallèle suite au rapport du docteur Villermé un mouvement associatif de l'Est de la France

¹ Louis-René VILLERME, Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie., Paris, EDHIS, 1979, Tome 1, 446. p et Tome p2 451.

fut créé notamment par la société industrielle de Mulhouse (Mulhouse est considéré comme le haut lieu de philanthropie patronale de confession protestante) qui décida d'organiser des visites d'inspection dans les ateliers pour reconnaître les machines et moteurs pouvant être couverts pour garantir les ouvriers contre les accidents du travail.

L'impulsion de ce mouvement fut donnée par l'industriel Frédéric-Engel DOLFUS qui organise en 1867 « l'association pour prévenir les accidents de fabriques ». 22 industriels se sont engagés pour la sécurité en signant les statuts et acceptant de fait des contrôles d'inspecteurs privés. Frédéric-Engel DOLFUS considéré comme un grand préventeur, qualifié « d'apôtre de la prévention » imagina également un système de récompense pour les patrons et les ouvriers les plus assidus ainsi qu'un concours de sécurité. Si ces associations sont nées d'un souci louable de protection des travailleurs et du rapprochement de ces derniers avec les patrons, elles avaient également comme objectif de contrer les ambitions grandissantes encore informelles de l'État dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité. D'autres associations professionnelles suivirent ce mouvement de prévention, notamment la société mutuelle d'assurance de la chambre de la maçonnerie, suivie par les métiers du bâtiment tels la fumisterie en 1865, la menuiserie et la serrurerie en 1866, la charpente en 1875 et la couverture-plomberie en 1877. Ces différentes associations témoignent d'un état d'esprit patronal ayant à coeur d'assurer la prévention mais aussi de diffuser des idées de prévention, ce qu'il fit en adoptant la loi du 22 mars 1841 : Loi du 22 mars 1841 relative au travail des enfants employés dans les manufactures, usines et ateliers. Cette loi est également à l'origine des premiers services d'inspection du travail prévu dans son article 10. Cette mesure fut considérée par les industriels comme « une intrusion intolérable de la puissance publique dans la sphère économique de la propriété privée ». Considérée par certains comme l'acte de naissance du droit du travail.

Malgré son ineffectivité, la première loi sociale était votée en France et un mouvement législatif de protection de la santé au travail (J-L. LATTES, « Le corps du salarié dans l'entreprise » in Mélanges dédiés au président Michel DESPAX, Toulouse 2001, p.333) Était lancé.¹

En effet, la réglementation du travail des filles mineures fut ensuite instaurée par la loi du 19 mai 1874, Cette dernière loi est considérée comme le point de départ de notre

¹ <https://www.cairn.info/revue-regards-2017-1-page-21.htm> consulter le 25/02/2018, à 11h00.

réglementation en matière d'hygiène et de sécurité et introduit, pour la première fois, un devoir général de prévention à la charge de l'employeur.

La naissance d'un devoir général de prévention :

L'apport majeur de la loi du 2 novembre 1892 (Inspirée de la loi FACTORY ACT de 1844 en Grande-Bretagne) fut la création d'un véritable corps de fonctionnaires spécialisés affirmant le rôle que l'État voulait avoir dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité au travail. Ainsi, ces inspecteurs ont un pouvoir de contrôle sur les établissements soumis à leur surveillance et peuvent exiger la présentation des registres et des livrets obligatoires. Les procès-verbaux qu'ils dressent font foi jusqu'à preuve du contraire et un délit d'obstacle à l'accomplissement de leurs devoirs est également institué. L'État, en s'accaparant le domaine de l'hygiène et de la sécurité se posait dès lors en garant de celui-ci, afin d'éviter que des distorsions ne surgissent dans l'application des règles de sécurité. De son côté, la Cour de cassation invitait les employeurs à « prévoir les causes non seulement habituelles, mais simplement possibles d'accidents et à prendre toutes les mesures qui seraient de nature à les éviter » sous peine de commettre une faute.

Un an plus tard, le législateur adopta la loi du 12 juin 1893 concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs dans les établissements industriels, qui est considérée comme l'ancêtre de toute la législation relative à la sécurité dans l'entreprise. Cette loi opère une distinction entre l'hygiène, qui concerne les maladies et la sécurité, qui concerne les accidents. En matière d'hygiène, son article 2 (DUVERGIER, 1893, p. 215 à 218. P. LAFARGE, « Évolution de la réglementation relative à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs », Travail et sécurité, avril 1949, p. 5.) Pose un devoir général de prévention à la charge de l'employeur, à savoir que « les établissements industriels doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé du personnel. Ils doivent « être aménagés de manière à garantir la sécurité des travailleurs ».

Son article 3 prévoit également que des règlements d'administration publique doivent déterminer « les mesures générales de protection et de salubrité, notamment en ce qui concerne la propreté des locaux, l'aération, l'éclairage, la préservation du personnel contre les odeurs et les émanations malsaines, ainsi que la prévention contre la poussière et les gaz nocifs ».¹ Les premières mesures d'application de cette loi furent mises en place par le décret

¹ V. VIET, *Les voltigeurs de la République. L'inspection du travail en France jusqu'en 1914*, Edition du CNRS, 1994, 2 vol.

du 10 mars 1894 qui précisait l'étendue de l'obligation générale de sécurité incombant à l'employeur (Pierre CHAUMETTE, « Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et le droit de retrait du salarié », *Droit social*, n°6, juin 1983, p. 425-433). C'est-à-dire « aménager les établissements de manière à garantir la sécurité des travailleurs ». Or, les tribunaux ne prononçaient des sanctions pénales que pour les infractions visées par les règlements d'administration publique (Règlements auxquels renvoyaient à l'article 3 de la loi de 1893.) les tribunaux ne prononçaient des sanctions pénales que pour les infractions visées par les règlements d'administration publique .Il était dès lors évident qu'un employeur qui respectait les mesures préventives obligatoires contenues dans ces règlements remplissait toutes ses obligations de sécurité vis-à-vis de ses employés, comme le confirme un arrêt de la Chambre criminelle de la Cour de cassation rendu le 2 avril 1897 ,L'efficacité de ces règlements administratifs restait ainsi à démontrer, dès lors qu'aucun autre engagement ne pouvait être mis à la charge de l'employeur qui se conformait à leur dispositif général.¹

D'autre part, il est intéressant de souligner que, déjà à cette époque, ces mesures exigeaient que les locaux soient « largement aérés (...) les poussières évacuées au-dessus de l'atelier au fur et à mesure de leur production... avec une ventilation aspirante énergique (...) » et que l'air des ateliers soit renouvelé de façon à rester dans l'état de pureté nécessaire à la santé des ouvriers ». Ainsi, comme le souligne Pierre SARGOS, ancien président de la chambre sociale de la cour de cassation est président du conseil d'administration du fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante (FIVA)), « on aurait pu penser que la tragédie de l'amiante aurait fait moins de victimes si ces textes avaient été scrupuleusement appliqués par les industriels ».²

Ces derniers avaient pourtant été avertis des dangers de l'amiante moins de douze ans après l'entrée en vigueur de cette loi, dans un rapport rédigé, en 1906, par un inspecteur du travail (Inspecteur du travail AURIBAUT.

Rapport publié en 1906 au Bulletin de l'inspecteur du travail) qui avait inspecté une usine de filature et de tissage d'amiante, installée dans la région de Caen en 1890(L'inspecteur avait alors relevé que cette usine de filature et de tissage d'amiante située à Caen ne comportait aucune installation de ventilation artificielle assurant l'évacuation directe des poussières produites par les divers métiers, durant les 5 premières années de

¹ V. VIET, *Les voltigeurs de la République. L'inspection du travail en France jusqu'en 1914*, Edition du CNRS, 1994, 2 vol.

² Pierre SARGOS, *L'évolution du concept de sécurité au travail et ses conséquences en matière de responsabilité*, Semaine Sociale Lamy Edition générale n°4, 22 janvier 2003. p. 121.

fonctionnement de l'usine, engendrant le décès de plus d'une cinquantaine de travailleurs.) Et dont l'inobservation totale des mesures d'hygiène occasionna déjà la mort d'une cinquantaine d'ouvriers et d'ouvrières.

Cet engagement de l'État dans la voie administrative de la prévention sera concomitant à un engagement dans la voie pénale, puisque l'inobservation des règles prescrites offre la possibilité d'infliger une sanction pénale aux employeurs qui n'auraient pas respecté ce devoir général de prévention. Ces derniers, jugeant par ailleurs la « générosité de ces lois exagérée, en attendaient en retour un « accroissement considérable du rendement en compensation de ces conditions presque utopiques » et certains règlements intérieurs d'ateliers prescrivant des consignes de sécurité commencèrent à voir le jour, sanctionnant l'inobservation de ces consignes de sécurité par des amendes .

En parallèle de ce développement législatif et réglementaire de mesures préventives qui, comme le souligne Pierre-Yves VERKINDT (P-Y. VERKINDT, Santé au travail : l'ère de la maturité, SSL 2008 p 239.), sont un mélange très ambigu de « philanthropie et d'utilitarisme cynique », puisque protéger le corps du travailleur, c'était aussi protéger la force de travail et sa production, le législateur s'est attelé au volet réparation, lorsque le risque n'avait pu être évité. Malheureusement, l'histoire démontrera par la suite que la loi du 9 avril 1898 réglementant le volet réparation, considérée à l'époque comme un véritable progrès social, ruintera la mise en œuvre effective de la prévention des accidents du travail que la loi de 1893 (V. VIET et M. RUFFAT, « le choix de la prévention », *Economico*, 1999, sp. P. 9 et s.) avait tenté d'amorcer.¹

Entre les physiocrates, s'opposant à tout interventionnisme qui pourrait freiner la liberté de commerce et la loi du 9 avril 1898, instituant un système de réparation automatique, mais forfaitaire, pour les victimes d'accidents du travail en contrepartie d'une immunité civile de l'employeur, les premières lois sociales s'avéreront ineffectives et pour cause, elles n'auront pas eu le temps de s'appliquer.

En effet, alors que d'autres pays européens, à l'instar de l'Allemagne, liaient les notions de prévention et de réparation en chargeant notamment, les caisses professionnelles de gérer à la fois la réparation et la sécurité sur les lieux de travail, la France a séparé ces deux pans, qui auraient dû s'étayer l'un l'autre, contribuant ainsi largement à l'occultation de la prévention

¹JACKIE BOISSELIER, *Naissance et évolution de l'idée de prévention des risques professionnels : Petite histoire de la réglementation en hygiène, sécurité et conditions de travail*, INRS 2008, ED 926, P168.

(A. Thomas, Le syndicalisme allemand. Résumé historique (1848-1903). Paris, Société nouvelle de librairie et d'édition, 1903. La célèbre loi Allemande du 6 juillet 1884. Cette loi introduit le régime du risque professionnel et le principe de l'assurance obligatoire. Comme le désirait BISMARCK dès 1880 qui déclarait que « pour guérir les maux sociaux, il fallait augmenter par des dons réels le bien-être des ouvriers », cette loi garantissait aux ouvriers des entreprises de plus de 10 personnes les soins médicaux gratuits, une pension graduée selon la gravité des accidents du travail, et en cas de décès de l'ouvrier, une indemnité à la famille et le tout aux frais des employeurs. L'assurance obligatoire est entièrement à la charge des employeurs. Ni l'Empire, ni les salariés eux-mêmes n'y contribuent Cette loi a conduit à forcer les patrons à perfectionner leurs outillages et à développer toutes les mesures de prévention contrairement à la France).¹

¹ <https://www.cairn.info/revue-regards-2017-1-page-21.htm> consulter le 25/02/2018, à 11h00.

4- La problématique :

Dans le monde actuel de travail les entreprises préoccupent la santé et le bien-être des salariés qui sont régi pas des lois et des codes au travail dans le monde .dont le but de rendre le personnel motivé et performant pour l'excellent résultat en terme de santé et sécurité au travail ,les entreprises et les organisations se préoccupent plus en plus à prouver ce dernier ,en contrôlant leurs risques en matière le rôle de HSE conformément à leurs politiques et objectifs dans ce domaine Pour éviter les risques comme la souffrance ,les accidents de travail ,maladie professionnelle, épuisement le stress dû l'homme au milieu du travail , selon A. BERRETIMA que le risque professionnel n'est plus « *un événement ordinaire sans signification, mais une "réalité existentielle" constituée par des causes et des conséquences environnementales, ou socioprofessionnelles. C'est pourquoi les spécialistes du risque se penchent aujourd'hui sur l'intervention des facteurs relatifs à la nature du risque et aux modalités assuranciennes des victimes* ». ¹

Les conditions de travail sont d'une manière générale, environnement dans lequel les employés vivent sur leur lieu de travail elles comprennent la pénibilité et les risques du travail (bruit, chaleur, exposition à des substances toxiques, les défauts de production ou de ventes d'un produit, etc....) c'est l'ensemble des facteurs sociaux, psychologiques, environnementaux, organisationnels et physiques qui caractérise un environnement de travail pour le salarié.

Selon Laëtitia Lethielleux : «*Les conditions de travail désignent d'une manière générale l'environnement dans lequel les employé vivent sur leur lieu de travail. Il est tenu compte de la pénibilité et des risques propres à l'activité et à l'environnement de travail (Nuisance sonore, émanations de produits toxiques.....)*». ²

De nos jours les risques sur le lieu de travail peuvent prendre diverses formes : Chimiques, physiques, biologiques, psychologiques, ergonomiques, etc. En raison de la multitude de ces risques et du fait que de nombreux employeurs négligent la santé et la sécurité, les accidents et maladies du travail sont encore un problème grave dans toutes les

¹ ABDEL-HALIM BERRETIMA, « Stratification sociale et catégorisation des risques: la vie entre risque dimensionnel et risque professionnel », Revista Pos ciências Sociais-São Luis, V.5, n. 9 /10, Jan.dez. 2008, p. 65.

² LETHIELLEUX Laëtitia, *l'essentiel de la gestion des ressources humaines* 5^{ème} édition, Paris, 2011p29.

régions du monde. Par conséquent, les syndicats doivent insister pour que les employeurs luttent contre les dangers à la source et ne forcent pas les travailleurs à s'adapter à des conditions dangereuses.

Donc « *le risque professionnel apparaît non seulement comme un élément matériel extérieur provoquant une atteinte corporelle au travailleur, mais également comme une notion théorique posant un problème à la pensée juridique et à son objectivation, car il est en rapport avec tous les facteurs professionnels exogènes ou endogènes intervenants dans la vie professionnelle des victimes* ». ¹

Principalement les problèmes de santé des travailleurs sont liés aux d'accidents du travail en effet tout atteinte sur les lieux de travail à une influence négative soit sur le revenu du ménage soit sur l'entreprise.

Alors les maladies et les risques professionnels font partie du monde du travail ; le salarié peut s'exposer à de multiples contraintes qu'ils subissent, et qui menacent leurs états de santé physique ou mentale au cours de son activité professionnelle, nous pouvons donc résumer, selon le constat d'Abdel-HALIM BERRETIMA, que tout accident ou maladie professionnelle sur les lieux de travail sont définis « *selon la catégorie professionnelle, la dangerosité et la spécificité de chaque secteur d'activité où la sécurité devient primordiale pour éviter les multiples risques professionnels* ». ²

À cet égard, la gestion des risques professionnels se caractérise par la planification, la prévention et la mise en œuvre de la politique du bien-être. Et elle permet de recenser les risques de façon claire et structurée. Une organisation qui comprend clairement tous les risques auxquels elle est exposée peut les jauger et les classer en ordre de priorité et prendre les mesures appropriées pour réduire les pertes. La gestion du risque comporte d'autres avantages pour l'entreprise notamment de Protéger la réputation et l'image publique de l'entreprise et de Prévenir ou réduire la responsabilité légale et accroître la stabilité des opérations et Protéger les personnes contre les blessures et l'environnement. Et d'améliorer la capacité de l'entreprise à se préparer à diverses situations et Réduire la responsabilité civile et professionnelle.

La gestion des risques devient même plus importante dans une entreprise décide d'essayer quelque chose de nouveau, par exemple le lancement d'un nouveau produit ou la

¹ ABDEL-HALIM BERRETIMA, Op-cit., p.64

² Ibid., p.64.

pénétration de nouveaux marchés. Le fait que des concurrents vous suivent dans ces marchés, ou des percées technologiques rendant votre produit redondant.

Une gestion efficace du risque n'élimine pas complètement le risque. Cependant, elle montre à l'assureur que l'entreprise se soucie de la réduction et de la prévention des sinistres, de sorte qu'elle représente un meilleur risque à assurer.

Le domaine de la prévention a pris son essor dans la réglementation de travail à travers la protection de l'intégrité physique des travailleurs par l'institution des règles d'hygiène et de sécurité, il s'agit de prévention des accidents de travail, l'hygiène et la sécurité évoquant à la mise en place des conditions positivement favorables à l'épanouissement de l'individu. Le plan d'hygiène et de sécurité de se sont développés dans l'optique de la prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles qui sont jugés le plus indispensable. Parler de la sécurité et l'hygiène au travail qui vise à diminuer les accidents et les maladies professionnelles qui représentent un coût considérable pour les entreprises afin d'améliorer l'environnement du travail. Appliquer la sécurité et l'hygiène est possible avec le respect des règles de prévention et avec la mise en place des mesures préventives.

Selon PATRICK ANAYA « *le plan santé au travail visait à engager une dynamique afin d'améliorer la prévention des risques professionnelles en réduisant le nombre d'accident de travail et maladie professionnelle* ». ¹

De ce fait on trouve des cellules qui gèrent ces risques pour diminuer l'intensité des dégâts et leur gravité en note par exemple la cellule d'hygiène et de la sécurité.

L'hygiène au travail est la science de l'anticipation de l'identification de l'évaluation et de la maîtrise des risques professionnels qui nuire à la santé et au bien être des travailleurs, elle prend également en compte l'impact éventuel de ces risques sur les collectivités sur l'environnement en général, l'hygiène du travail peut être définie de différentes façons mais sa signification et son objet sont au fond toujours les mêmes promouvoir la santé et le bien être des travailleurs et préserver l'environnement dans son ensemble grâce à des actions de prévention sur le travail. Selon l'association internationale d'hygiène du travail « *l'objet premier de l'IOHA et de développer l'hygiène du travail dans le monde, à un niveau*

¹ PATRICK Anaya et autres, *sécurité, hygiène et risques professionnels*, édition Dunod, Paris, 2011, p06.

*élevé de compétence professionnelle grâce notamment à l'échange d'information entre organisation et individus au développement de ressources humaines ».*¹

Parlant de la sécurité au travail qui vise tous les aspects et le bien-être social, psychique et physique des travailleurs et a diminué les accidents et les maladies professionnelles selon ISABELLE CORREÉARD « *la sécurité fait souvent référence à des notions telle que le risque, le danger, la prévention, la protection mais aussi à responsabilité et l'assurance .la sécurité au travail est de l'ordre de la protection et la prévention des accidents et maladies dans le monde professionnel ».*²

Globalement les efforts d'hygiène et de sécurité doivent viser à prévenir les accidents et les maladies du travail et tenir compte des liens entre la santé et la sécurité des travailleurs le lien de travail et d'environnement extérieur.

Étant donné que notre thématique s'articule autour d'une problématique liée aux risques professionnels dans une entreprise à caractéristique productive, c'est-à-dire un complexe agroalimentaire ses aux ports de Bejaïa portant la dénomination CEVITAL Bejaïa nos efforts sont orientés à déterminer comment une stratégie d'hygiène et sécurité mise en place participe par son rôle à préviens ces risques.

Sachant bien que l'exercice des tâches dans ce genre de complexe n'épargne pas les catégories professionnelles aux risques. De ce fait nous posons les questions suivantes:

- Quelle est l'origine des risques professionnels auxquels les salariés de CEVITAL sont ils confrontés ?
- Quel est le rôle de l'unité hygiène et sécurité au niveau du CE VITAL dans la prévention des risques professionnels liées à la réalisation des tâches ?

5- Les hypothèses :

Une hypothèse est une réponse provisoire à la question de recherche, l'hypothèse scientifique doit être confirme ou infirmé.

¹ <https://ioha.net> consulter le 24/02/2018 à 16h00.

² ISABELLE Correéard et autre, *sécurité hygiène et risques professionnels*, édition dunod, paris, 2011, p06.

« L'hypothèse peut être envisagée comme une repense anticipée que le chercheur formule à sa question spécifique de recherche ». ¹

Selon BERTHIER nicol «c'est la prédiction des résultats attendus ». ²

La première hypothèse :

Les conditions de travail peuvent provoquer des risques professionnels.

La deuxième hypothèse :

La structure hygiène et sécurité au niveau du complexe agro-alimentaire CEVITAL à un rôle de prévention aux risques professionnels liées à la réalisation des tâches.

6- Définition les concepts clés :

Le but de définition des concepts clés c'est d'aller du générale au particulier pour avoir une idée sur notre thème de recherche.

Selon **Durkheim**, « *la première démarche du sociologue doit être de définir les choses dont il traite afin que l'on sache bien de quoi il est question* ». ³

La santé :

La santé au travail est le résultat de l'influence de l'environnement professionnel sur un individu.

Selon de la OMS 1946 la santé est une notion de nature polysémique et évolutive, c'est à la fois :

- L'absence de maladies,
- Un état biologique souhaitable,
- Un état complet de bien-être physique mental et social,

¹ MACE Gordon, *Guide d'élaboration d'un projet de recherche en science social*, 2^{ème} édition, De Boeck université, Canada, 1997, p35.

² BERTHIER Nicole, *les techniques d'enquête en sciences sociales*, 4^{ème} édition, Armand colin, paris, 2010, p46.

³ DURKHEIM Emilie, *les règles de la méthode sociologique*, Quadrige, PEF, 1894, p32.

- La capacité d'une personne à gérer sa vie et sans environnement, c'est-à-dire à mobiliser les ressources personnelles (physique et mental) et social en vue de répondre en nécessités de la vie. ¹

Risque :

Les risques sont généralement définis comme la probabilité d'occurrence d'un évènement fâcheux pouvant conduire à l'arrivée d'un accident ou d'une maladie. C'est-à-dire la prise en compte d'une exposition à un danger.

Aussi Le risque est défini par la probabilité de survenue de cet événement et par l'ampleur de ses conséquences.

*« Les chances ou probabilité d'occurrence des dommages provenant du danger ».*²

*« Est défini comme le produit de probabilité d'occurrence d'un événement indésirable et de la gravité des dommages ».*³

Donc le risque c'est une éventualité qui peut causer un dommage.

Danger :

*« On appelle danger ou phénomène dangereux, la propriété ou capacité intrinsèque par laquelle une chose (par exemple : matières, matériel, méthodes et pratiques de travail) est susceptible de causer un dommage (une lésion ou une atteinte à la santé). Le danger est l'instrument du risque ».*⁴

Donc c'est la cause capable de provoquer une lésion ou une atteinte à la santé.

Risque professionnel:

Les risques professionnels constituent « un enjeu de santé publique. Ils regroupent les accidents, qui sont distingués selon qu'ils concernent le travail lui-même ou le trajet pour s'y

¹ ISABELLE Corréard et autre, *Op-cit.*, p1.

² LARBI Mustapha, *technique de management de la sécurité industrielle*, Edition EL-AMEL, 2010, p37.

³ BERNHARD Claude-Alain et autre, *introduction à l'hygiène du travail*, édition World health Organization, Suisse, 2007, p08.

⁴ PATRICK Brun et autre, *sécurité hygiène et risques professionnels*, édition dunod, paris, 2011, p30.

rendre, et les maladies professionnelles. Ils sont spécifiés en fonction de leur gravité et des séquelles éventuelles qu'ils entraînent (décès ou reconnaissance d'une incapacité permanente). La dangerosité du travail et l'exposition à des risques professionnels ne concernent pas au même titre tous les salariés. Des inégalités importantes subsistent à cet égard selon les secteurs d'activité, le niveau de formation des personnes concernées et leur âge ».¹

D'après **Nichan Margossian**: « Il faut entendre tout risque ayant pour origine l'activité professionnelle, c'est-à-dire le travail rémunéré, indispensable pour vivre de nos jours. Tout phénomène, tout événement qui apparaît en milieu de travail et qui présente un danger pour l'homme est appelé risque professionnel. Il n'est pas indispensable que l'atteinte à la santé ait lieu obligatoirement dans les locaux et pendant les horaires de travail, comme c'est le cas de certaines maladies professionnelles qui se manifestent souvent plusieurs années, voire quelques décennies après l'exposition. La législation est cependant plus exigeante et donne des définitions plus précises et plus restrictives aux accidents et aux maladies dus au travail, qui sont les manifestations des risques professionnels ».²

Prévention des risques :

Est un ensemble des mesures préventives contre certains risques pour préserver une situation donnée (sanitaire, sociale, environnementale, ...) c'est-à-dire limiter le risque, réduire la probabilité de survenue du phénomène dangereux, ce qui signifie un dommage.

Selon **Pierre Goguelin**, « la prévention est l'action de prévenir, c'est-à-dire l'acte par lequel on prend les devants sur un événement possible afin d'empêcher de se produire et de diminuer les effets négatifs de cet événement au cas où ne peut être certain de l'empêcher ».³

Hygiène de travail:

D'après **Berénice I. Ferrari Goelzeril** peut être définie comme suit : « l'hygiène du travail est la science de l'anticipation, de l'identification, de l'évaluation et de la maîtrise des risques professionnels qui pourraient nuire à la santé et au bien-être des travailleurs. Elle

¹ Institut national de l'environnement et des risques (Ineris), *les risques professionnels*, France, 1999, p100.

² NICHAN Margossian, *guide pratique des risques professionnels*, 2^{ème} édition Dunod, Paris, 2003, p01.

³ PEIRRE Goguelin, *la prévention des risques*, 1^{er} édition France, Paris, 1996, p05.

prend également en compte l'impact éventuel de ces risques sur les collectivités avoisinantes retour l'environnement en général.

L'hygiène du travail peut être définie de différentes façons, mais sa signification et son objectif sont, au fond, toujours les mêmes: protéger et promouvoir la santé et le bien-être des travailleurs et préserver l'environnement dans son ensemble grâce à des actions de prévention sur le lieu de travail ». ¹

Donc l'hygiène est un ensemble des principes et des pratiques appliqués au milieu de travail pour but d'améliorer la santé des travailleurs.

Sécurité au travail :

« La sécurité fait souvent référence à des notions telles que le risque, le danger, la prévention, la protection mais aussi la responsabilité et l'assurance. La sécurité au travail est de l'ordre de la protection et la prévention des accidents et des maladies dans le monde professionnel.

Santé et sécurité sont indissociables et font l'objet d'une même politique. La préservation de la santé et de la sécurité au travail est un enjeu majeur de santé publique mais également un enjeu économique décisif en raison du nombre de jours de travail perdus fait des accidents du travail ». ²

« *Est état de ce qui inspire confiance, l'absence de risque d'accident* ». ³

La sécurité d'une entité (objet, personne, entité politique, juridique, intellectuelle écologique...) s'envisage individuellement ou collectivement, soit comme objectif (objectif de sécurité), en tant que droit (droit à la sécurité), en tant que valeur (la sécurité est la première des libertés), en tant qu'état de ce qui est sécurisé, en tant que fonction ou d'activité qui vise à sécuriser cette entité ; face à des risques et/ou à des menaces (ces deux notions n'étant pas réductibles l'une à l'autre). S'agissant des risques, il peut s'agir de risques de défaillance ou de dégradation (voire de destruction) de cette entité qui sont imputables soit à une erreur, soit à une faute imputable à l'entité elle-même et/ou à son environnement extérieur, ou encore de risques dits systémiques généralement liés à l'incomplétude, à la non prévisibilité, à la non

¹ BZRENICE I. Ferrari Goelzer, *encyclopédie de sécurité et de santé au travail*, 3^{ème} édition, Française, p03.

² ISABELLE Corréard et autre, *Op-cit.*, p1.

³ JEAN Pierre Mouton / Jack Chaboud, *la sécurité en entreprise*, Dunod, Paris, 2009, p8.

intégrité, à la non fiabilité, à la non robustesse ou à l'incohérence conceptuelle d'une théorie, d'un système ou d'une organisation.

Accident de travail :

Selon le code du travail algérien « *est considéré comme accident du travail, tout accident ayant entraîné une lésion corporelle, imputable à une cause soudaine, extérieur et survenu dans le cadre de la relation de travail* ». ¹

« *Est considéré comme accident dû travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait à l'occasion du travail à tout personne salariées ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise* ». ²

L'accident du travail est un accident survenant dans le cadre de l'exercice d'une profession.

Maladie professionnelle :

« Une maladie est dite professionnelle lorsqu'elle est la conséquence directe de l'exposition d'un travailleur à un risque physique, chimique, biologique, ou qui résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle. Le point de départ de la maladie est difficile à fixer exactement, certaines maladies professionnelles peuvent se manifester des années après le début de l'exposition au risque ou même lorsque le travailleur a cessé d'exercer le travail incriminé». ³

Donc Une maladie professionnelle résulte de l'exposition à un risque, auquel est exposé une personne à son poste de travail, est la conséquence de l'exposition, plus ou moins prolongée, à un risque qui existe lors de l'exercice habituel de la profession.

Dommage :

« *C'est la lésion physique et/ou atteinte à la santé ou aux biens* ». ⁴

Donc lésion ou atteinte à la santé.

¹ Droit de la sécurité sociale *recueil de textes législatifs et réglementaires*, 6^{ème} édition complétée et mise à jour, Alger, 2012, p165.

² B.Michel et C.Angelo, *accident du travail et maladie professionnelle*, Procédure, indemnisation, contentieux, 2^{ème} édition, Delmas, Paris, 2004, p02.

³ PATRICK Anaya et autre, *Op-cit.*, p26.

⁴Ibid. P32.

Évènement dangereux :

« C'est l'évènement susceptible de causer un dommage ».¹

C'est-à-dire événement susceptible de causer un dommage pour la santé .Il peut être soudain ou correspondre, au contraire, à une exposition à long terme.

Situation dangereuse :

« Est une situation (dans le sens de système) dans laquelle un accident est possible du fait de la présence d'une personne en relation avec un ou plusieurs dangers et/ou phénomènes dangereux ».²

Veux dire toute situation dans laquelle une personne est exposée à un ou plusieurs dangers.

Entreprise :

« L'entreprise est la plus petite combinaison d'unités légales qui constitue une unité organisationnelle de production de biens et de services jouissant d'une certaine autonomie de décision, notamment pour l'affectation de ses ressources courantes.»³

Donc l'entreprise est une structure économique et sociale qui regroupe des moyens humains, matériels, immatériels et financiers, qui sont combinés de manière organisée pour fournir des biens ou des services à des clients dans un environnement concurrentiel (le marché) ou non concurrentiel (le monopole) avec un objectif de rentabilité.

Phénomène dangereux :

« Un phénomène dangereux est une libération d'énergie ou de substance produisant des effets susceptibles d'infliger des dommages à des cibles vivantes ou matérielles, sans préjuger de l'existence de ces dernières ».⁴

Conclusion :

Dans ce chapitre, on a abordé que toute recherche scientifique exige une méthodologie à suivre afin de donner une cohérence à notre travail.

¹PATRICK Anaya et autre, *Op-cit.*, p32.

² Ibid. P30.

³ <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1496> consulter le 04/03/2018.

⁴ PATRICK Anaya et autre, *Op-cit.*p31.

Chapitre II

Hygiène et sécurité au travail

Chapitre II: Hygiène et sécurité au travail

Introduction :

Dans ce chapitre nous allons présenter l'hygiène et la sécurité au travail qui ont un rôle très important pour préserver la santé des travailleurs au sein de l'entreprise, notre objectif dans ce chapitre c'est d'approfondir nos connaissances sur l'hygiène et la sécurité au travail et de lutter contre les dangers présents sur le lieu de travail, en les prévenant à la source autant que possible.

Section I : L'hygiène au travail

1- historique de l'hygiène au travail :

Le développement de l'hygiène du travail, appelée initialement hygiène industrielle, a commencé au début du 20^{ème} siècle dans les pays anglo-saxons. Dans la plupart des pays européens, le champ d'action de l'hygiéniste du travail était pris en charge par la médecine du travail ou la sécurité du travail. La gestion des risques chroniques pour la santé demandait toutefois des compétences scientifiques et une approche particulière. cela a conduit à ce que ce domaine se différencie progressivement de la médecine et de la sécurité, et ceci à un rythme variable d'un pays à l'autre. En suisse, il faut attendre la fin des années 70 pour que l'hygiène du travail fasse une lente apparition, tout d'abord dans le cadre universitaire, ensuite dans certaines grandes entreprises, puis dans différentes institutions. L'existence de l'hygiène du travail en Suisse s'officialise par la création, en 1984, d'une association suisse, section de l'American industrial Hygiène Association (AIHA), une importante société professionnelle américaine. Son but est de promouvoir l'application de cette science par l'organisation de séminaires, par des échanges d'expériences et par la diffusion d'informations. Cette section de l'AIHA aboutira à la création de la Société Suisse d'Hygiène du Travail (SSHT), membre de SwissPro. En 1987, la SSHT était l'un des membres fondateurs de l'International Occupational Hygiène Association (IOHA), organisme faitier visant notamment la coordination de l'hygiène du travail à un niveau international.

Alors L'hygiène du travail est l'une des disciplines essentielles de la santé au travail qui est née dans les pays anglo-saxons, et qui actuellement joue un rôle important dans la prévention des maladies liées au travail en suisse. ¹

¹ DROZ Pierre-Olivier et autre, *introduction à l'hygiène du travail*, édition World health Organization, Suisse, 2007, p17

Ce qui explique que cette discipline est un complément indispensable de la médecine et la sécurité du travail.

2- Définition de l'hygiène du travail :

Selon la définition du bureau international du travail (BIT), l'hygiène du travail est « *la science et l'art de détecter, d'évaluer et de maîtriser les nuisances et les facteurs de l'environnement professionnel qui peuvent altérer la santé et le bien-être des travailleurs et des membres de la communauté* ». ¹

Donc l'hygiène est l'ensemble des règles et des moyens tendant à conserver et améliorer la santé des travailleurs au sein de travail. L'amélioration de la qualité de vie au travail est sans conteste aujourd'hui l'une des clés de la performance des organisations mais aussi de la santé et de bien-être des travailleurs.

3- L'Association internationale d'hygiène du travail (International Occupational Hygiène Association (IOHA)) :

L'Association internationale d'hygiène du travail (IOHA) a été officiellement fondée au cours d'une assemblée qui s'est tenue à Montréal le 2 juin 1987. Elle regroupe aujourd'hui 19 associations nationales d'hygiène du travail représentant plus de 19 000 membres dans 17 pays. L'objectif premier de l'IOHA est de promouvoir et de développer l'hygiène du travail dans le monde, à un niveau élevé de compétence professionnelle, grâce notamment à l'échange d'informations entre organisations et individus, au développement des ressources humaines et à la généralisation de pratiques rigoureuses d'un point de vue déontologique. L'IOHA organise des rencontres scientifiques et publie un bulletin d'information. Les membres des associations affiliées à l'IOHA en sont membres d'office; les habitants des pays ne comptant pas encore d'association nationale d'hygiène du travail peuvent en faire partie à titre individuel. ²

¹<http://www.preventica.com/hygiène-travail-définition>, consulter le 15/02 /2018.

² BERENICE I.Ferrari Goelzer , *Op-cit.*,p3.

4- Démarche de l'hygiène du travail :

La démarche de l'hygiène du travail s'appuie sur l'existence d'une relation de cause à effet entre un procédé, une nuisance et des effets sur la santé. L'hygiène du travail repose donc sur l'application séquentielle de 4 étapes fondamentales: l'anticipation, l'identification, l'évaluation et la maîtrise des risques.¹

a. Anticiper

Il est souvent possible de prévoir les dangers, et même leur grandeur avant la mise en route d'une activité ou d'un processus de fabrication. On se base soit sur l'expérience acquise dans des situations similaires, soit sur des méthodes d'analyse a priori d'une activité, comme cela se fait en sécurité. Une fois les dangers potentiels identifiés, l'hygiéniste s'intéressera à estimer, par calcul, ou par comparaison avec d'autres situations connues, l'ampleur probable de l'exposition. Des mesures préventives pourront de cette manière être implantées avant le début de l'activité. Cette approche permet non seulement de réduire les coûts induits par les mesures préventives (ça coûte toujours cher après coup), mais aussi d'éviter des expositions inutiles.

b. Identifier

Cette étape de la démarche de l'hygiène du travail est vraisemblablement la plus difficile. D'elle dépend la prise en compte des dangers importants pour la santé. Moins technique que celles qui suivent, elle dépend largement de l'expérience, la perspicacité et l'esprit de détective de celui qui en est responsable.

Elle vise deux aspects différents : d'une part détecter la nuisance, d'autre part la caractériser ou mieux définir ses répercussions potentielles sur la santé. Il s'agit de sa gravité.

La détection des dangers repose sur plusieurs éléments essentiels. Tout d'abord une bonne connaissance des procédés de travail, soit par expérience, soit par discussion avec les professionnels de la branche.

Celle-ci doit être complétée par une analyse du travail et de l'activité sur le terrain, en collaboration avec les opérateurs. Il va sans dire qu'il est essentiel de disposer de bonnes sources d'information concernant les dangers associés aux différents métiers, travaux ou procédés. Pour préciser les effets potentiels sur la santé (la gravité), il existe de nombreuses

¹ DROZ Pierre-Olivier et autre, *Op-cit.*, p25.

sources d'informations. En premier lieu, il faut penser aux documentations de base ayant servi à l'établissement des normes d'exposition. Celles-ci sont en effet fixées pour prévenir un effet particulier bien défini.

c) Evaluer

L'évaluation des risques consiste en fait à se prononcer sur la vraisemblance qu'ils se réalisent. Cette démarche contient deux étapes : d'une part il s'agit de mesurer la grandeur de la nuisance, d'autre part il faut comparer ce résultat avec une échelle d'acceptabilité. La première étape est purement technique et se base pour l'hygiène du travail sur l'emploi d'instruments de mesure pour obtenir une estimation objective de l'exposition. Les sens peuvent de cas en cas être utilisés (odorat, ouïe, toucher..) si l'on en connaît leur limite dans la situation considérée. Mais de façon très générale, des instruments sont utilisés. La seconde étape fait appel à des connaissances et des études quantitatives concernant les relations dose-réponse, qui sont pour un certain nombre de nuisances décrites sous la forme de normes d'exposition (en Suisse les Valeurs Moyennes d'Exposition VME et les Valeurs Limites d'Exposition VLE publiées par la Suva). On distingue deux situations. Pour les substances présentant des relations dose – réponse avec un seuil, la norme est choisie avec un facteur de sécurité de manière à protéger l'ensemble des travailleurs. Pour les substances ne présentant pas de seuil (les cancérigènes par exemple), la norme est fixée en admettant un risque résiduel jugé acceptable.

Les démarches présentées jusqu'ici font partie de l'analyse de risque en santé au travail. Les informations obtenues pour un danger (gravité, exposition par rapport à une norme) peuvent être intégrées dans une matrice de risque. Celle-ci sert notamment à comparer différents risques pour l'établissement de priorités d'action préventive.¹

On peut d'ailleurs intégrer sur la même matrice les risques chroniques (objet de l'hygiène du travail) avec les risques aigus (objet de la sécurité du travail).

Lorsque l'exposition est jugée trop élevée par comparaison avec des normes ou aux autres critères d'évaluation, il s'agit d'intervenir pour diminuer l'exposition. On distingue 3 types d'approche pour la réduction de l'exposition. En premier lieu, on peut agir à la source, c'est-à-dire modifier le travail afin de supprimer la nuisance. Il ne s'agit bien évidemment pas

¹ DROZ Pierre-Olivier et autre, *Op-cit.*, p26.

de supprimer l'activité ou le processus, mais de le modifier pour qu'il ne produise plus la nuisance incriminée.

Une deuxième approche consiste à agir sur le trajet vers la cible en empêchant la propagation de la nuisance jusqu'au travailleur. Dans le troisième cas, l'action a lieu au niveau de la cible, le travailleur, en le protégeant directement par des protections personnelles. Chacune de ces 3 approches a ses propres avantages et inconvénients, et est adaptée à certaines situations. Néanmoins on admet généralement qu'il est préférable d'agir à la source ; et que si ce n'est pas possible d'intervenir sur le trajet vers la cible, en dernier recours on agira au niveau de la cible. A ces 3 niveaux s'ajoutent bien sûr la formation et l'information, la connaissance du risque étant déterminante lorsque le comportement du travailleur peut influencer l'exposition.¹

5- Les programmes et services d'hygiène du travail :

La volonté politique et la prise de décisions au niveau national ont une influence directe ou indirecte sur l'établissement des programmes et des services d'hygiène du travail, qu'ils soient publics ou privés. L'objectif de cet article n'est pas de fournir un modèle détaillé de tous les types de programmes et de services d'hygiène du travail, mais d'exposer les principes généraux qui s'appliquent à de nombreuses situations et qui peuvent efficacement contribuer à la mise en œuvre et au bon fonctionnement des programmes et services en question.

Un service intégré d'hygiène du travail devrait être capable, d'une part, de réaliser des enquêtes préliminaires, des prélèvements d'échantillons, des mesurages et des analyses à des fins d'évaluation et de maîtrise des risques et, d'autre part, de recommander des mesures de prévention, voire de les éléments clés d'un programme ou d'un service intégré d'hygiène du travail sont: les ressources humaines et financières, les installations, les équipements et les moyens d'information, le tout bien organisé et coordonné grâce à une planification minutieuse, une gestion efficace et un système d'assurance de la qualité et d'évaluation permanente. Le succès des programmes d'hygiène du travail dépend de la politique mise en place par la direction et de la détermination avec laquelle elle est appliquée. Cet article n'a pas pour objet de traiter du financement de ces programmes.²

¹ DROZ Pierre-Olivier et autre, *Op-cit.*, p27.

² Ibid. p8.

a) Les ressources humaines :

Les ressources humaines constituent l'atout principal de tout programme et devraient donc recevoir la priorité. Tous les personnels concernés devraient savoir clairement et en détail quelles sont leurs attributions et leurs responsabilités. Si besoin est, ils devraient pouvoir suivre un enseignement ou une formation. Les principales catégories de personnel auxquelles font appel les programmes d'hygiène du travail sont les suivantes:

Des hygiénistes du travail qui doivent avoir des connaissances générales sur l'identification, l'évaluation et la maîtrise des risques professionnels et qui peuvent aussi être spécialisés dans des domaines spécifiques tels que la chimie analytique ou la ventilation industrielle, l'idéal étant de disposer d'une équipe de professionnels formés à l'exercice de l'hygiène du travail en général et compétents dans tous les domaines requis;

- des techniciens de laboratoire, des chimistes (en fonction de l'étendue du travail analytique);
- des techniciens et des assistants pour les visites des lieux de travail et pour les laboratoires, ainsi que pour la maintenance et la réparation des instruments de mesure.
- des spécialistes de l'information et des assistants administratifs.

La compétence professionnelle est primordiale. Elle doit être non seulement acquise, mais entretenue. La formation continue, dans le cadre du programme ou du service d'hygiène du travail ou en dehors de celui-ci, devrait couvrir, par exemple, les points suivants: mises à jour de la législation, avancées technologiques et techniques nouvelles, lacunes dans les connaissances. La participation à des conférences, symposiums et ateliers contribue également à l'entretien des compétences.

b) La sécurité et la santé des travailleurs :

La sécurité et la santé du personnel devraient être assurées lors des visites sur les lieux de travail, dans les laboratoires et les bureaux. Les hygiénistes du travail peuvent être exposés à des risques sérieux et doivent donc porter les équipements de protection individuelle nécessaires. Selon le cas, une immunisation pourra également être requise; de même il faudra prévoir, dans certaines régions rurales, un antidote contre les morsures de serpent. La sécurité des laboratoires est un domaine à part qui est traité dans un autre chapitre de la présente Encyclopédie.¹

¹ BERENICE I.Ferrari Goelzer, *Op-cit.*, p9.

Les risques professionnels dans les bureaux ne devraient pas être négligés, par exemple en présence d'écrans de visualisation ou de sources de pollution à l'intérieur des bâtiments, telles que les imprimantes laser, les photocopieurs et les systèmes de climatisation. Les facteurs psychosociaux et ergonomiques devraient également être pris en compte.

c) Les installations :

On entend par installations les bureaux et les salles de réunion, les laboratoires et équipements divers, les systèmes d'information et les bibliothèques. Les installations devraient être bien conçues et tenir compte des besoins à venir, attendu que les changements et adaptations de dernière minute sont souvent plus coûteux en temps et en argent.

d) Les laboratoires et équipements d'hygiène du travail :

Les laboratoires d'hygiène du travail devraient en principe pouvoir réaliser des évaluations qualitatives et quantitatives de l'exposition à des aérocontaminants (produits chimiques et poussières), à des agents physiques (bruit, contrainte thermique, rayonnements, éclairage) et à des agents biologiques. Pour la plupart des agents biologiques, les évaluations qualitatives suffisent à formuler des recommandations de maîtrise des risques, éliminant ainsi le besoin d'effectuer des évaluations quantitatives souvent difficiles.

Bien que certains appareils à lecture directe employés pour les contaminants en suspension dans l'air puissent laisser à désirer en ce qui concerne l'évaluation de l'exposition, ils sont extrêmement utiles pour détecter les risques et identifier leurs sources, définir les pics de concentration, collecter des informations pour les besoins de maîtrise et vérifier les dispositifs mis en place tels que les systèmes de ventilation. A ce propos, il est également nécessaire de disposer d'instruments permettant de vérifier la vitesse de l'air et la pression statique. On peut imaginer une structure comprenant les unités suivantes:

- équipement de terrain (échantillonnage, lecture directe).
- Laboratoire d'analyse.
- Laboratoire pour les particules.
- agents physiques (bruit, ambiance thermique, éclairage et rayonnements).
- atelier de maintenance et de réparation des instruments.

Chaque fois qu'il s'agit de choisir un instrument de mesure en hygiène du travail, il faut tenir compte, outre ses performances, des aspects pratiques liés aux conditions d'utilisation envisagées (par exemple, infrastructure disponible, climat, emplacement).¹

¹ BERENICE I.Ferrari Goelzer, *Op-cit.*, p9.

Ces aspects sont notamment les suivants: portabilité, source d'énergie requise, exigences d'étalonnage et de maintenance et disponibilité des fournitures non réutilisables nécessaires.

Un instrument de mesure devrait être acheté si et seulement si:

- il répond à un besoin réel.
- le personnel est capable de le faire fonctionner correctement et d'en assurer la maintenance et les réparations.
- toutes les conditions sont réunies pour son utilisation, étant donné qu'il est inutile d'acheter, par exemple, des pompes d'échantillonnage s'il n'existe pas de laboratoire pour analyser les échantillons (ou d'accord avec un laboratoire extérieur).

L'étalonnage de tous les types d'instruments de mesure, d'échantillonnage et d'analyse utilisés en hygiène du travail devrait faire partie intégrante de toute procédure, et le matériel nécessaire à cette fin devrait être disponible.

La maintenance et les réparations sont essentielles pour empêcher que le matériel ne reste inactif pendant de longues périodes. Elles devraient être assurées par les fabricants, soit au travers d'une assistance directe, soit par la formation du personnel.

Si un programme entièrement nouveau est en cours d'élaboration, seul le matériel de base devrait être acheté dans un premier temps. D'autres éléments pourront être ajoutés au fur et à mesure de l'apparition des besoins et de l'acquisition des compétences nécessaires. Toutefois, avant même qu'équipements et laboratoires ne soient disponibles et opérationnels, on peut faire beaucoup en inspectant les lieux de travail pour procéder à une évaluation qualitative des risques pour la santé et recommander des mesures de prévention appropriées.

L'impossibilité d'effectuer des évaluations quantitatives ne doit en aucun cas justifier l'inaction lors d'expositions manifestement dangereuses. C'est vrai en particulier lorsque les risques professionnels ne font l'objet d'aucune mesure de prévention, alors que les niveaux d'exposition sont généralement élevés.

e) L'information :

Les moyens d'information sont les bibliothèques (livres, périodiques et autres publications), les bases de données (par exemple sur CD-ROM) et les systèmes de télécommunication.¹

¹ BERENICE I.Ferrari Goelzer, *Op-cit.*, p9.

Chaque fois que cela est possible, il convient de s'équiper d'ordinateurs et de lecteurs de CD-ROM, ainsi que de connexions à Internet. Les serveurs publics d'informations en ligne et en réseau sont de plus en plus nombreux (Web et sites GOPHER). Ils permettent d'avoir accès à de multiples sources d'information dans le domaine de la santé des travailleurs, ce qui justifie pleinement l'achat d'ordinateurs et de systèmes de communication. Parmi ces derniers, le courrier électronique ouvre de nouveaux horizons à la communication individuelle et en groupe, facilitant ainsi les échanges d'informations dans le monde entier.¹

f) La planification :

Une bonne planification de la mise en œuvre, de la gestion et de l'évaluation périodique d'un programme est essentielle pour atteindre les objectifs fixés tout en faisant le meilleur usage des ressources disponibles.

Dans un premier temps, les informations suivantes devraient être réunies et analysées:

- nature et ampleur des risques existants, afin de fixer des priorités.
- dispositions légales (réglementations, normes).
- Ressources disponibles.
- Infrastructure et services d'assistance.

Les processus de planification et d'organisation se décomposent comme suit:

- définition de l'objectif du programme ou du service, définition des objectifs et de l'étendue des activités au vu de la demande supposée et des ressources disponibles.
- Attribution des ressources.
- Définition de la structure organisationnelle.
- évaluation des besoins en personnel et plans de mise en valeur des ressources humaines (si nécessaire).
- Attribution des responsabilités aux unités, équipes et individus.
- Conception/adaptation des installations.
- choix du matériel. •définition des impératifs d'exploitation. •établissement des mécanismes de communication à l'intérieur et à l'extérieur du service.
- Préparation du calendrier.

¹ BERENICE I.Ferrari Goelzer, *Op-cit.*, p9.

Les coûts d'exploitation ne devraient pas être sous-estimés étant donné qu'un manque de ressources peut entraver sérieusement le déroulement d'un programme. Les besoins à ne pas négliger sont les suivants:

- achats de fournitures non réutilisables (telles que filtres, tubes détecteurs colorimétriques, tubes à charbon actif, réactifs), de pièces détachées pour les équipements, etc..
- maintenance et réparation des équipements.
- transport (véhicules, carburant, maintenance) et déplacements.¹
- Actualisation de l'information.

Les ressources doivent être optimisées grâce à une étude approfondie de tous les éléments qui doivent être considérés comme faisant partie intégrante d'un service général d'hygiène du travail. Une répartition équilibrée des ressources entre les différentes unités (mesurages sur le terrain, échantillonnage, laboratoires d'analyses, etc.) et leurs composantes (installations et équipements, personnel, aspects opérationnels) est essentielle au succès du programme.

De plus, l'attribution des ressources devrait permettre une certaine souplesse, car les services d'hygiène du travail peuvent avoir à s'adapter à des besoins constamment réévalués. Communication, partage et collaboration sont les mots-clés du succès du travail en équipe et de l'optimisation des capacités de chacun. Des mécanismes de communication efficaces sont donc nécessaires, tant dans le cadre du programme qu'en dehors de celui-ci, pour garantir l'approche multidisciplinaire qu'exigent la protection et la promotion de la santé des travailleurs. Il devrait exister une étroite interaction avec d'autres professionnels de la santé au travail: médecins du travail, personnel infirmier d'entreprise, ergonomes, psychologues du travail, spécialistes de la sécurité. Sans oublier, sur le lieu de travail, les travailleurs, le personnel de production et les dirigeants. La mise en œuvre des programmes est un processus graduel. C'est pourquoi il convient, au stade de la planification, de préparer un calendrier réaliste en fonction de priorités bien établies et compte tenu des ressources disponibles.

g) La gestion

On entend par gestion la prise de décisions quant aux objectifs à atteindre et aux actions à entreprendre en conséquence, avec la participation de toutes les personnes concernées et en prévoyant ou en recherchant, de manière à les éviter ou à les résoudre, les problèmes qui pourraient constituer des obstacles au bon déroulement des tâches à effectuer. Il faut garder

¹ BERENICE I.Ferrari Goelzer, *Op-cit.*, p10.

présent à l'esprit que la connaissance scientifique ne constitue pas une garantie de compétence en matière de gestion, compétence nécessaire pour mener à bien un programme.

On ne soulignera jamais assez à quel point il importe d'appliquer et de faire respecter les procédures qui conviennent et de veiller tout particulièrement à l'assurance de la qualité. Il existe en effet une grande différence entre un travail fait et un travail bien fait. De plus, ce sont les objectifs ultimes qui doivent servir de points de repère, et non les étapes intermédiaires; on ne mesure pas l'efficacité d'un programme d'hygiène du travail par le nombre d'enquêtes effectuées.

Mais plutôt par le nombre d'enquêtes qui ont effectivement abouti à une action bénéfique pour la santé des travailleurs.

Bien gérer, c'est faire la différence entre ce qui paraît important et ce qui l'est vraiment; les enquêtes très détaillées, avec des échantillonnages et des analyses d'une très grande précision, peuvent certes impressionner, mais ce qui compte réellement ce sont les décisions et les mesures sur lesquelles elles débouchent.

h) L'assurance de la qualité

Le concept d'assurance de la qualité, avec les contrôles et les tests qu'il implique, concerne essentiellement les opérations de mesurage. Bien qu'il soit associé le plus souvent aux activités des laboratoires d'analyses, son champ d'application a été étendu pour englober également l'échantillonnage et les mesurages.

Chaque fois qu'il faut procéder à un échantillonnage ou à une analyse, la procédure à suivre devrait être considérée comme indissociable de l'aspect qualité. Comme la solidité de toute chaîne se mesure à celle du plus faible de ses maillons, il est inutile d'utiliser, pour les différentes étapes d'une même procédure d'évaluation, des instruments et des techniques d'inégale qualité. L'exactitude et la précision d'une très bonne balance chimique ne peuvent en aucun cas compenser le débit erroné d'une pompe d'échantillonnage mal réglée.

Les résultats des laboratoires doivent être vérifiés afin de détecter et de corriger les sources d'erreur; il faut adopter une approche systématique à cet égard si l'on veut maîtriser tous les détails de la question. Il est important d'établir des programmes d'assurance de la qualité pour les laboratoires d'hygiène du travail, et ce, aussi bien pour les contrôles internes que pour les évaluations extérieures (souvent appelées «tests de compétence»)¹.

¹ BERENICE I.Ferrari Goelzer, *Op-cit.*, p10.

En ce qui concerne le prélèvement d'échantillons ou les mesurages faits à l'aide d'appareils à lecture directe (y compris pour les agents physiques), la qualité implique:

- des études préliminaires permettant de recenser les risques éventuels et les éléments nécessaires à la conception de la stratégie.
- une conception adaptée de la stratégie d'échantillonnage (ou de mesurage).
- un choix et une utilisation appropriés des méthodes et des appareils de prélèvement d'échantillons et de mesure, tenant compte à la fois du but de l'investigation et des exigences de qualité.
- des procédures performantes, y compris aux fins de la surveillance dans le temps.
- de bonnes conditions de manipulation, de transport et de stockage des échantillons (le cas échéant).

En ce qui concerne les laboratoires d'analyses, la qualité porte sur les points suivants:

- conception et aménagement des installations.
- Choix et utilisation de méthodes d'analyse validées.
- Choix et installation des instruments.
- Choix des fournitures (réactifs, échantillons de référence, etc.).

Dans les deux cas, il est indispensable de pouvoir compter sur:

- Des protocoles, des procédures et des instructions écrites clairement formulés.
- Un étalonnage et un entretien périodiques des instruments.
- Un personnel bien formé et motivé afin qu'il applique correctement les procédures demandées.
- Une bonne gestion.
- Des contrôles internes de la qualité.
- Des évaluations ou des tests de compétence externes (le cas échéant).

En outre, les données obtenues doivent être correctement traitées, les résultats bien interprétés, communiqués avec exactitude aux personnes intéressées et archivés. L'accréditation des laboratoires, définie par la norme CEN EN 45001 comme étant «une reconnaissance formelle de la compétence d'un laboratoire pour réaliser des tests spécifiques ou des types de test spécifiques», est un outil de contrôle très important dont l'utilisation devrait être encouragée. Elle devrait concerner à la fois les procédures d'échantillonnage et d'analyse.¹

¹ BERENICE I.Ferrari Goelzer, *Op-cit.*, p11.

i) L'évaluation des programmes :

Le concept de qualité doit s'appliquer à tous les stades de la pratique de l'hygiène du travail, depuis l'identification des risques jusqu'à la mise en œuvre des programmes de prévention et de maîtrise des risques. Dans cette optique, les programmes et les services d'hygiène du travail doivent être régulièrement évalués d'un œil critique afin d'être sans cesse améliorés.

Finalement L'hygiène du travail est essentielle à la protection de la santé des travailleurs et de l'environnement. Elle comporte plusieurs aspects interdépendants qui ne peuvent être pris en compte séparément, mais doivent être intégrés dans une démarche globale.¹

¹ BERENICE I.Ferrari Goelzer, *Op-cit.*, p11.

Section II : La sécurité au travail

1- Définition de la sécurité au travail :

Le concept de sécurité au travail appuie son existence sur un postulat de départ assez simple : toute activité professionnelle engendre des risques pour la sécurité d'un travailleur, à des degrés plus ou moins élevés. Encadrée par la loi française, la notion de sécurité au travail ne cesse de donner naissance à de nouvelles réglementations, de nouvelles mesures, des innovations. Bien que les chiffres de la sécurité au travail révèlent que l'homme est en cause dans plus de deux tiers des accidents de travail, la tâche des dirigeants d'entreprises est de réduire au maximum les risques afin de protéger leurs salariés et de préserver leur intégrité physique et morale.¹

2- Les acteurs de la sécurité :

a) L'employeur :

Article L. 4121-1 - L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent:

- Des actions de prévention des risques professionnels.
- Des actions d'information et de formation.
- La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

b) Salarié :

D'après l'article L 4122-1 du code du travail, il incombe aux salariés de prendre soin de leur santé et de leur sécurité ainsi que celles des autres personnes concernées du fait de leurs actes et de leurs omissions au travail.²

¹ <http://www.chefdentreprise.com/Definitions-Glossaire/Securite-au-travail-245262.htm#MgDHiGGQHIKsmjo7.97> consulter le 10/03/2018.

² https://entreprises.carsat-aquitaine.fr/fileadmin/user_upload/fichiers/mini-sites/entreprises/pages-de-contenu/prevention/documentation/Themes/grande-distribution/livret-accueil_superettes.pdf consulté le 12/03/2018.

c) Les délégués du personnel:

Le rôle du délégué du personnel est de :

- **Représenter le personnel** devant l'employeur ou son représentant et lui faire part des réclamations individuelles ou collectives relatives aux salariés, à l'hygiène, à la sécurité, à l'application du code du travail, des autres lois sociales, de la convention collective.
- **Saisir l'inspecteur du travail** de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des lois et règlements dont il est chargé d'assurer le contrôle.
- **Faire des suggestions** concernant l'organisation générale de l'entreprise.
- **Assister les salariés** qui en font la demande lors de leurs entretiens avec l'employeur notamment lors d'un entretien préalable au licenciement.

d) Le Sauveteur Secouriste du Travail:

Il s'agit d'un membre du personnel volontaire et formé pour porter secours en cas d'accident. Il doit être capable de porter secours à tout moment au sein de son entreprise à toute victime d'un accident du travail, dans l'attente de l'arrivée des secours spécialisés.

Les SST sont également sensibilisés aux risques et jouent un rôle important dans la prévention des accidents : dépistage des risques, propositions d'améliorations...

e) Le médecin du travail:

Le rôle du médecin du travail est préventif et consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Il ne dispense pas de soins, sauf urgence, ne remet ni ordonnance ni arrêt de travail.

Le médecin du travail est le conseiller du chef d'entreprise, des salariés et de leurs représentants. Il intervient entre autre sur:

- L'adaptation des postes de travail, des rythmes de travail.
- L'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise.¹

¹ https://entreprises.carsat-aquitaine.fr/fileadmin/user_upload/fichiers/mini-sites/entreprises/pages-de-contenu/prevention/documentation/Themes/grande-distribution/livret-accueil_superettes.pdf consulté le 12/03/2018.

f) Ingénieurs conseil et contrôleurs de sécurité de la Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail

Missions:

- Développer et coordonner la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.
- réaliser des visites périodiques dans les entreprises.
- Alerter et conseiller sur les principaux risques dans l'entreprise.
- Inviter le chef d'entreprise à adopter les mesures de prévention adaptées et à conduire l'évaluation de l'ensemble des risques.
- Réaliser toutes les mesures, contrôles, analyses, prélèvements relatifs aux produits et aux ambiances de travail.
- Effectuer toutes les enquêtes ou études techniques jugées utiles, notamment à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, non dans un but de rechercher les responsabilités, mais pour déterminer les causes de l'accident ou de la maladie, afin d'en tirer un enseignement et de conseiller sur les mesures de prévention à prendre.

g) Le contrôleur du travail:

Missions:

- Contrôler l'application de l'ensemble de la réglementation du travail, notamment en ce qui concerne les contrats de travail, la durée du travail, la représentation du personnel et la santé et la sécurité.
- Concilier les parties, notamment lors de conflits collectifs, favoriser la négociation.

Conseiller et informer les employeurs, les salariés et les représentants du personnel sur leurs droits et obligations.¹

¹ https://entreprises.carsat-aquitaine.fr/fileadmin/user_upload/fichiers/mini-sites/entreprises/pages-de-contenu/prevention/documentation/Themes/grande-distribution/livret-accueil_superettes.pdf consulté le 12/03/2018.

3- Politique de sécurité au travail :

- Maîtriser les expositions professionnelles.
- Identifier les risques liés à nos activités.
- Mettre en place un système de management au service de nos objectifs en s'appuyant sur des référentiels reconnus.
- Mettre en place et suivre les indicateurs permettant de mesurer l'adéquation de notre politique à nos objectifs.
- Faire partager et appliquer au personnel extérieur impliqué dans nos opérations (ETT et sous-traitants), nos valeurs, nos objectifs et notre politique.
- Contrôler sur le terrain l'application de notre système de management.
- Analyser les causes de tout écart à notre politique et toute situation contraire à nos valeurs afin d'en éradiquer la récurrence et améliorer nos dispositifs.¹

4- Les missions du responsable sécurité :

a. Politique sécurité:

- Réalisation d'un pré-diagnostic pr concevoir pol sécurité.
- Formaliser la déclinaison pr entité pol sécurité.
- Sensibilisation management politique.
- Mettre en œuvre la politique de prévention dans l'entité.
- Vérifier l'application de la politique de prévention des risques par parti concerné.
- Assurer reporting sur son activité, développer, communiquer indicateur de la sécurité au travail.

b. Méthodologie :

- Audits, visites lieux, enquêtes.
- Suivre et améliorer démarche sécurité.²

¹ <http://www.ponticelli.com/Front/index.php?RID=74> consulter le 11/02 /2018.

² <http://d1n7iqsZ6ob2ad.cloudfront.net/document/pdf/538c9d541bd84.pdf> p11, consulté le 2/02/2018.

- Rédiger et mettre à jour plan prévention (réaliser des tests).
- Réaliser des actions concrètes de prévention adapté à environnement local.
- Déployer des outils de prévention et contribuer à la mise en place management participatif.
- Rédaction et mise à jour des fiches de donné sécurité.
- Participer à l'analyse réclamation technique.
- Proposer des actions d'amélioration.
- Entretenir la veille réglementaire sur les produits chimiques.

c. Relation professionnelle :

- Encadrement et personnel.
- Entreprise prestataire de service.
- Membre CHSCT.
- Organisme de prevention.

d. Pré-requis :

- Maitrise référentiel, technique conception
- Mise en place et gestion SMS

e. Quelques outils :

- Analyse risqué.
- Outil qualité.
- Méthode de resolution.
- Traitement des données chiffré.
- Gestion des projets.¹

¹ <http://d1n7iqsZ6ob2ad.cloudfront.net/document/pdf/538c9d541bd84.pdf> p11, consulté le 2/02/2018.

5- santé et sécurité au travail :

5-1- Repères historiques de santé et sécurité au travail :

Les travailleurs n'ont pas toujours été préoccupés et sensibilisés par les notions d'hygiène et de sécurité. Il faudra attendre la deuxième moitié du XIXe siècle pour que les salariés s'organisent et recherchent des moyens pour gérer au mieux leur santé et leur vie au travail.

1791 voit l'actualisation des Droits de l'Homme avec l'ajout du droit à la santé, au bien-être, au travail, au repos, aux loisirs, à la sécurité et enfin à la vie pour tous ceux qui sont persécutés pour la liberté ou que ce soit. C'est donc l'énoncé de nouveaux droits, qui restent certes un idéal mais auxquels on espère parvenir.

Le droit au travail a été énoncé par la constitution de la Deuxième République en 1848. Le préambule reconnaît à tous, notamment à l'enfant, à la mère, aux vieux travailleurs, la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs.¹

Les directives européennes:

Depuis les années 1980, la Commission européenne est à l'origine d'une nouvelle impulsion en matière de politique de la santé et de la sécurité au travail. Elle permet l'actualisation des normes françaises et la modernisation du système français sur ces problématiques. La directive n° 89/391/CEE du Conseil des Communautés Européennes du 12 juin 1989 définit les principes fondamentaux de la protection des travailleurs. Elle a placé l'évaluation des risques professionnels au sommet de la hiérarchie des principes généraux de prévention, dès lors que les risques n'ont pas pu être évités à la source.

En France, la directive-cadre a été transposée par la loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991.

S'agissant de l'évaluation des risques, les articles L 4121-1 et suivants du Code du travail traduisent le droit communautaire, au regard de trois exigences d'ordre général :

- obligation pour l'employeur d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs.
- mise en œuvre des principes généraux de prévention des risques professionnels.
- obligation de procéder à l'évaluation des risques.

Cette loi de 1991 constitue également le fondement de la démarche d'évaluation a priori des risques avec la mise en place du document unique (DU, rendu obligatoire).²

¹ CORREARD Isabelle et autre, op.cit, p3.

² Ibid. P4.

en 2001, voir fiche 5) dans lequel doivent être retranscrits les résultats de l'évaluation des risques dont la responsabilité incombe à l'employeur.

Cette directive-cadre est complétée par la loi de modernisation sociale en 2002 et le décret sur la réforme de la médecine du travail en 2004.

En 2009, une cinquantaine de directives européennes contribuent directement à la protection de la santé et la sécurité des travailleurs. Leur transposition en droit français a fait l'objet d'une large concertation avec les partenaires sociaux.¹

5-2- Le système de santé et sécurité au travail :

La santé et la sécurité au travail s'organisent dans un système complexe qui recouvre des enjeux variés.

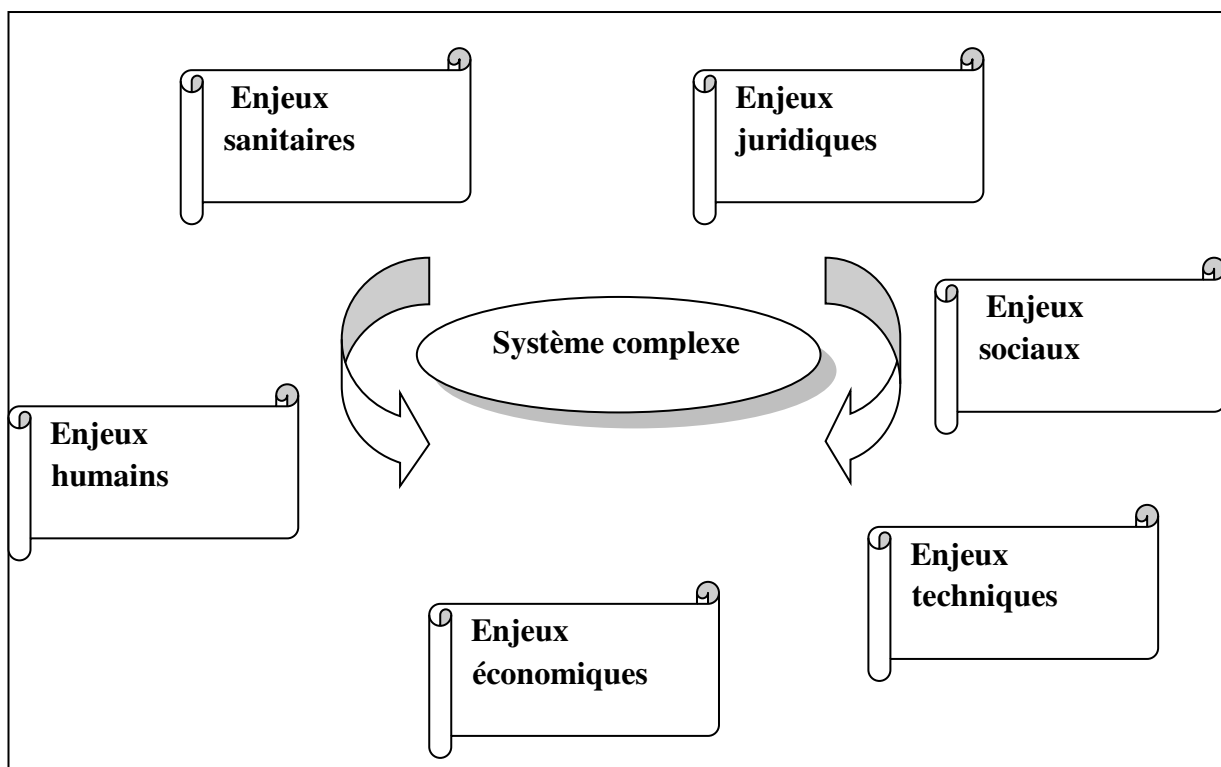


Figure 1 : Le système de santé et sécurité au travail ²

¹ CORREARD Isabelle et autre, op.cit, p4.

² Ibid. P5.

5-3- Les enjeux de la santé et sécurité au travail :

- **Enjeux sanitaires :** Le travail est un déterminant de santé publique. On note une forte influence des facteurs professionnels (risques, exposition aux risques et pathologies associées) et des conditions de travail inégalitaire (selon les catégories socioprofessionnelles et/ou le statut professionnel).
- **Enjeux économiques :** Des effets négatifs sous la forme de coûts directs (comme les cotisations payées par l'entreprise à la sécurité sociale au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles), et de coûts indirects (perte de production, climat social, coût de remplacement du salarié, etc.). Des effets positifs par la compétitivité.
- **Enjeux sociaux :** Réduction de la défiance vis-à-vis des risques professionnels, l'impact des risques industriels sur l'environnement.
- **Enjeux humains :** Réduction des accidents du travail et des maladies professionnelles.
- **Enjeux techniques :** Optimisation des moyens, des méthodes, des processus mis en œuvre.
- **Enjeux juridiques :** Évolution du code pénal au regard des responsabilités des employeurs, de l'évaluation et de la maîtrise des risques.¹

5-4- Programmes de santé et de sécurité :

Pour toutes les raisons données ci-dessus, il est essentiel que les employeurs, les travailleurs et les syndicats prennent à cœur la santé et la sécurité et il faut:

- lutter contre les dangers présents sur le lieu de travail, en les prévenant à la source autant que possible.
- conserver des dossiers sur toute exposition pendant de nombreuses années.
- informer les travailleurs et les employeurs sur les risques que présente le lieu de travail pour la santé et la sécurité.
- créer un comité de la santé et de la sécurité actif et efficace regroupant des travailleurs et des cadres.²

¹ CORREARD Isabelle et autre, op.cit, p6.

² http://training.itcilo.it/actrav_cdrom2/fr/osh/intro/introduc.htm consulté le 15/03/2018.

- se préoccuper en permanence d'améliorer l'hygiène et la sécurité sur le lieu de travail.

Un programme de santé et de sécurité sur le lieu de travail peut aider à sauver des vies en réduisant les risques et leurs effets. Ces programmes ont aussi des effets positifs sur le moral et la productivité des travailleurs, ce qui n'est pas négligeable. En outre, ils peuvent permettre aux employeurs d'économiser beaucoup d'argent.¹

5-5- Principes fondamentaux de sécurité et de santé au travail :

- **Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 :** La convention prévoit l'adoption d'une politique nationale cohérente en matière de sécurité et de santé au travail, de même que les mesures à prendre par les autorités publiques et dans les entreprises pour promouvoir la sécurité et la santé au travail et améliorer les conditions de travail. Cette politique doit être élaborée en tenant compte des conditions et de la pratique nationale. Le protocole préconise d'instaurer et de procéder à une révision périodique des prescriptions et procédures prévues pour la déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles et la publication des statistiques annuelles correspondantes.
- **Convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985 :** Cette convention prévoit la mise en place au niveau de l'entreprise de services de médecine du travail, dont la mission est essentiellement préventive, qui sont chargés de conseiller l'employeur, les travailleurs et leurs représentants dans l'entreprise en matière de préservation de la sécurité et de la salubrité du milieu de travail.
- **Convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006 :** Cette convention vise à promouvoir une culture de prévention en matière de sécurité et de santé pour aboutir progressivement à un milieu de travail sûr et salubre.²

¹ http://training.itcilo.it/actrav_cdrom2/fr/osh/intro/introduc.htm consulté le 15/03/2018.

² <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--fr/index.htm> consulté le 15/02/2018.

Elle prévoit que l'Etat qui la ratifie doit développer, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, une politique, un système et un programme nationaux de sécurité et de santé au travail. La politique nationale doit être élaborée conformément aux principes posés par l'article 4 de la convention (n° 155) sur la santé et la sécurité des travailleurs, 1951, et le système et le programme au niveau national doivent être conçus en tenant compte des principes figurant dans les instruments de l'OIT pertinents. La liste de ces instruments figure en annexe de la recommandation (n° 197) sur le cadre promotionnel sur la sécurité et la santé au travail, 2006. Les systèmes nationaux doivent fournir l'infrastructure nécessaire à la mise en œuvre des politiques et programmes nationaux de sécurité et de santé au travail, et inclure la législation, les autorités ou organes adéquats, les mécanismes de contrôle y compris les systèmes d'inspection et les arrangements au niveau de l'entreprise. Les programmes nationaux doivent inclure des mesures assorties de délais visant à promouvoir la sécurité et la santé au travail et permettant d'évaluer les progrès accomplis.¹

6- Règles générales d'hygiène et de sécurité :

- Nettoyage régulier des locaux de travail et annexes.
- Installations sanitaires dans un local aéré, chauffé et isolé des locaux de travail et de stockage.
- Détergents d'atelier conformes aux normes françaises NF T 73 - 101 et 73 - 102 dans des fontaines de lavage éventuellement.
- Aération et ventilation du local (60m³/heure/occupant), chauffage (15° C minimum), éclairage suffisant.
- Sol propre, antidérapant, non encombré, avec balisage des allées de circulation piétons/voitures.
- Sources de chaleur isolées, interventions par points chauds uniquement dans des zones spécifiques, extincteurs poudre, bacs de sable, bien répartis et régulièrement contrôlés.
- Evacuation adaptée des gaz, fumées, vapeurs explosives.

¹ <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--fr/index.htm> consulté le 15/O2/2018.

- Réseau électrique aux normes et régulièrement contrôlé (installation, câbles, prolongateurs..). Mise à la terre des appareils électriques, prises de courant protégées.
- Réduction du bruit à la source, isolation des machines, port de protection individuelle.
- Stockage des produits dangereux dans les locaux aérés et bien ventilés, loin d'une source de chaleur. Produits étiquetés.
- Au poste de travail : limiter la quantité de produits présents, prévoir un lavabo à proximité, utiliser la signalisation de sécurité.
- Récupération des huiles usées dans des cuves et élimination dans un circuit spécialisé.
- Contrôle régulier des équipements et tenue des registres de maintenance. ¹

Conclusion :

On peut conclure à travers ce chapitre que l'hygiène et la sécurité au travail ne se limite pas à la prévention des accidents et qu'elles touchent tous les aspects des conditions de travail. Et aussi la sécurité au travail est un composant essentiel dans le but de réduire le nombre et gravité des accidents de travail et les maladies professionnels.

¹ <http://www.bossons-fute.fr> consulter le 3/03/2018.

Chapitre III

Les risques professionnels et la prévention

Chapitre III : Les risques professionnels et la prévention

Introduction :

Dans ce chapitre nous allons présenter les risques professionnels et la prévention au milieu de travail, pour but éviter l'apparition d'un danger lié au travail effectué.

Section I : Les risques professionnels

1- Evolution historique de la prise en compte du risque professionnel :

Le droit du travail s'est progressivement construit autour des notions de protection de la santé et de la sécurité.

➤ **Autrefois :**

Et pendant très longtemps, dans les représentations collectives, le risque professionnel a été plus ou moins associé à l'idée du travail lui-même. La notion de risque du métier prévalait alors. Ainsi, par exemple, on continuait à descendre de père en fils à la mine tout en connaissant les possibilités de survenue d'un accident par le grisou ou encore les effets, à terme, des poussières de silice sur leur santé. L'accident était souvent assimilé à une négligence, à une imprudence ou considéré comme une fatalité. La réparation était inexistante.

➤ **A partir du début du XIX^{ème} Siècle :**

le contrat de travail est un contrat de Droit Commun : le salaire est versé en contrepartie du travail mais aussi des risques encourus.

Suite à un accident, la victime devait faire la preuve de la faute de l'employeur, ainsi que du lien entre la faute et le dommage, pour obtenir réparation.

➤ Le développement industriel a ensuite conduit le législateur à intervenir pour édicter les premières mesures de protection au bénéfice des travailleurs les plus vulnérables :

Les femmes et les enfants. **La loi du 12 janvier 1892** est la première loi française sur l'hygiène et la sécurité dans le travail ; l'Inspection du Travail est créée.¹

¹ [http://www.lomag-man.org/sante travail/prevention_risque_prof_w_france.pdf](http://www.lomag-man.org/sante%20travail/prevention_risque_prof_w_france.pdf) consulté le 1/04/2018, 11H00.

➤ **La loi du 9 avril 1898 :**

Qui constitue encore le fondement de la législation du travail, a permis de remplacer la notion de faute par la notion de risque professionnel et posa le principe de la responsabilité présumée de l'employeur.

La réparation des accidents est forfaitaire, couverte par des assurances.

➤ La réparation des maladies professionnelles, selon un mode identique à celui des accidents, est instaurée par la **loi du 25 octobre 1919.**

➤ **La loi du 4 Août 1941 :**

Établit des règlements d'administration publique prescrivant des mesures générales d'hygiène et de sécurité du travail et le décret du 15 Août 1941 institua des comités de sécurité dans les établissements industriels et commerciaux.

➤ La Sécurité Sociale est mise en place avec **l'ordonnance du 4 octobre 1945.**

➤ La Médecine du Travail est officiellement créée par **la loi du 11 octobre 1946.**

➤ **Avec la loi n° 46-2426 du 30 Octobre 1946 : apparaît** la notion de risque social : transformation du système de responsabilité civile en un système de garantie sociale (branche assurance accident de la Sécurité Sociale).

La notion de prévention relève alors de deux juridictions séparées :

- le Code du Travail, dont le contrôle est confié à l'Inspection du Travail et à l'Inspection Médicale du Travail ;
- le Code de la Sécurité Sociale, ayant pour vocation de promouvoir et de coordonner la prévention et la réparation.

➤ **En 1973 :** le législateur consacre le concept de « conditions de travail » et crée l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT).

➤ **La loi du 6 décembre 1976 :**

Pose les premiers principes de la notion d'intégration de la prévention des risques professionnels à l'ensemble des situations de travail (locaux, machines et appareils, produits utilisés) et prévoit également :

- la formation des salariés à la sécurité
- la possibilité d'une responsabilité de l'employeur.¹

➤ **La loi du 23 décembre 1982 :**

¹ [http://www.lomag-man.org/sante travail/prevention_risque_prof_w_france.pdf](http://www.lomag-man.org/sante%20travail/prevention_risque_prof_w_france.pdf) consulté le 1/04/2018, 11H00.

Réunit les notions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail, en créant le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT). Ce dernier ayant pour mission de contribuer à la protection de santé et de favoriser la sécurité des salariés de l'établissement ainsi que l'aménagement des conditions de travail. Il veille à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires, notamment en matière de risques professionnels : « le CHSCT procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés »(article L.236-2 du Code du Travail).

➤ **La Directive n° 89/391/CEE du 1er juin 1989 du Conseil des Communautés Européennes, dite « directive-cadre » :**

Définit les principes fondamentaux de la protection des travailleurs. Elle concerne la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé. Elle s'applique à tous les secteurs d'activité publics ou privés, exceptées certaines activités spécifiques de la fonction publique et les services de protection civile. Elle fixe des obligations pour les employeurs et pour les salariés. Elle a placé l'évaluation des risques professionnels au sommet de la hiérarchie des principes généraux de prévention.

Alors que la plupart des dispositions de la « directive-cadre » préexistaient en droit français, la démarche d'évaluation a priori des risques constitue la principale novation de ce texte communautaire au regard de l'approche française classique.

L'évaluation en amont des risques vise à connaître, de manière exhaustive et précise, les risques à traiter auxquels les travailleurs peuvent être exposés. Elle s'attache à tenir compte de l'évolution des techniques, avec le souci d'assurer la mise en œuvre du principe fondamental d'une adaptation du travail à l'homme.)

➤ **La loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 (J.O. du 7 janvier 1992) :**

Entrée en vigueur le 31 décembre 1992, elle a permis de transposer les dispositions que la directive-cadre ajoutait au droit français.¹

2- Définition des risques professionnels :

« Un risque professionnel est un événement dont l'occurrence met en danger des personnes dans le cadre de l'exercice de leur métier. Les événements qui conduisent à des risques professionnels sont souvent connus, mais ils sont incertains, surtout pour les effets

¹ [http://www.lomag-man.org/sante travail/prevention_risque_prof_w_france.pdf](http://www.lomag-man.org/sante_travail/prevention_risque_prof_w_france.pdf) consulté le 1/04/2018, 11H00.

conjugués, dont la combinaison peut aboutir à un très grand nombre de possibilités. La totalité des risques possibles ainsi rencontrés dans les établissements industriels, commerciaux, administratifs, dans les infrastructures routières, portuaires ... ou dans les moyens de transport et les chantiers, est bien difficile à établir tant les situations sont diverses ; il en est de même pour les mesures de prévention ou de maîtrise des dangers afférents, dont on doit établir des priorités dépendant de leur criticité ».¹

3- accident de travail :

3-1- définition général de l'accident de travail :

La définition de l'accident du travail dans le régime général de sécurité sociale, qui est de loin le régime le plus important, est donnée par l'article L.411 du Code de la Sécurité Sociale : "Est considéré comme accident du travail quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant à quelque titre que ce soit pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise." ²

3-2- Les types d'accidents de travail :

Il existe différents types d'accidents de travail :

- Les accidents de travail sans arrêt de travail.
- Les accidents de travail avec arrêt de travail.
- Accident de travail mortel.
- Accident de travail incapacité permanente.³
- les accidents n'ayant pas entraîné plus de 3 jours d'incapacité. Ces accidents doivent être déclarés par l'employeur, dans les 8 jours calendrier, au moyen d'un formulaire électronique de déclaration simplifié, via la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale ou via l'assureur loi au Fonds des accidents du travail.
- Les accidents ayant entraîné au moins 4 jours d'incapacité doivent également être déclarés à l'assureur dans les 8 jours.

¹ http://www.officiel-prevention.com/formation/formation-continue-a-la-securite/detail_dossier_CHSCT.php?rub=89&ssrub=139&dossier=453 consulter le 2/2/2018.

² http://campus.cerimes.fr/medecine-du-travail/enseignement/medtravail_109/site/html/cours.pdf consulter le 3/2/2018.

³ http://medtrav54.free.fr/Nancy_0404/01_Accident_de_travail.doc p3, consulté le 19/03/2018.

- Un accident du travail grave est un accident du travail ayant entraîné la mort et/ou un accident du travail dont la survenance a un rapport direct avec une déviation par rapport au processus normal d'exécution du travail; ou bien avec l'agent matériel qui est impliqué dans l'accident, et qui a donné lieu soit à une lésion permanente, soit à une lésion temporaire.¹

3-3- Procédures de déclaration des accidents de travail :

- **la victime** : Doit déclarer l'AT à son employeur dans les 24 heures sauf cas de force majeure. Elle peut en outre informer la caisse dont elle dépend jusqu'à expiration de la 2ème année suivant l'accident, si l'employeur ne l'a pas fait. Une déclaration tardive ne supprime pas la présomption d'imputabilité.
- **l'employeur** : a l'obligation formelle de déclarer l'accident de travail à la CPAM sous 48 h (sinon la victime a deux ans pour le faire). Il doit également délivrer à la victime une feuille de soins AT comprenant 3 volets (triptyque) :
 - Volet n°1 à conservé par la victime.
 - volet n°2 à remettre aux praticiens traitants et aux auxiliaires médicaux pour facturation.
 - volet n°3 à remettre aux pharmaciens et/ou à l'établissement de soins.
 - L'employeur envoie également une attestation de salaire à la caisse afin de permettre le calcul des indemnités journalières en cas d'arrêt de travail.
- **le médecin consulté par la victime** :
 - établit un certificat médical initial sur le formulaire adéquat. Le certificat initial est un document important qui doit bien dater l'accident et surtout bien décrire les lésions (il sera toujours difficile de faire prendre en charge ultérieurement une lésion non décrite sur le certificat initial). Il doit adresser au moins un exemplaire au médecin conseil de la CPAM et remet l'autre à la victime. Il prescrit librement une thérapeutique et/ou un arrêt de travail.
 - note son ou ses actes sur la feuille de soins, le salarié n'effectuant aucune avance d'argent.

¹ <http://www.abbet.be/Fiche-4-4-Les-accidents-du-travail> consulté le 19/03/2018, 11H00.

Il établira à la fin des soins un certificat final descriptif décrivant les séquelles éventuelles en cas de consolidation ou attestant de la guérison.

- **La Caisse :** vérifie dans tous les cas la matérialité de l'accident (service administratif) et la réalité des lésions physiques imputables à l'AT (rôle du médecin conseil).
 - Si le médecin conseil accepte l'AT indiquant l'imputabilité des lésions à l'accident, l'assuré bénéficie de la présomption d'imputabilité.
 - Si la caisse conteste l'accident de travail, elle doit apporter la preuve contraire, informer victime et employeur dans un délai de 30 jours. Ce délai peut être complété « lorsqu'il y a nécessité d'examen ou d'enquêtes complémentaires » d'un délai de 2 mois à condition que la caisse en informe les différents acteurs précités.

La caisse peut faire procéder à une enquête auprès de l'employeur ou de la victime. Cette enquête est obligatoire en cas de décès ou d'incapacité permanente totale (IPT) probable.

- En cas de maladie non mentionnée dans un tableau, ou pour laquelle le tableau de maladie professionnelle n'est pas complètement respecté, la procédure de déclaration est la même mais la caisse transmet le dossier au CRRMP.¹

3-4- les causes des accidents du travail:

Elles sont en général plurifactorielles : moins de 20 % des AT seraient imputables à une seule cause.

- a) **Facteurs humains :** Ils peuvent être individuels ou collectifs. Les facteurs collectifs concernent la nature des relations interindividuelles au sein de l'entreprise (violence, harcèlements) voire le climat social (menace sur l'emploi). Les facteurs individuels peuvent être d'origine professionnelle (travail isolé) ou extraprofessionnelle (famille, état de santé). Ils perturbent l'état de santé d'un point de vue physique (handicap), physiologique (fatigue), mental ou émotionnel (vigilance, stress).

¹ http://campus.cerimes.fr/medecine-du-travail/enseignement/medtravail_109/site/html/cours.pdf consulter le 3/2/2018.

b) Facteurs techniques de l'environnement : il s'agit des expositions associées aux agents dangereux qu'ils soient de nature physique, chimique ou biologiques, quand les salariés doivent y faire face dans des conditions de prévention inadaptées.

c) Facteurs liés à l'organisation du travail :

1. Intérim :

La forte vulnérabilité des employés à titre temporaire est liée à plusieurs facteurs:

- La difficulté d'intégration de ces employés dans l'entreprise.
- Ce sont souvent des travailleurs jeunes, étrangers, faiblement qualifiés (donc plus à risque d'AT).
- Les intérimaires sont souvent employés dans les secteurs où les risques professionnels sont les plus élevés (industrie lourde et BTP). De plus, ils sont souvent affectés aux tâches les plus pénibles.
- Les intérimaires sont soumis à une cadence de travail très élevée car ils sont employés quand les entreprises doivent faire face à de brèves pointes d'activité.

2. Sous-traitance :

Les motifs de recours à la sous-traitance sont de deux types : soit le recours à une technicité particulière, soit l'externalisation des activités à plus faible valeur ajoutée (nettoyage, manutention, emballage, par ex.). C'est dans ce dernier cas que le risque d'AT est augmenté car les sous-traitants sont contraints de comprimer les coûts de leurs interventions:

- Cadences de travail élevées.
- Entreprises de petite taille qui n'atteignent pas le seuil d'effectif à partir duquel la création d'une CE ou d'un CHSCT est obligatoire.
- Forte proportion d'intérimaires dans ces entreprises.

3. Travail en flux tendu :

Il impose des cadences rapides ce qui génère un stress et favorise les erreurs donc les AT.

4. Travail posté :

Les principales causes d'AT sont alors la fatigue, la diminution de la vigilance.¹

¹ http://medtrav54.free.fr/Nancy_0404/01_Accident_de_travail.doc p3, consulté le 19/03/2018.

4- les maladies professionnelles :

4-1- définitions général :

Sans définition officielle, elle peut toutefois être décrite comme la conséquence de l'exposition plus ou moins prolongée à un risque lors de l'exercice d'une activité professionnelle. Dès leur embauche (sans délai de carence), les travailleurs salariés ou assimilés bénéficient de la protection contre le risque professionnel. Cette protection est également étendue à diverses catégories de personnes (élèves des établissements techniques, les apprentis, les stagiaires, les participants à des actions d'insertion professionnelle, les détenus exerçant un travail pénal, etc.).

4-2- Maladies professionnelles indemnissables :

1. la victime : déclare elle-même la maladie professionnelle à la CPAM. Elle adresse à la caisse :

- Le formulaire spécifique en 4 exemplaires précisant ses employeurs successifs et les postes occupés.
- Les deux premiers volets du certificat médical initial établi par le praticien (elle en conserve 1 exemplaire).
- Une attestation de salaire (fournie par le dernier employeur) s'il y a arrêt de travail.
- Cette déclaration doit être faite dans les 15 jours qui suivent l'arrêt du travail ou s'il n'y a pas cessation de l'activité dans les 15 jours qui suivent la date de la première constatation médicale.

2. L'employeur : remet au salarié qui en fait la demande une attestation de salaire qui permettra le calcul des indemnités journalières. Tout employeur utilisant des procédés de fabrication ou produits susceptibles de provoquer des MPI est tenu d'en faire la déclaration à la CPAM et à l'inspection du travail sous peine d'amende.

3. Le praticien : librement choisi par l'assuré établit un certificat médical initial en 4 exemplaires (2 destinés à la caisse et 1 à conserver par le malade). Il ne faut pas omettre de mentionner la date de la 1^{ère} constatation médicale de la maladie qui est la date de référence pour la comparaison au délai de prise en charge. Elle peut être différente de la date de rédaction du certificat. Le certificat final descriptif est établi en temps voulu également par ce praticien.¹

¹ http://campus.cerimes.fr/medecine-du-travail/enseignement/medtravail_109/site/html/cours.pdf consulter le 3/2/2018.

4. **La Caisse** instruit le dossier et en informe l'employeur et l'inspecteur du travail. Elle fait procéder à une enquête administrative afin de contrôler la réalité de l'exposition au risque. C'est le service médical qui reconnaît ou non la conformité des symptômes. La Caisse a 3 mois pour prendre sa décision, délai qui peut être complété de 3 mois en cas d'examen ou d'enquête complémentaire nécessaire.¹

5- Les différents risques professionnels :

a. Les risques des circulations et déplacements :

- Ces risques concernent les circulations et déplacements au sein de l'entreprise à l'intérieur d'une même unité géographique. Exemple : d'un service à un autre qu'ils soient dans le même bâtiment ou non, de la boutique à la réserve, du magasin à la cave, etc. Ils ne concernent pas les déplacements à l'extérieur de l'entreprise sur les réseaux routiers, qui sont traités dans les risques routiers.
- Cette famille de risques regroupe les accidents liés aux chutes, faux pas, trébuchements, heurts, chutes de hauteur mais aussi les collisions des personnes avec des machines ou des engins de manutention. Sont aussi considérés tous les risques de chutes d'objets, les coincements et blessures liés aux portes et portails, aux voies d'évacuation et issues de secours.
- Les chutes de plain-pied ou de hauteur représentent 36 % des accidents de travail.

b. Les risques des manutentions manuelles et mécaniques :

- Ces risques concernent tous les risques liés à l'utilisation de matériel de manutention (diable, transpalette, Fenwick...) et à la manipulation mécanique d'objets (caisses, cartons, marchandises...).
- Ils concernent aussi la manutention manuelle de charges qui se définit comme toute opération de transport ou de soutien d'une charge, par un ou plusieurs salariés, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement d'une charge qui, du fait de ses caractéristiques ou de conditions ergonomiques défavorables, comporte des risques, notamment dorsolombaires pour les personnes concernées.²

¹ http://campus.cerimes.fr/medecine-du-travail/enseignement/medtravail_109/site/html/cours.pdf consulter le 3/2/2018.

² http://www.efficience-santeautravail.org/downloads/EST_Familles_de_risques.pdf consulter 15/03/2018.

- Les manipulations manuelles représentent 35 % des accidents du travail (objets en cours de manipulation ou en cours de transport). Elles sont fréquemment à l'origine d'accidents dorsaux, en particulier lombaires.
- Les manutentions manuelles et mécaniques peuvent entraîner des lésions graves notamment en cas de heurt ou de collision avec des engins ou matériels. Elles génèrent des TMS, des lombalgies, des dorsalgies.

c. Les risques physiques :

- Cette famille de risques englobe tous les phénomènes physiques et les nuisances qui peuvent avoir un impact sur la santé humaine.
- Les risques physiques concernent tous les risques liés à l'utilisation de machines ou équipements professionnels (presse, outils, scie, matériel divers, y compris les couteaux, les machines à découper, les fours...) et l'utilisation d'équipements additionnels (échelle, escabeau, échafaudage...).
- Ils concernent aussi l'environnement de travail : bruit, ambiances lumineuses, vibrations, travail sur écran, rayonnements optiques ou électromagnétiques, chaleur, froid, etc.
- Les risques physiques vont engendrer un dommage sur tout ou partie du corps humain ainsi que des maladies professionnelles telles que les TMS, les lombalgies, les surdités, les troubles vasculaires du système main bras, les effets des rayonnements sur la peau et les risques oculaires (photo-conjonctives, cataractes).

d. Les risques psychosociaux :

- Les risques psychosociaux concernent certains aspects anxiogènes du travail : cadences élevées, charge de travail importante, contact avec le public, isolement, travail posté, travail de nuit, etc.
- Ils comprennent aussi les risques qui portent atteinte à l'intégrité physique et à la santé mentale des salariés : stress, souffrance au travail, harcèlement moral ou sexuel, violence au travail.¹
- Ils sont à l'origine de pathologies professionnelles telles que les dépressions professionnelles, les maladies psychosomatiques, les problèmes de sommeil, mais aussi de pathologies concernant la santé physique comme les Troubles

¹ http://www.efficience-santeautravail.org/downloads/EST_Familles_de_risques.pdf consulter 15/03/2018.

Musclent-Squelettiques (TMS) telles que les douleurs de dos et/ou dans les membres... Les manifestations de stress sont d'ordre individuel (irritabilité, absentéisme, etc.) les causes et les effets du stress peuvent être, en revanche, collectifs.

- Leur détection passe par l'analyse des conditions de travail (aménagement des postes), l'organisation du travail (horaires, cadences), la communication (relations hiérarchiques), l'environnement de travail, etc.
- L'absentéisme, la turne over, la fréquence des conflits interpersonnels et les plaintes des salariés sont autant d'indicateurs à prendre en compte pour la prévention.
- Ces risques doivent faire l'objet de mesures préventives afin de les supprimer ou de les limiter.

e. Les risques routiers :

- Ces risques concernent les déplacements des personnes à bord de véhicules routiers (véhicule personnel ou de service, camion, camionnette, 2 roues...), sur les réseaux routiers, à l'occasion de missions à l'extérieur de l'entreprise. Exemple : déplacements d'une entreprise à une autre, à l'atelier ou services externes, chez un client, un organisme, etc.
- Les risques routiers concernent aussi les trajets domicile/travail - travail/restaurant ou tout autre lieu où le salarié prend habituellement ses repas. Les risques liés aux déplacements piétons occasionnels ou non (faire une course, aller à la poste...) sont aussi à prendre en compte dans l'évaluation de risques.
- Les accidents de la route survenus en missions ou lors des trajets domicile/travail sont à l'origine des deux tiers des accidents du travail ayant entraîné la mort, ils sont la première cause de mortalité au travail et génèrent plusieurs millions de jours d'arrêt.
- Ce sont les entreprises qui, les premières, subissent les coûts occasionnés par ces accidents (taux AT, jours d'arrêt de travail, assurances, frais judiciaires, amendes, désorganisation des services, immobilisation des véhicules, etc.).¹

¹ http://www.efficience-santeautravail.org/downloads/EST_Familles_de_risques.pdf consulter 15/03/2018.

Les accidents, qui ont lieu lors des déplacements privés des salariés génèrent, indirectement, des coûts importants pour l'entreprise (jours d'arrêt de travail notamment).

f. Les risques d'incendie et d'explosion :

- L'incendie est le sinistre le plus connu de tous et sans doute celui pour lequel il existe le plus grand nombre de moyens de prévention.
- Dans le milieu industriel, les causes de sinistres incendie se répartissent ainsi : criminel : 40 %, électrique : 25 %, défaillance technique : 14 %, négligence humaine : 9 %, travaux à feu nu : 7 %, chauffage : 5 %.
- Même si depuis quelques années, on constate une baisse globale du nombre d'incendies industriels (sans doute due à l'effet incitatif des primes d'assurance), il y a paradoxalement une augmentation du nombre de gros sinistres (ceux dont le coût est supérieur à 8 M€).
- 70 % des entreprises qui connaissent un sinistre important disparaissent dans les 3 ans qui suivent et ce pour diverses raisons telles que : destruction des locaux, des stocks et outils de production, la perte de données informatiques non sauvegardées, les sous-traitants qui se tournent vers d'autres fournisseurs.

g. Les risques chimiques :

- Ces risques concernent les produits, émissions, déchets chimiques (peintures, diluants, white spirit, essence de térébenthine, pyrèthres, amines aliphatiques, acétone, xylène, acétate de n-butyle, solvants, pentachlorophé-nol, formaldéhyde...).
- Sont inclus aussi dans cette famille de risques les lubrifiants, fluides de coupe ou de laminage, acides ou bases, liquides cryogéniques, gaz sous pression, résines synthétiques (époxy, polyuréthanes, polyesters non saturés, etc.), les produits phytosanitaires (pesticides, herbicides, fongicides...), etc.
- De la même façon les batteries de traction pour les véhicules électriques (chariots élévateurs) et/ou les batteries stationnaires pour l'alimentation en énergie, etc. appartiennent aux risques chimiques.¹
- Les fumées (soudure, gaz d'échappement...), les produits volatiles (huile chaude...) ou les poussières (ciment, farine, sciure de bois...), tout comme

¹ http://www.efficience-santeautravail.org/downloads/EST_Familles_de_risques.pdf consulter 15/03/2018.

l'utilisation d'outils en nickel, chrome ou cobalt et les gants en latex font partie de cette famille de risques.

- Sont aussi concernés les produits d'entretien et les produits chimiques d'usage courant (colles, acétone, alcool...) également certains produits d'usage professionnel par exemple les produits utilisés par les coiffeurs (teintures, décolorants, laques et autres produits cosmétiques...), par les peintres (peinture, décapant...), les menuisiers (colles...), etc.
- Les conséquences des accidents liés aux risques chimiques sont multiples et peuvent être graves : brûlures, intoxications, allergies, irritations cutanées, atteintes des voies respiratoires, etc.

h. Les risques biologiques : Ces risques concernent les contacts avec :

- Du sang ou d'autres liquides biologiques visiblement teintés de sang :
 - Fouille d'un individu ou d'un lieu.
 - Secours à une personne blessée
 - Blessure infligée avec un objet piquant ou coupant qui aurait pu être en contact avec du sang
 - Blessure infligée avec un objet piquant ou coupant malpropre.
- De la terre, de la poussière.
- Des micro-organismes contagieux aéroportés :
 - Manipulation de peaux, poils, crins, soies d'animaux ou autres dépouilles animales.
 - Collecte et traitement des ordures.
- La salive d'un animal sauvage ou errant, ou morsure.
- Des eaux usées (travaux effectués dans les égouts).
- Des bio aérosols (moisissures ou leurs fragments et toxines microbiennes).¹

¹ http://www.efficience-santeautravail.org/downloads/EST_Familles_de_risques.pdf consulter 15/03/2018.

6- Évaluation des risques professionnels :

L'évaluation des risques professionnels (EvRP) constitue une étape cruciale de la démarche de prévention. Elle en est le point de départ. L'identification, l'analyse et le classement des risques permettent de définir les actions de prévention les plus appropriées, couvrant les dimensions techniques, humaines et organisationnelles. L'évaluation des risques doit être renouvelée régulièrement :

➤ **L'évaluation des risques professionnels (EvRP) consiste à identifier les risques :**

Auxquels sont soumis les salariés d'un établissement, en vue de mettre en place des actions de prévention pertinentes couvrant les dimensions techniques, humaines et organisationnelles. Elle constitue l'étape initiale de toute démarche de prévention en santé et sécurité au travail.

L'EvRP est une démarche structurée dont les résultats sont formalisés dans un "**document unique**". Ce document est mis à la disposition des salariés, des membres du CHSCT, des délégués du personnel, du médecin du travail, de l'inspecteur du travail et des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale ainsi que des inspecteurs de la radioprotection.

L'évaluation des risques professionnels (EvRP) relève de la responsabilité de l'employeur, et s'inscrit dans le cadre de son obligation générale d'assurer la sécurité et de protéger la santé des salariés.

L'évaluation des risques professionnels figure parmi les principes généraux de prévention énoncé dans le Code du travail : (**articles L.4121-2 et L.4121-3**). Celle-ci englobe des actions d'identification et de classement des risques et aussi de mise en place d'actions de prévention. Ces actions ne dispensent pas l'entreprise de mettre également en œuvre des mesures correctives immédiates.¹

¹ <http://www.inrs.fr/demarche/evaluation-risques-professionnels/ce-qu-il-faut-retenir.html> consulté le 7/03/2018.

L'EvRP constitue l'un des principaux leviers de progrès dans l'entreprise. Elle lui est utile puisqu'elle peut contribuer à améliorer son fonctionnement tout au long de son évolution, en consolidant la maîtrise des risques avérés mais également en pointant l'apparition de risques à effets différés ou de nouveaux risques, en particulier ceux qui sont liés aux nouvelles organisations (recours plus fréquent à des CDD, intérim, flux tendus...) ou à de nouveaux procédés industriels.

La santé et la sécurité des salariés ne doivent donc pas être dissociés du fonctionnement de l'entreprise (choix techniques, organisation du travail, mobilisation des compétences, formation...). La mise en place d'une démarche de prévention contribuera à améliorer la performance de l'entreprise sur le plan humain et économique.

➤ **Cadre juridique :**

En France, l'obligation générale de sécurité qui incombe à l'employeur doit le conduire à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs (**article L. 4121-1**). Conçue comme une véritable "boîte à outils", cette disposition générale prévoit la mise en œuvre de mesures de prévention, bâties sur des principes généraux qui doivent aider et guider l'employeur dans sa démarche globale de prévention (**article L. 4121-2**).

Figurant au nombre de ces principes généraux, l'évaluation des risques constitue un élément clé de cette démarche. Elle en est le point de départ et permet, dans un environnement à évolution rapide, de choisir des actions de prévention appropriées et d'apporter, face à des risques déterminés, des réponses et des solutions complètes qui ne soient pas uniquement "techniques".

Les résultats de l'évaluation doivent être transcrits dans un "document unique" (articles R. 4121-1 et suivants). L'absence de formalisation des résultats de l'évaluation des risques dans un « document unique » est passible d'une amende de 1500 euros (doublée en cas de récidive).

La circulation n° 6 de la Direction des relations du travail du 18 avril 2002 est venue apporter des éléments utiles pour élaborer le document unique d'évaluation des risques.¹

¹ <http://www.inrs.fr/demarche/evaluation-risques-professionnels/ce-qu-il-faut-retenir.html> consulté le 7/03/2018.

7- Principes de l'évaluation :

La démarche d'évaluation des risques s'appuie sur des principes contribuant à sa réussite et sa pérennité :

- **Afficher sa volonté de réaliser une évaluation des risques :**

Lors de l'étape de préparation de l'évaluation, le chef d'entreprise s'engage sur les objectifs, les moyens et les modalités d'organisation et de communication.

- **Choisir les outils d'évaluation qui sont adaptés à son entreprise :**

Plusieurs techniques, outils et guides-modes d'emploi existent. Cependant, l'employeur choisira celle ou celui qui est adapté à la taille de son entreprise, sa culture, la nature de ses activités.

- **S'organiser pour être autonome :**

La réalisation en interne de l'évaluation des risques est à privilégier. Néanmoins, l'employeur peut s'appuyer sur des aides extérieures. Cette autonomie permet au chef d'entreprise de :

- Rester maître des décisions garantissant la maîtrise des risques,
- Contribuer à l'appropriation de la démarche par l'encadrement et les salariés.

- **Associer les salariés :**

Les salariés sont les premiers concernés par les risques professionnels auxquels ils sont exposés. L'identification des risques, le classement des risques et les propositions d'actions de prévention font l'objet d'échanges avec les salariés et/ou leurs instances représentatives.

- **Décider des actions de prévention :**

L'EvRP est avant tout utile pour l'entreprise. Elle conduit à choisir des actions de prévention appropriées.¹

¹ <http://www.inrs.fr/demarche/evaluation-risques-professionnels/ce-qu-il-faut-retenir.html> consulté le 7/03/2018.

Section II : La prévention

La prévention des risques professionnels est l'ensemble des actions anticipées destinées à maîtriser les risques d'accidents de travail ou de maladies professionnelles et à améliorer les conditions de travail par des solutions techniques, organisationnelles et humaines.

1- Les bases de la prévention :

La prévention des risques professionnels, c'est l'ensemble des dispositions à mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité des salariés, améliorer les conditions de travail et tendre ou bien-être au travail.

- elle s'inscrit dans une logique de responsabilité sociale des entreprises.
- elle vise à anticiper et à limiter les conséquences humaines, sociales et économiques des accidents du travail (AT) et des maladies professionnelles (MP).
- elle se traduit par des enjeux, un engagement et une volonté politique où sien de l'entreprise.
- elle reposé sur des principes, des méthodes et des outils.
- elle se concrétise au quotidien par une implication de chacun, des pratiques de métier, la mise en œuvre de ces principe, et le respect de valeur essentielles : en d'autres termes, développer dans l'entreprise une culture de prévention.
- elle implique des acteurs qui travaillent ensemble dans un objectif commun, afin d'assurer l'intégrité physique et mentale de tous les salariés et créés les conditions de leur bien-être physique, mentale et social.¹

2- Les principes généraux de prévention :

- **Éviter les risques** : Supprimer le danger ou l'exposition à celui-ci.
- **Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités** : Qui ne peuvent pas être évités. Apprécies leur nature et leur importance, notamment lors de l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels, afin de déterminer les actions à mener pour assurer la sécurité et garantir la santé des travailleurs.

¹ <http://www.ast74.fr/upload/informations-sante-travail/introduction-a-la-prevention-des-risques-professionnels.pdf> p03, consulter le 26/02/2018.

- **Combattre les risques à la source :** Intégrer la prévention dès la conception des équipements, des modes opératoires et des lieux de travail
- **Tenir compte de l'état d'évolution de la technique :** Assurer une vielle pour mettre en place des moyens de prévention adaptés, en prenant en considération les effets sur l'organisation.
- **Remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou par ce qui est l'est moins :** Dans tous les domaines les outils, produits ou procédés dangereux doivent, quand c'est possible, d'être remplacé par un équivalent présentant moins de risques ?
- **donner la priorité aux mesures de protection collective :**

Utiliser des équipements de protection individuelle uniquement en compliment des protections collectives on à défaut de protection collective efficace.
- **former et informer les salariés sur les risques et leur prévention :**

L'employeur est tenu d'informer tous les salariés sur les risques qu'ils encourent et sur les mesures prises pour y remédier. Il doit assurer une formation à la sécurité et la renouveler périodiquement.¹
- **Adapter le travail à l'homme :**

Pour la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé.
- **Planifier la prévention :**

En y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants.²

3- Les objectifs et les enjeux :

La mise en place d'une démarche de prévention répond à différents enjeux :

- Un enjeu humain : préserver la santé physique et mentale et assurer la sécurité des agents.

¹ <http://www.ast74.fr/upload/informations-sante-travail/introduction-a-la-prevention-des-risques-professionnels.pdf> p03, consulter le 26/02/2018.

² SABRINA Auduberteau et KARINE Gavino, op. Cit, p7.

- Un enjeu juridique : satisfaire aux exigences réglementaires, la responsabilité civile ou pénale de la collectivité et/ou de ses représentants peut être engagée lors d'un accident de travail.
- Un enjeu économique : réduire les coûts directs (réparations, soins, etc.) et indirects (remplacement de la victime, surcharge de travail des présents, baisse de la qualité du service rendu au public) des accidents de travail.
- Un enjeu managérial : motiver, reconnaître et responsabiliser les agents, instaurer un climat de confiance au sein de la collectivité.¹

4- Les trois types de prévention :

En matière de politiques de prévention, on distingue traditionnellement trois niveaux différents :

1. La prévention primaire :

Celle-ci est absolument essentielle et doit être clairement privilégiée du point de vue des principes de prévention.

L'ensemble des mesures de prévention primaire peuvent être classées selon les quatre axes de travail suivants :

- l'organisation du travail et des processus.
- la gestion des ressources humaines.
- le management.
- la conduite du changement.

Par **actions sur l'organisation du travail** ou des processus, on entend tout ce qui relève :

- du contexte de travail : organisation des locaux, conditions d'exercice de l'activité (pression des usagers, pression de l'urgence, etc.).
- faire du travail de qualité, capacité à respecter les valeurs du travail de qualité, organisation de l'entraide et du renfort.
- de la cohérence organisationnelle globale d'un service ou d'une entité de travail : adéquation besoins des publics et effectifs disponibles, pics d'activité, capacité à prendre en charge des situations variées.

¹ SABRINA Auduberteau et KARINE Gavino, op. Cit, p7

Par **actions sur la gestion des ressources humaines**, on entend tout ce qui relève :

- de la politique RH à moyen/long terme : recrutement, développement des compétences, évolution des missions, avancement, politique de formation, rémunérations.
- de la gestion à plus court terme des ressources humaines : entretiens d'évaluation, primes, etc.

Par **actions sur le management**, on entend ce que l'entité demande à l'ensemble de ses cadres et les moyens qu'elle engage pour les soutenir :

- travailler sur les outils de pilotage d'une entité ou d'une activité par exemple en équilibrant ce qui relève du management du "combien" et du management du "comment".
- renforcer les processus de retours d'expérience au sein d'une équipe.
- organiser des démarches d'échange et de partage de bonnes pratiques entre managers.

Par **actions sur la conduite du changement**, on entend toutes les études et mesures anticipatrices envisagées en amont d'un changement :

- diagnostic des forces et faiblesses.
- aménagement des locaux.
- préparation des réorganisations ou fusions, fermetures de services ou d'entités.
- anticipation des ruptures technologiques.

2. La prévention secondaire :

Il s'agit de ce qui peut être fait pour aider les salariés à faire face aux facteurs de risques.

Assez fréquemment, l'insuffisance des mesures de prévention primaire engagées conduit à la manifestation des risques auxquels les agents doivent faire face.¹

¹ Confédération européenne des syndicats (ETUC-CES), « Santé, sécurité et prévention des risques : vers une meilleure information, consultation et participation dans l'entreprise », n° VS/2012/0317). p56.

Mais il existe de nombreuses situations où le risque ne peut être évité. Dans ces situations, des moyens peuvent être engagés pour aider les travailleurs à faire face à leurs difficultés.

Cela renvoie par exemple aux plans mis en œuvre pour faire face aux situations dégradées, aux temps d'échanges professionnels consacrés à l'analyse de situations difficiles afin d'en tirer des enseignements et d'améliorer les pratiques et comportements de tous. Cela renvoie aussi souvent à des actions de formations adaptées aux facteurs de risques identifiés. Par exemple, dans un établissement accueillant du public, il peut s'agir de formations permettant de prévenir ou gérer les incivilités ou agressions. Il peut aussi s'agir d'actions renforçant le lien social, les collectifs de travail entre collègues et au sein de l'encadrement.

3. La prévention tertiaire :

La prévention tertiaire relève davantage du curatif que du préventif.

Deux types d'actions principales peuvent être mises en place :

- la prise en charge psychologique de salariés confrontés à un évènement grave, voire traumatique (agression verbale ou physique, altercation entre agents, accident d'un collègue pendant le travail, etc.).
- l'aide, l'assistance et le soutien aux individus en souffrance qui relève de l'intervention de professionnels.¹

5- les valeurs de la prévention :

➤ La personne :

Le chef d'entreprise, l'encadrement et les salariés sont impliqués dans la démarche de prévention des risques professionnels.

Les méthodes de management utilisées sont compatibles avec une éthique du changement qui respecte la personne.

➤ La transparence :

La maîtrise des risques impliqués pour le chef d'entreprise et l'encadrement.

- La clarté de l'objectif visé (affichage de l'objectif d'amélioration de la santé, de la sécurité et des conditions de travail).

¹ Confédération européenne des syndicats (ETUC-CES), « Santé, sécurité et prévention des risques : vers une meilleure information, consultation et participation dans l'entreprise », n° VS/2012/0317). p57.

- L'engagement et l'exemplaire de chef d'entreprise et de l'encadrement dans la démarche de prévention et dans sa mise en œuvre (engagement personnel et mise à disposition des moyens nécessaires).
- La prise en compte de la réalité des situations de travail.
- La communication sur la santé et la sécurité au travail.

L'adhésion du personnel est une condition chef dans la mise en place d'une politique de prévention des risques.

➤ **Le dialogue social :**

Cela signifie impliquer les salariés et les instances représentatives du personnel (CES et délégué du personnel) dans la mise en œuvre de la politique de prévention.

6- Les pratiques de la prévention :

- Intégrer la gestion de la santé et de la sécurité au travail dans toutes les fonctions de l'entreprise (cachât, étude, protection....)
- Harmoniser la politique de la santé et de la sécurité avec les autres politiques de l'entreprise. (Ressources humaines, qualité, environnement, production, gestion, financière....)
- Développer l'autonomie de l'entreprise en manière de prévention.
- Favoriser un reproche pluridisciplinaire (technique, humain et organisationnel).
- Faire de l'identification et de l'Évaluation a priori des risques un élément majeur de la politique de santé et de sécurité au travail.
- Intégrer la prévention des la conception des lieux des équipements, des postes et des méthodes de travail.
- Analyser les accidents de travail et les maladies professionnelles en remontant aux causes les plus en amont.
- Améliorer la politique de maîtrise des risques et faire évaluer les valeurs de base de l'entreprise. ¹

7- La démarche de prévention :

¹ <http://www.ast74.fr/upload/informations-sante-travail/introduction-a-la-prevention-des-risques-professionnels.pdf> p03, consulter le 26/02/2018.



Figure 1: les étapes de la démarche de prévention.¹

Étape 1 : Préparer la démarche de prévention :

¹ ISABELLE Corréard et autre, op.cit, P24.

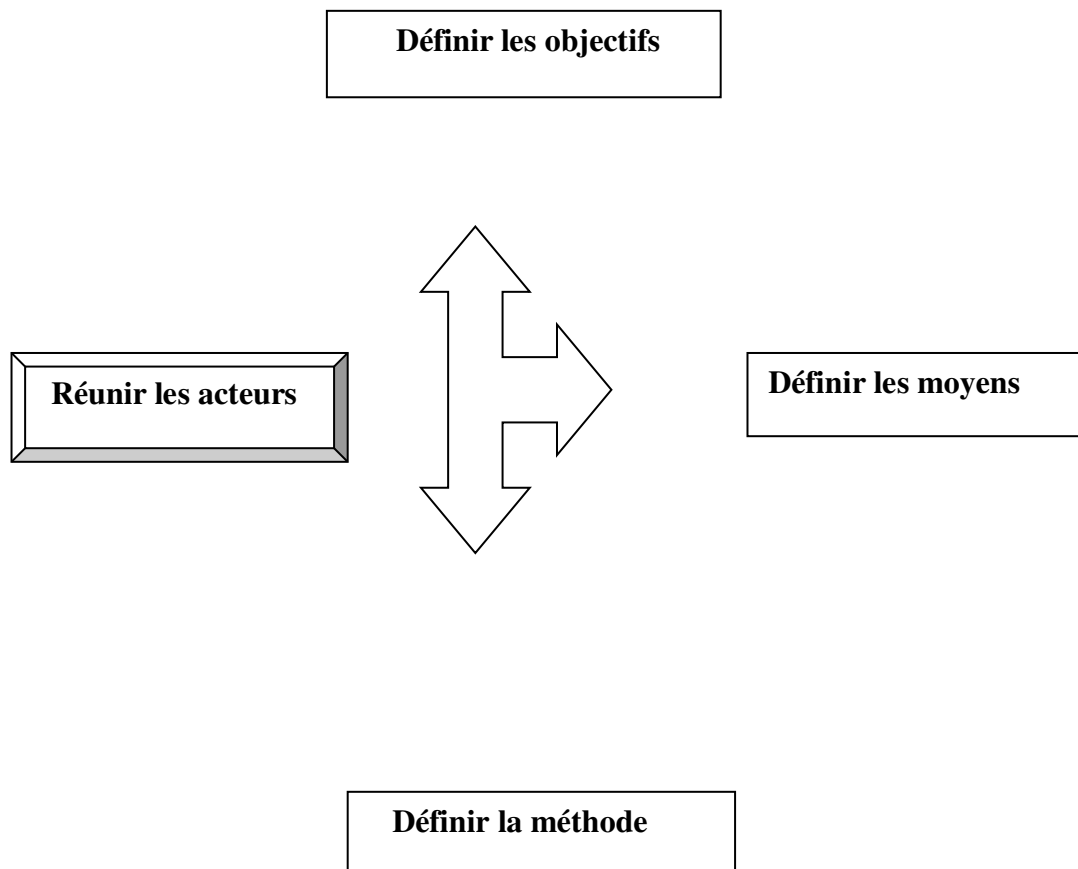


Figure2 : étape 1¹

Étape 2 : Évaluer les risques :

L'évaluation des risques consiste à identifier et classer les risques.

Article L.4.121-3

« L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail.²

À la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de

¹ ISABELLE Corréard et autre, op.cit, P24.

² Ibid. P25.

la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement. »

Étape 3 : Élaborer un programme d'actions :

Ce programme d'actions est défini à la fois par poste ou activité de travail mais également d'une façon plus globale sous la forme d'une politique générale de prévention dans l'entreprise en permettant la cohérence de l'ensemble des actions :

- Amélioration des conditions de travail : températures des locaux, aération/ventilation, éclairage, exposition au bruit, rythmes et horaires de travail, etc.
- Réductions des manutentions manuelles.
- Mise en place de protection collective des salariés.
- Mise en place d'équipements de protection individuelle.
- Vérifications périodiques des installations électriques, limitation de l'exposition ou remplacement des produits dangereux.
- Optimisation de l'organisation des déplacements et de la circulation au sein de l'entreprise.

Étape 4 : Mettre en œuvre les actions :

Cette mise en œuvre implique de désigner une personne chargée du suivi et garante du déroulement des actions. Elle nécessite également l'utilisation d'outils de pilotage permettant d'ajuster les choix, de contrôler l'efficacité des mesures et de respecter les délais.¹

Étape 5 : Évaluer la démarche de prévention :

Cette phase dynamique permet de dresser un bilan périodique des actions et ainsi d'apporter des corrections au programme d'actions.

Ces cinq étapes ne dispensent pas l'entreprise de mises en œuvre immédiates de mesures de prévention.²

¹ ISABELLE Corréard et autre, op.cit, P25.

² Ibid. P26.

8- Les acteurs de la prévention :

a. Inspecteur du travail :

- Veille à l'application des dispositions légales et réglementaires contrôle, conciliation, décision dispositions.
- A un pouvoir de conseil.
- Il peut :
 - Effectuer à tout moment des visites dans l'entreprise.
 - Mener des enquêtes (AT, MP).
 - Emettre des observations ou des mises en demeure.
 - Transmettre des procès verbaux à la Justice.
 - Exiger le retrait ou la mobilisation de dispositions illégales du Règlement intérieur.
 - Peut imposer la création d'un CHSCT même si moins de 50 salariés ou trancher sur le nombre de CHSCT dans celles de plus de 500.
 - Participer à l'évaluation des risques.
- Il conseil :
 - En fournissant les informations sur les dispositions en vigueur.
 - En engageant l'autorité de l'administration dans les conflits juridiques.

b. Les Caisses Régionales d'Assurance Maladies-CRAM :

Les CRAM ont pour rôle de développer et concourir à l'application des règles de tarification.

Leur action allie Conseil, Contrôle, Formation.

Elles sont dotées d'un service de Prévention, composé d'Ingénieurs Conseils et de Contrôleurs de Sécurité.

c. La direction :

- Connaît et assure du respect de l'application des textes et accords professionnels.
- S'implique et intègre l'hygiène et la sécurité dans la stratégie globale de l'entreprise.
- Définit une politique de sécurité axée sur la prévention.
- Détermine et donne les moyens pour la mettre en œuvre.¹

¹ <http://d1n7iqsZ6ob2ad.cloudfront.net/document/pdf/538c9d541bd84.pdf> p10, consulté le 2/02/2018.

d. L'encadrement :

- Représente l'entreprise et ses contraintes.
- Interface de communication.
- S'implique dans la mise en œuvre.¹
- Informe et forme le personnel.

e. Le salarié :

Le salarié doit respecter :

- Le règlement intérieur.
- Les consignes de travail.
- Les règles de l'art.
- Et les dispositions réglementaires en matière d'hygiène et de sécurité du travail Ces dispositions font partie du contrat de travail.

Le salarié doit pouvoir bénéficier :

- D'un suivi médical par an.
- D'une formation et d'une information appropriée à la sécurité (Art L231-3-1).
- D'un droit d'expression directe et collective sur les conditions de travail.
- D'un droit d'alerte et de retrait (DGI : Danger Grave Imminent).

Le salarié a une obligation générale de prudence et de vigilance et doit prendre soin de sa sécurité et de sa santé ainsi que de la sécurité et de la santé des personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

f. Le CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) :

- Obligatoire dans les établissements industriels et commerciaux de plus de 50 salariés.
- Si moins de 50, délégué du personnel investis missions CHSCT.
- Objectif :
 - Diminuer les accidents du travail, les MP.
 - Améliorer les conditions de travail.²

¹ <http://d1n7iqsZ6ob2ad.cloudfront.net/document/pdf/538c9d541bd84.pdf> p10, consulté le 2/02/2018.

² <http://d1n7iqsZ6ob2ad.cloudfront.net/document/pdf/538c9d541bd84.pdf> p11, consulté le 2/02/2018.

- Composition (L236-5, R236-5) :
 - Le chef d'entreprise ou son représentant.
 - Délégation du personnel.
 - Médecin, inspecteur et contrôleur CRAM si accident mortel.
 - Représentant service sécurité.
 - Représentants syndicaux.
- Missions :
 - Analyse des risques professionnels et des conditions de travail.
 - Enquête à l'occasion des accidents graves et des MP ou à caractère professionnel.
 - Inspecte l'établissement au moins une fois par trimestre.
 - Contribue à la protection de tous les travailleurs.
 - Veille au respect des prescriptions législatives et réglementaires.

g. Le service de santé au travail :

- Repose sur le principe de la pluridisciplinarité :
 - Mobiliser toutes les compétences nécessaires à la prévention et à l'amélioration des conditions de travail.
 - Compléter les compétences du médecin du travail par recours à des compétences (ergonomie, toxicologie, hygiène industrielle, organisation du travail, ...).
- Il a un rôle préventif qui consiste à éviter l'altération de la santé des travailleurs du fait de leur activité professionnel.¹
- Il conseille les employeurs et les salariés sur l'analyse du milieu et des postes de travail, ainsi que les corrections à y apporter en ce qui concerne notamment :
 - Les nuisances contre les risques d'accident, utilisation des produits dangereux.
 - L'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise.
 - La prévention des MP.
 - L'adaptation des postes de travail.
 - L'Hygiène générale de l'établissement.²

¹ <http://d1n7iqsZ6ob2ad.cloudfront.net/document/pdf/538c9d541bd84.pdf> p11, consulté le 2/02/2018.

² <http://d1n7iqsZ6ob2ad.cloudfront.net/document/pdf/538c9d541bd84.pdf> p12, consulté le 2/02/2018.

- Rôle du service HSE :
 - Organise la prévention des MP.
 - Organise la prévention des AT.
 - Organise la prévention des pollutions.

Pour la santé au travail champ d'application couvre la prévention de la santé humaine face à des différents types de risques professionnels : le risque chimique lié à l'utilisation de substances chimiques ou naturelles, le risque physique, le risque biologique.¹

9- les stratégies de prévention :

L'élimination des risques ou, tout au moins leur réduction sous un seuil acceptable, ne peut se faire en une fois. Le nombre de facteurs de risque et le nombre de situations de travail où ces facteurs existent sont à ce point grands qu'il serait utopique et impossible de vouloir les étudier tous et toutes, a priori, en détails. Ce serait d'ailleurs inutile, puisque, dans la majorité des cas, des mesures de prévention peuvent être prises d'emblée à partir de simples observations par les personnes directement concernées dans les entreprises et qui connaissent en détails les conditions de travail. Dans certains cas seulement, une étude plus détaillée s'avère nécessaire et, dans quelques cas particulièrement complexes uniquement, la participation d'experts devient indispensable.²

¹ <http://d1n7iqsZ6ob2ad.cloudfront.net/document/pdf/538c9d541bd84.pdf> p12, consulté le 2/02/2018.

² Professeur J.MALCHAIRE, *stratégie générales de prévention des risques professionnels*, **clos** chapelle-aux-champs 30-38, B-1200 Bruxelles, p9.

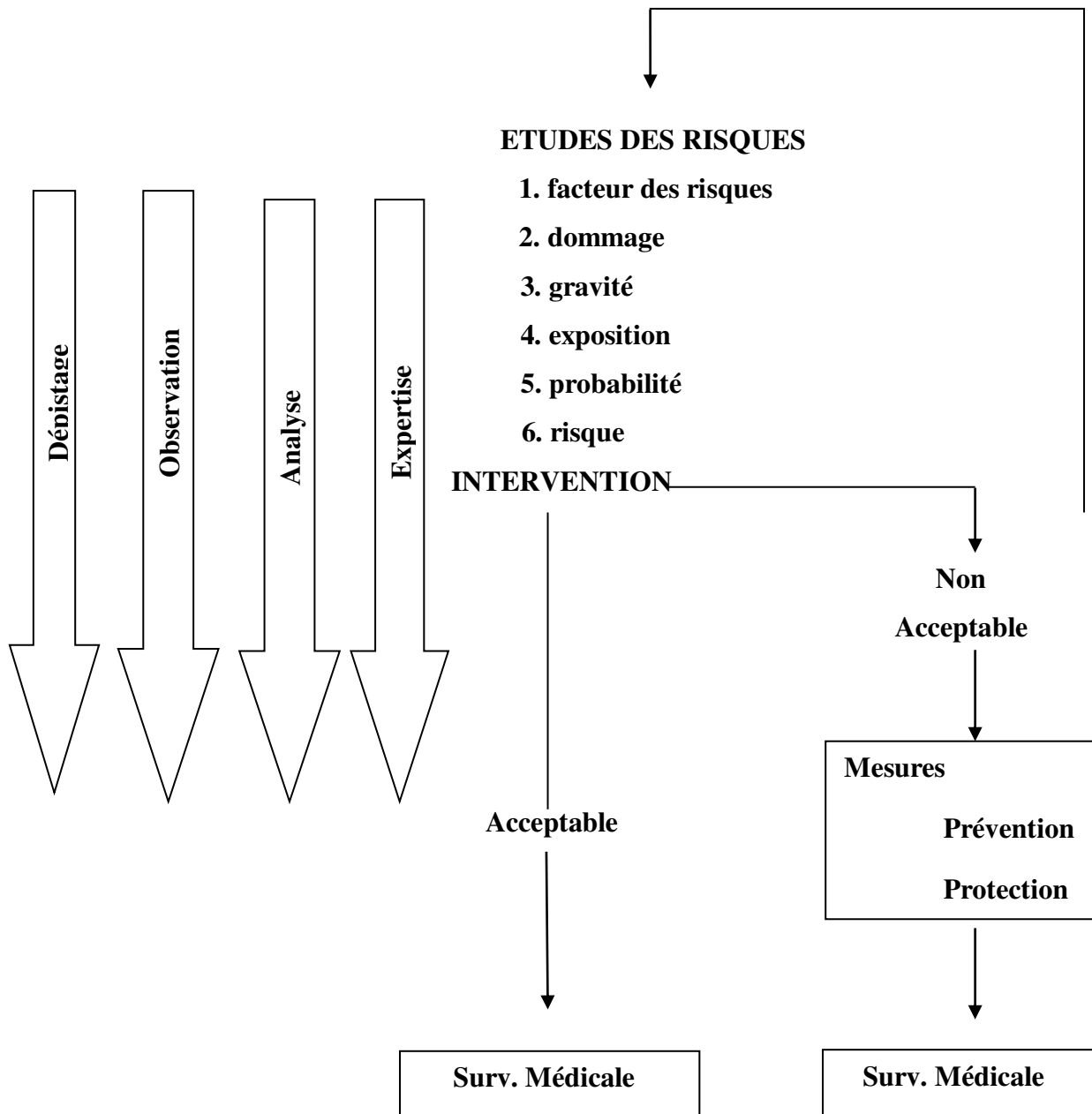


Figure 3 : Schéma général de la stratégie de prévention des risques en milieu de travail

Elle comprend quatre étapes successives:
Dépistage, Observation, Analyse et Expertise.¹

¹ J.MALCHAIRE, *stratégie générales de prévention des risques professionnels*, clos chapelle-aux-champs 30-38, B-1200 Bruxelles, p9.

1. Etape I de Dépistage :

Il s'agit ici seulement d'identifier les "problèmes" principaux et de remédier aux erreurs flagrantes telles que trous dans le sol, récipients contenant un solvant et laissés à l'abandon écran tourné vers une fenêtre, A ce stade, il serait vain de requérir un usage rigoureux des termes. On parlera de "problèmes" dans l'acception générale du langage courant.

Cette identification doit être réalisée de manière interne à l'entreprise, par un préventeur, voire l'employeur lui-même dans les PME, avec la collaboration des travailleurs. Pour ce faire il leur faut un outil simple et rapide tel qu'une liste de contrôle établie pour leur secteur industriel. De nombreuses listes ont été dressées soit par des services médicaux interentreprises, soit par des préventeurs de sécurité. Il serait utile de les centraliser, de les uniformiser avant de les redistribuer de façon large. Le mieux est l'ennemi du bien et, face à l'immobilisme et aux contraintes de temps, il est probablement préférable de simplifier fortement ces listes de manière à cibler l'essentiel.

Lors de cette première étape, des "problèmes" pourront déjà être résolus. D'autres seront identifiés. Ils feront l'objet de l'étude de l'étape II d'Observation.

2. Etape II d'Observation :

Les "problèmes" non résolus lors de l'étape I de Dépistage doivent être approfondis. Les différents points - dommage, gravité, exposition, probabilité, risque, prévention, protection - doivent être considérés plus en détails. De plus, le champ de l'étude doit être élargi aux facteurs de risque moins spécifiques mais peut-être tout aussi importants.

La méthode doit rester simple à assimiler et à utiliser, rapide et peu coûteuse, de manière à pouvoir être utilisée le plus systématiquement possible par les préventeurs internes et avec la collaboration des travailleurs et de l'encadrement. La démarche de la figure 1 peut être suivie de manière qualitative. L'essentiel est à nouveau de réfléchir sur ces points et de rechercher les solutions de prévention, plutôt que de définir la valeur finale caractérisant le risque. Le caractère acceptable de la situation de travail est déterminé en fonction des informations "objectives" récoltées mais aussi des appréciations et avis des travailleurs. Les conclusions tirées de ce bilan sont:

- quels facteurs semblent poser un risque important et sont à traiter en priorité.
- quels facteurs sont a priori satisfaisants et sont à garder comme tels.¹

¹ J.MALCHAIRE, , op.cit, p10.

Cette étape II d'Observation requiert une connaissance intime de la situation de travail sous ses différents aspects, ses variantes, les fonctionnements normaux et anormaux. Cette Observation doit être globale, c'est à dire couvrir tous les facteurs de risque, indépendamment de la formation de la personne conduisant l'étude. Il est donc souhaitable qu'elle soit réalisée à partir de listes de contrôle plus complètes et plus détaillées que celles utilisées lors de l'étape I de Dépistage, listes qui passent en revue tous les facteurs de risque susceptibles d'être rencontrés, donnent des ordres de grandeur du degré d'exposition et indiquent les méthodes de prévention les plus courantes. A nouveau, des listes de contrôle adaptées aux différents secteurs seraient à développer à cette fin.

Il est non seulement souhaitable mais indispensable que cette étape II d'Observation soit réalisée par des responsables de prévention internes à l'entreprise. Ceux-ci doivent disposer au minimum d'une sensibilisation aux facteurs de risque non seulement de sécurité mais aussi de santé et de bien-être au travail et à l'approche ergonomique, c.à.d. globale et participative de ces problèmes. La profondeur de cette étape II d'Observation sera variable en fonction du facteur de risque abordé et en fonction de l'entreprise et de la compétence du préventeur. Dans une petite entreprise de moins de 20 personnes, l'employeur lui-même devrait pouvoir identifier les facteurs de risque principaux au moyen de la liste de contrôle courte de Dépistage, mais un intervenant externe sera généralement nécessaire pour l'étape II d'Observation, avec évaluations qualitatives de l'exposition et des risques et recherche des mesures simples de prévention et de protection susceptibles de limiter, voire d'éliminer ces risques. Dans une moyenne entreprise, une part plus importante du travail sera assurée dans l'entreprise elle-même et un service externe n'interviendra que pour les études plus détaillées et plus spécifiques et/ou pour des avis plus spécialisés sur les moyens de prévention et de protection. Enfin, dans une plus grande entreprise, a fortiori, toute la gestion aura tendance et intérêt à se faire en interne.¹

3. Etape III d'Analyse :

Lorsque les étapes de Dépistage et Observation ne permettent pas de ramener le risque à une valeur acceptable, il faut aller plus loin encore dans l'Analyse de ses composantes et dans la recherche de solutions.

Cet approfondissement doit être réalisé par des personnes ayant la compétence requise et disposant des outils et des techniques nécessaires. Ces personnes spécialisées seront en général des responsables de prévention externes à l'entreprise, intervenant en étroite

¹ J.MALCHAIRE, , op.cit, p10.

collaboration et non en lieu et place - des responsables internes, pour leur apporter la compétence et les moyens nécessaires.

La méthode peut être plus difficile à comprendre et à utiliser, plus longue et plus coûteuse, puisqu'elle s'adresse à des spécialistes et ne sera utilisée que s'il est indispensable de mieux connaître quantitativement le risque et ses composantes pour y trouver un remède.

Au terme de cette Analyse, le risque résiduel sera évalué en fonction des mesures de prévention projetées ou prises. S'il reste inacceptable pour certains facteurs de risque, il faudra aller plus loin encore dans l'étude du risque. A ce stade, sont donc déterminés les risques qui restent inacceptables, l'urgence d'une étude complémentaire en fonction de la sévérité de ces risques résiduels et les objectifs à poursuivre.¹

4. Etape IV d'Expertise :

La collaboration de personnes très spécialisées est cette fois nécessaire. Elles connaissent mal la situation de travail et vont apporter aux préventeurs internes et externes leur compétence méthodologique et technique. Des mesurages très particuliers seront peut-être réalisés: réverbération, rayonnement électromagnétique, charge mentale lors d'un contrôle de processus complexe. De telles études doivent rester occasionnelles et circonstanciées. Elles doivent être réalisées selon un cahier des charges précis établi par les préventeurs internes aux entreprises.

Elles ne sont pas généralement globales et participatives mais orientées vers un facteur de risque très particulier. Il s'avère donc nécessaire de remettre les données, résultats, recommandations, dans le contexte de la situation de travail, ce qui ne peut être réalisé qu'avec la collaboration des préventeurs internes et des partenaires.²

Conclusion

On peut conclure à travers ce chapitre que la prévention des risques professionnels vise à éviter tout problème de santé et de sécurité lié au travail et pour diminuer ces risques les responsables doivent assurer une bonne démarche de prévention pour le bien être de leur salariées .

¹J.MALCHAIRE, , op.cit, p11..

² Ibid. P12.

Chapitre pratique

Chapitre IV

Présentation de l'entreprise et du processus de d'huile

**Chapitre IV : présentation de l'entreprise et du processus
d'huile****Introduction :**

Le marché des huiles et matières grasses a connu une situation de monopole en grande partie par une seule entreprise d'Etat « **ENCG** » : (**Entreprise Nationale des Corps Gras**) avec plus de 90% des parts de marchés. Toutefois, celle-ci n'a pas pu satisfaire les besoins croissants. Malgré l'ouverture du marché national sur les produits importés, le problème de pénurie et la hausse des prix persiste encore.

L'apparition de la SPA « **CEVITAL** » a été d'une importance essentielle pour la satisfaction du marché en matière des huiles alimentaires et une solution pour régler le manque sévissant sur le marché.

1- Présentation de l'entreprise**1-1- Historique de CEVITAL :**

CEVITAL est une entreprise privée spécialisée dans la production agro-alimentaire, créé en 1998, sous classification juridique d'une société par action (SPA) dont les principaux actionnaires sont Monsieur ISSAD REBRAB et fils avec un capital social de 970 000 000 00 DA. Ce dernier a subi plusieurs extensions en 2000, il passe de 1200 000 000 DA, en 2001 il s'élève à 3 900 000 000 DA, en 2004 par contre il a été évalué à 2 100 000 000 DA et aujourd'hui, il atteint le 68 760 000 000 DA.

CEVITAL a créé 3494 emplois sur 9 ans (1999-2008), soit en moyenne 388 emplois par an, sans compter plusieurs dizaines de milliers d'emplois indirects que génère l'activité de CEVITAL. Elle a plusieurs centaines de sous-traitants, et elle loue chaque jour près de 100 à 200 semis - Remorques.¹

CEVITAL est implantée au nouveau quai du port de BEJAIA à 3KM du sud-ouest de cette ville, approximativement de la route nationale 26 soit 280KM d'Alger, ce qui fait que cet emplacement géographique lui est bénéfique car elle se trouve approximativement de l'aéroport, du

¹ Document interne (2018).

port, et de la zone industrielle d'AKBOU. Cet emplacement lui permet aussi de posséder un quai privé, la prédisposant à l'accostage de cargo de 40 000 à 60 000 tonnes.

1-2- Activités et parts de marché :

A son lancement en 1998, le complexe CEVITAL s'est spécialisé et concentré sur la production des huiles végétales, depuis, le complexe agro-alimentaire a élargit ses activités, en effet il produit :

Huiles végétales : Avec une capacité de production de 570 000 tonnes / an, occupe une part du marché national de 70%, permettant à l'Algérie de passer du stade d'importateur à celui d'exportateur (elle exporte vers Maghreb et le Moyen Orient, en projet pour l'Europe). Elle fabrique actuellement huit catégories d'huile.

Margarinerie et Graisses végétales : Elle à une capacité de production de 180.000 Tonnes/an, occupe une part de marché national de 30% et elle exporte vers l'Europe, le Maghreb et le Moyen Orient...

Sucre blanc :_Entrée en production 1^{er} semestre 2009, une capacité de production de 650 000 tonnes/an avec extension à 1 800 000 tonnes/an. Part du marché national de 85%, et pour ce qui concerne les exportations ,350 000 tonnes/an sera exporté en 2009 et 900 000 tonnes/an dès 2010.

Sucre liquide :_CEVITAL a une capacité de production de 219 000 Tonnes/an matière sèche et de 326 856 Tonnes/an Sucre liquide, exportation de 25 000Tonnes/an en prospection.

Boissons :_dont on distingue :

-*Eau minérale* : Lancement de la gamme d'eau minérale « Lallakhedidja » et de boissons gazeuses avec une capacité de production de 3 000 000 bouteilles par jour.

-*Jus de fruits* : Réhabilitation de l'unité de production de jus de fruits « EL KSEUR » et le Sodas.

CEVITAL dispose de plusieurs projets sur le site Bejaia, dont trois projets ont en cours de réalisation :

1-Extension raffinerie de sucre : 1 000 0 00 T/An : entrée en production partielle Avril 2009, totale en Juin 2009.

2-Une unité de cogénération 50 MW - Production prévue en Juillet 2009.

3-Projet Corps gras El KSEUR (fabrication graisses spéciales, pâte chocolatée et fromages Analog).Et deux projets en cours de maturation :¹

¹ Document interne, op.cit, p2018.

- Une unité de trituration et d'extraction pour les graines oléagineuses capacité 3,3 millions par an.

Une unité d'aliments de bétail d'une capacité de **750 000 tonnes/an**.

2- L'organisation de CEVITAL :

CEVITAL fonctionne selon une structure fonctionnelle et décentralisée tout en bénéficiant des avantages de cette combinaison qui met en avant les principes de commandement, (la verticalité de la circulation de toutes informations et données) et offre plus de spécialisation et de fluidité.

2-1- Organigramme de fonctionnement de CEVITAL :

CEVITAL est organisé selon un organigramme configuré préalablement par son direction générale afin de satisfaire aux exigences et aux objectifs tracés antérieurement. D'après l'organigramme (page49) on distingue :

-La direction générale : Elle est sous la tutelle d'un directeur général, d'un directeur adjoint, d'un secrétariat chargé de s'assurer du bien être son personnel, ainsi que de leurs efforts et de leurs sérieux, sa mission est de combiner entre les différentes directions, de motiver le personnel, gérer, contrôler et décider.

-Direction projet : C'est l'organe qui contrôle, vérifie et assure la réalisation des nouveaux projets. Elle dépend de la direction générale adjoint.

-Direction des ressources humaines : Cette direction gère un potentiel humain important constitué de différentes catégories socioprofessionnelles et de qualifications multiples. Sa finalité est de faire des études, des recherches pour planifier, coordonner, diriger et contrôler les activités de chaque niveau de personnel, qui compose le complexe et qui permet son fonctionnement.

-Pole sucre : Il est composé de la direction de sucre solide et de la direction de sucre liquide, il s'assure la mise en œuvre et le pilotage du processus technique de raffinage du sucre.

-Pole corps gras : Il est composé de trois sous directions : la direction raffinage d'huile, la direction margarinerie, et la direction conditionnement d'huile.¹ Ce pole s'occupe du stockage puis du raffinage de l'huile brute, et se charge de la mise en œuvre du processus de production, en effet il veille au respect des paramètres de production de la margarine, de la

¹ Document interne, op.cit, p2018.

fabrication des emballages et de la mise en bouteille de l'huile raffinée. Il fonctionne en continue (24/24) en trois équipes (3x8h).

-Direction logistique : Elle comprend toutes les activités liées à la circulation et à l'acheminement des produits dans les meilleures conditions en matière de qualité, coût et distribution. Elle concerne toutes les opérations nécessaires à la mise à disposition des produits sur les lieux de vente, depuis leur stade de fabrication jusqu'à leurs stades de commercialisation. Elle a pour objet l'étude des moyens et des conditions d'exploitation des éléments relatifs aux flux d'entrée et de sortie.

-Direction commerciale : Elle gère toutes les relations avec l'environnement de l'entreprise, et elle assure la commercialisation des produits finis et le suivi des clients qui sont répartis principalement à travers le territoire national et quelques pays étrangers. Pour ce faire, la direction est répartie en deux services, service vente et service exportation.

-Direction approvisionnement : Sa fonction principale est d'établir un lien entre l'environnement interne et externe afin de rechercher les sources d'approvisionnement. Son travail consiste à la réception des commandes et au suivi quotidien des états du stock de façon à éviter leur rupture. Cette direction étudie la prospection des marchés d'approvisionnement et établit également des états comparatifs en tenant compte de plusieurs paramètres tels que : la qualité, les prix, délais. Elle est subdivisée en deux directions, la direction transit et la direction achat.

-Direction finances et comptabilité : Elle collecte, traite et interprète les informations relatives aux faits matériels, juridiques et économiques ayant une incidence patrimoniale pour l'entreprise. Elle a pour mission de mesurer le résultat global obtenu par l'entreprise pour décrire sa situation patrimoniale à l'instant final de l'exercice.

-Direction marketing : CEVITAL a mis en place tous les moyens nécessaires pour pénétrer et assurer un bon positionnement sur le marché. La direction marketing a pour objectif de satisfaire les besoins du marché, le choix de canaux et la politique de distribution et de communication, la promotion de produits, et répondre aux exigences de la clientèle.

-Direction énergie : Elle occupe le service maintenance mécanique, service maintenance électrique, ainsi que service méthode.¹

¹ Document interne, op.cit, p2018.

2-2- Direction QHSE :

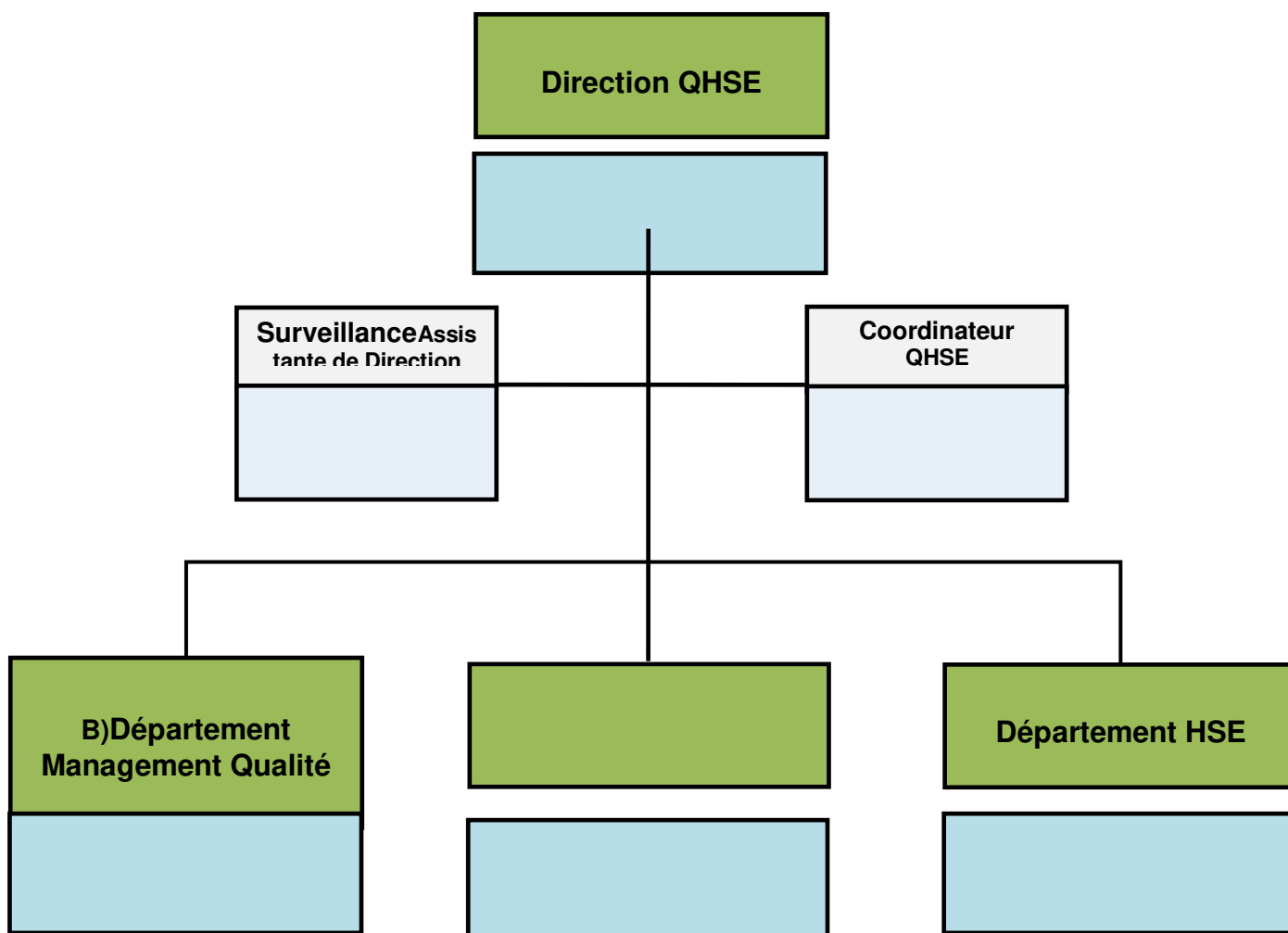
Qualité, Hygiène, Sécurité et Environnement. Cette direction subdivisée en trois départements.

Département management de la qualité : Charger de système documentaire, audit et amélioration et coordinateur qualité HACCP.

Département contrôle qualité : CEVITAL donne une grande importance au contrôle de qualité de ses produits, pour cela elle dispose de 4 laboratoires pour chacune des unités de production et d'un pilote dédié à l'innovation et à la R &D. Les laboratoires de contrôle de qualité travaillent d'ailleurs en parfaite collaboration avec la direction de la production.

Département H.S.E :c'est un département dont la fonction principale est de veiller à la sécurité de l'environnement de telle sorte d'éviter la pollution.

Figure : l'organigramme de la direction QHSE¹



¹ Document interne, op.cit, p2018.

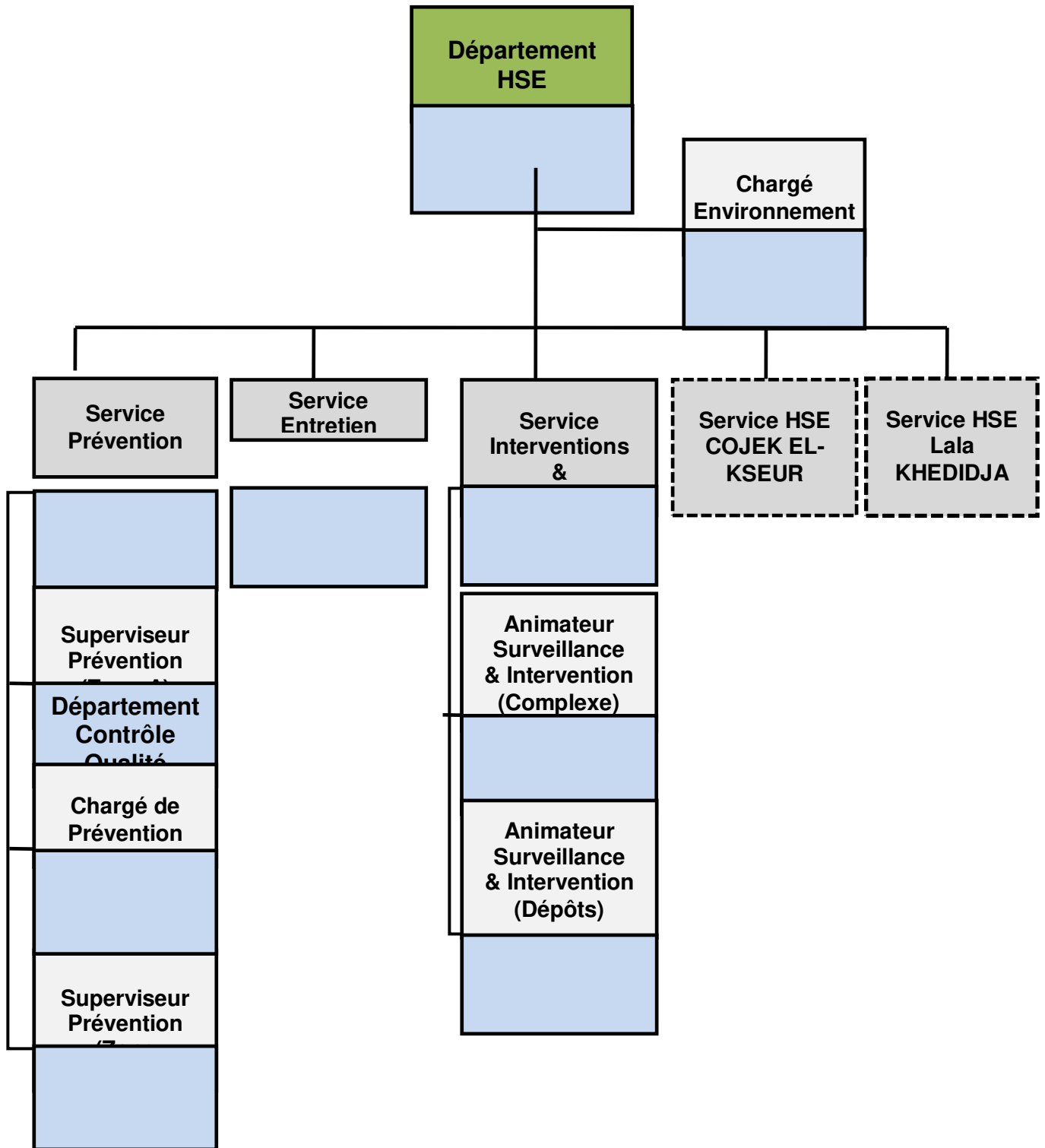


Figure : l'organigramme du département HSE¹

¹ Document interne, op.cit, p2018.

3- Relation avec l'extérieur:

CEVITAL est parmi l'une des rares entreprises algériennes qui assurent un certain pourcentage de son chiffre d'affaire en devise. Il a comme objectif de couvrir l'ensemble des besoins nationaux et d'exporter à l'étranger.

Après avoir assumé son premier objectif, celui de satisfaire les besoins nationaux en huiles raffinées et ainsi alléger les caisses de l'Etat en faisant disparaître de la sphère économique l'importation des huiles, elle a réussi à exporter et à faire passer ainsi notre pays d'importateur à celui d'exportateur d'huiles. Elle exporte vers trois pays qui sont :

a) La Tunisie :

Considérée comme le premier pays, depuis 2000, auquel le complexe a exporté de l'huile raffinée 100% tournesol sous la marque « Fleuris » d'une cadence de 150 tonnes/jour. Et depuis Avril 2002, CEVITAL a réussi à positionner sur le même marché grâce à sa marque « Fiodor ».

b) L'Espagne :

Le complexe lui exporte les déchets des résidus de soap qui seront utilisés dans la production du savon. En 2000, les exportations étaient de 4000 tonnes, en 2001 de 4500 tonnes, en 2002 de 5250 tonnes et en 2003 de 5500 tonnes.

c) La Libye :

CEVITAL a exporté vers ce pays deux fois : la première opération réalisée en Décembre 2002 est portée sur 12 tonnes de margarine et 1,3 tonne de beurre. La deuxième opération est portée sur 42 tonnes de margarine. Dans les deux opérations, CEVITAL a exporté deux marques en « Fleurial » et « Matina ».

Et pour accéder au marché européen, elle doit d'abord répondre aux certaines exigences (exigences des clients et réglementaires), c'est pour cela elle se trouve dans une situation d'obligation à mettre en place un système de management efficace, qui sera développer juste après. ¹

¹ Document interne, op.cit, p2018.

4- Missions et objectifs :

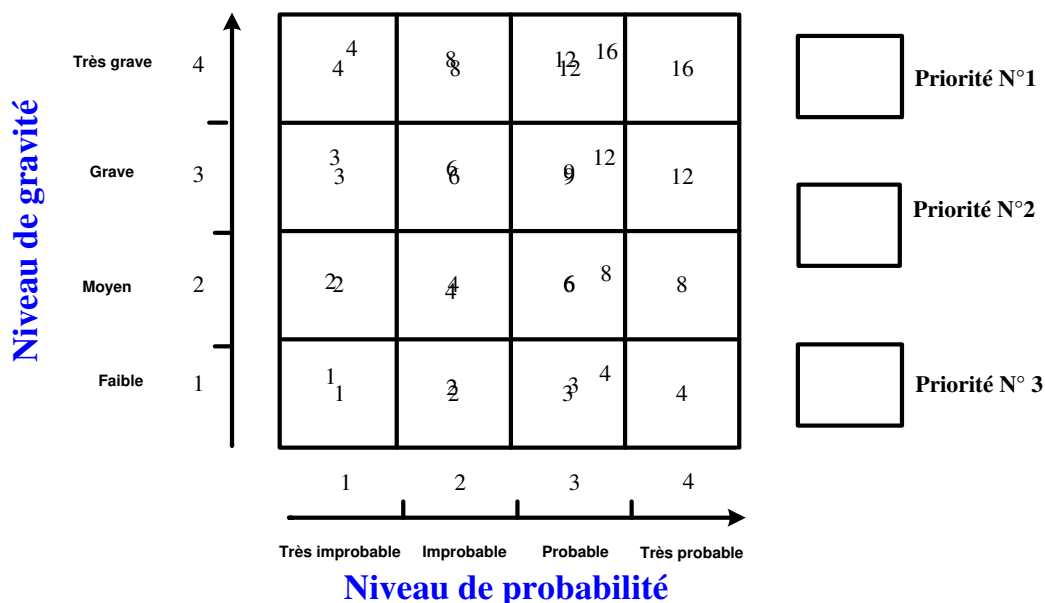
En général le but de CEVITAL est de développer sa production dans l'ordre de la quantité, la qualité et la sécurité en ce qui concerne les huiles, le sucre et la margarine dans le but de satisfaire la clientèle ou encore tous simplement gagner sa fidélité. On peut énumérer les objectifs de CEVITAL comme suit :

- Extension de ses produits sur tout le territoire national ;
- Importation des graines oléagineuse pour l'extraction directe des huiles brutes ;
- L'optimisation de ses offres d'emploi sur le marché algérien du travail ;
- Encouragement des agriculteurs par des aides financières pour la production locale de graines oléagineuse ;

- Utiliser plus de technologie en suivants les innovations électronique et technologique pour augmenter le volume de sa production ;
- Elargir le marché étranger, par le développement de ses capacités de production des articles exportable.

Fiche d'analyse de criticité :¹

$$\text{Criticité} = \text{Probabilité d'occurrence} \times \text{Gravité}$$



¹ Document interne, op.cit, p2018.

Critères de pondération :

Les critères de pondération pris en considération sont notés de « 1 » à « 4 » en prenant la valeur « 1 » comme la plus faible et « 4 » comme la plus importante.

Estimation de la gravité :

Gravité	Estimation	Définition
Faible	1	Accident du travail (AT) ou maladie professionnelle (MP) sans arrêt de travail
Moyen	2	AT ou MP avec arrêt de travail
Grave	3	AT ou MP entraînant une Incapacité Permanente Partielle (IPP)
Très grave	4	AT ou MP mortel

Estimation de la probabilité :

Probabilité	Estimation	Définition
Très improbable	1	Une fois par an
Improbable	2	Une fois par mois
Probable	3	Une par semaine
Très probable	4	Une fois par jour

5- Présentation du processus de raffinage d'huile :

5-1- Définition et rôle de raffinage : les huiles brutes obtenues renferment un certain nombre d'impuretés indésirables, responsables du goût et de l'odeur désagréables et de leur mauvaise conservation.

Le raffinage a pour but, d'éliminer les acides gras libres, les produits d'oxydation (tels que pesticides, glycosides) mais également les phospholipides ainsi que les métaux présents à l'état de trace et généralement liés à des composés organiques.¹

Le raffinage et l'ensemble des opérations qui servent à transformer l'huile en un produit comestible en éliminant les impuretés qui le rendent impropres à la consommation, Il

¹ Document interne, op.cit, p2018.

consiste donc à éliminer au mieux ces composés afin d'obtenir une huile aux qualités satisfaisantes.

5-2- Les différentes étapes du raffinage :

Le raffinage comprend plusieurs étapes successives :

- **Dépotage et stockage de la matière première** : Consiste en la réception de la matière première et son déchargement du bateau et acheminement par voie de flexibles jusqu'aux bacs de stockage d'huile brute.
- **Neutralisation** : est justifiée par le fait que l'acidité organique de l'huile augmente son instabilité. Il convient donc de procéder à une neutralisation par de la soude aqueuse à chaud, et on sépare les savons par certification.

Dans un séparateur on lave l'huile pour éliminer les substances alcalines telles que les savons et soutes en excès ainsi que les traces de phospholipides, et on la sèche sous vide, les produits éliminés où pâtes de neutralisation, renferment les savons de sodium et de l'huile entraînée.

A la fin de neutralisation, l'huile est envoyée vers un bac où va commencer la décoloration.

- **Décoloration** : les pigments responsables de la couleur sont éliminés en utilisant des terres de décoloration qui sont ensuite retirées par filtration.

L'huile Après décoloration est envoyée vers les filtres où il y aura une séparation liquide solide pour récupérer à la fin de l'opération une huile décolorée d'une part et d'autre part une terre usée.

Après la filtration l'huile décolorée est envoyée vers un bac de stockage qui servira comme alimentation de l'opération de la désodorisation.

- **Désodorisation** : la désodorisation est la dernière phase du raffinage des huiles, son but est d'éliminer les acides gras et les substances indésirables.¹

¹ Document interne, op.cit, p2018.

Cette désodorisation s'effectue par entraînement sous vide et à température élevée des composés dénaturés en l'occurrence les acides gras volatils par de la vapeur surchauffée.

6- Hygiène et sécurité au sein de CEVITAL :

❖ Définition de la tenue de travail :

La tenue de travail est composée d'un pantalon, veste, un pull polo ou bien une combinaison complète. La qualité de la tenue doit être suffisamment résistante à la déchirure notamment au niveau des coutures, être souple et légère et non allergique. Chaussure de sécurité pour le personnel antidérapante (glissante) .Manipulation des produits chimiques en utilisant des tenues spécialisées (tenue antiacide), les botes caoutchouc, masque, cache barbe, charlotte, les gants pour ceux qui sont en contact direct avec le produit.

- Ne portez pas de vêtements flottants : écharpe, chemise ou blouse ouverte, vêtements amples.
- Attachez vos cheveux s'ils sont longs et évitez les bijoux : bagues, bracelets, colliers qui pourraient provoquer un accident, surtout si vous travaillez sur des machines ou si vous utilisez des outils tournants.
- Pendant votre mission, votre tenue doit être : propre, correcte, adaptée à votre travail.
- L'entreprise vous fournit une tenue de travail lors de votre arrivée : vous devez obligatoirement la porter.

❖ Exigence tenue de travail volume sécurité :

Elle doit être dotée d'une bande réfléchissante dès que possible, elle ne va pas avoir des boutons il ne faut pas avoir les poches apparentes (voler alimentaire)

❖ La tenue spécialisée pour la production :

Doit être dépourvu de la fermeture éclair mais à part le pantalon, le bas des manches et le bas des pantalons doit être doté des élastiques au niveau de raffinerie d'huile (volé hygiène).¹

¹ Document interne, op.cit, p2018.

❖ Les équipements de protection individuelle :

En fonction des risques de votre poste de travail, l'entreprise CEVITAL remet des équipements de protection individuelle, Obligatoire de les porter :

- **Lunettes de sécurité** : lorsqu'il y a des risques de projection dans les yeux :
 - Particules solides.
 - Particules en fusion.
 - Produits dangereux.
- **Gants**: Lorsqu'il y a des risques de coupure, brûlure, piqûre, choc, écrasement, pincement, infection.
- **Protection antibruit**: Dans les zones bruyantes pouvant entraîner une surdité.

❖ Assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs au sein de CEVITAL :

- **Visière**: Lorsqu'il y a des risques de projection de particules sur le visage ou lorsqu'ils manipulent des produits dangereux.
- **Harnais de sécurité**: Pour travailler en hauteur ou dans les zones dangereuses.
- **Masque anti poussière**: Lorsque vous effectuez des travaux dégageant des poussières.
- **Masque de sécurité**: En présence de vapeurs ou de gaz dangereux (toxiques, nocifs, irritants ou corrosifs).
- **Calot ou charlotte** : Dans les industries agro-alimentaires, cosmétiques, pharmaceutiques, électroniques.¹

¹ Document interne, op.cit, p2018.

❖ Les protections collectives :

- Ne démontez jamais une protection collective vous mettriez en danger votre vie ou celle de vos collègues de travail.
- Ne franchissez jamais un balisage, contournez-le même si cela vous oblige à faire un détour.
- Soyez très attentif lors de vos déplacements c'est-à-dire circulez calmement sans courir.
- Eloignez-vous de tout engin qui circule ou manœuvre.
- Ne passez jamais sous une charge.

❖ La manutention manuelle :

- La mauvaise position : dos rond, jambes raides ca risque une lombalgie, une sciatique une hernie discale, la bonne position c'est de :
- Placer plus près de la charge.
- Pliez les jambes en gardant le dos droit.
- Soulever la charge à l'aide des muscles de jambes.(Protège efficacement votre colonne vertébrale).
- Evitez de soulever inutilement des charges. Utilisez systématiquement les moyens de manutention mis à votre disposition par l'entreprise.
- Si nécessaire, portez des gants afin de ne pas vous blesser aux mains et surtout faites-vous aider si la charge est lourde ou encombrante.
- Rappel aux caristes :
 - Avant toute utilisation, vérifié que votre engin est en bon état.¹

¹ Document interne, op.cit, p2018.

- Roulez toujours fourches basses.
- Si la charge que vous transportez masque votre visibilité : roulez en marche arrière.
- Respectez les sens de circulation et les panneaux de signalisation.
- Aux intersections : ralentissez, klaxonnez, soyez attentif aux piétons.

❖ L'utilisation des outils :

Avant chaque utilisation d'outils électriques ou pneumatiques :

- Vérifiez le bon état des câbles.
- Assurez-vous que toutes les sécurités sont en place et fonctionnent.
- Portez les équipements de protection individuelle nécessaires.
- Respectez le mode opératoire d'utilisation.

Pour travailler en sécurité sur une machine, respectez 2 règles essentielles :

- Assurez-vous que les carters et les sécurités sont bien en place et en état de fonctionnement.
- Avant toute intervention dans la machine : arrêtez-la au pupitre de commande.
- en cas d'accident ou de risque d'accident appuyer sur l'arrêt d'urgence.
- Respectez les emplacements prévus pour ranger votre matériel.
 - Nettoyez régulièrement votre poste de travail et évacuez les déchets au fur et à mesure.
 - N'encombrez jamais : les zones de circulation, les issues de secours, le matériel incendie.¹

❖ La pratique de l'hygiène du travail:

- a) l'identification des risques éventuels pour la santé liés au milieu de travail.
- b) l'évaluation des risques qui consiste à estimer le degré d'exposition et, partant, le niveau de risque pour la santé des personnes.

¹ Document interne, op.cit, p2018.

- c) la prévention et la maîtrise des risques par l'élaboration et la mise en œuvre de stratégies visant à éliminer, ou à réduire à des niveaux acceptables, l'apparition d'agents et de facteurs nocifs sur le lieu de travail, tout en tenant compte de la nécessaire protection de l'environnement.

a) L'identification des risques :

L'identification des risques est une étape fondamentale dans la pratique de l'hygiène du travail. Elle est indispensable à la planification des stratégies d'évaluation et de maîtrise des risques, ainsi qu'à la définition des priorités d'action. En ce qui concerne l'élaboration des mesures de prévention, il est également nécessaire de caractériser physiquement les sources de contamination et les voies de propagation de la contamination.

L'identification des risques conduit à définir:

- Les agents susceptibles d'être présents et les circonstances dans lesquelles ils peuvent se manifester.
- La nature et l'étendue éventuelle de leurs effets nuisibles sur la santé et le bien-être des personnes exposées.
- L'identification des agents dangereux, de leurs sources et des conditions d'exposition nécessite une connaissance approfondie et une étude minutieuse des processus de travail et des opérations effectuées par les travailleurs, des matières premières et des produits chimiques utilisés ou générés, des produits finis et des éventuels sous-produits, ainsi que des possibilités de formation accidentelle de produits chimiques, de décomposition des matières, de consommation de combustibles ou de présence d'impuretés. Pour comprendre la nature et l'ampleur éventuelle des effets biologiques que ces agents pourraient avoir en cas de surexposition, il est nécessaire d'avoir des connaissances et de pouvoir se procurer des données en matière de toxicologie. Les sources d'information internationales dans ce domaine sont notamment les suivantes: Programme international sur la sécurité des substances chimiques (PISSC), Centre international de recherche sur le cancer (CIRC),¹ Registre international des substances chimiques potentiellement toxiques du Programme des Nations Unies pour

¹ BERENICE I.Ferrari Goelzer, *Op-cit.*, p4.

l'environnement (PNUE-RISCPT) et Centre international d'informations de sécurité et de santé au travail (CIS) du Bureau international du Travail (BIT).

Les agents qui comportent des risques pour la santé en milieu de travail sont les polluants dispersés dans l'air; les produits chimiques qui ne sont pas en suspension dans l'air; les agents physiques, comme la chaleur et le bruit; les agents biologiques; les facteurs ergonomiques tels que des techniques de levage et des postures de travail inadaptées et les contraintes psychosociales.

b) Les évaluations d'hygiène du travail

Il s'agit ici d'évaluer l'exposition des travailleurs et de recueillir des données en vue de concevoir ou de tester les mesures de prévention des risques.

L'évaluation de l'exposition des travailleurs aux risques professionnels que représentent notamment les contaminants en suspension dans l'air et les agents physiques et biologiques est abordés plus loin dans ce chapitre. Toutefois, quelques considérations d'ordre général sont fournies ici pour permettre une meilleure compréhension de la mission de l'hygiène du travail.

Il est important de garder à l'esprit le fait que l'évaluation des risques n'est pas une fin en soi, mais doit être considérée comme faisant partie d'une démarche beaucoup plus vaste. Elle débute par la prise de conscience qu'un agent déterminé, potentiellement dangereux pour la santé, peut être présent dans le milieu de travail, et s'achève par la maîtrise de cet agent pour l'empêcher de nuire. L'évaluation des risques prépare le terrain pour la prévention des risques sans toutefois la remplacer.

L'évaluation de l'exposition: Cette étape a pour but de déterminer la quantité d'agent à laquelle les travailleurs ont été exposés, ainsi que la fréquence et la durée des expositions. Des directives ont été élaborées à ce sujet tant au niveau national qu'international.

Les objectifs de l'hygiène du travail sont de trois types:

- Études initiales d'évaluation de l'exposition des travailleurs.¹

¹ BERENICE I.Ferrari Goelzer, *Op-cit.*, p4.

- Suivi/surveillance.
- Évaluation de l'exposition aux fins d'études épidémiologiques.

Il est essentiel de déterminer si les travailleurs sont surexposés à un agent dangereux, surtout parce qu'on peut alors décider si oui ou non une intervention est nécessaire. Cette tâche conduit souvent, mais pas nécessairement, à définir s'il y a conformité avec une norme acceptée, laquelle s'exprime habituellement en termes de valeur limite d'exposition professionnelle (VLE). Il peut suffire dans certains cas de mesurer l'exposition la plus défavorable. En effet, si l'on s'attend à ce que le degré d'exposition soit très élevé ou très faible par rapport aux valeurs limites acceptées, il n'est pas nécessaire que l'évaluation quantitative soit aussi exacte et précise que lorsqu'on prévoit un niveau plus proche des valeurs limites. En fait, quand les risques sont évidents, il est peut-être plus sage de se donner dès le départ les moyens de réduire l'exposition et d'effectuer ensuite des mesurages précis dans l'environnement une fois les moyens de prévention en place.

Il est souvent nécessaire d'assurer un suivi de l'évaluation, en particulier lorsque des dispositifs de prévention ont été installés ou améliorés, ou encore lorsque des changements de procédé ou de matière ont été introduits. Les évaluations quantitatives remplissent alors une fonction de surveillance importante pour:

_ évaluer l'efficacité des systèmes de prévention des risques ou révéler leurs éventuelles défaillances.

_ déterminé si les changements apportés aux procédés (réglage de la température de fonctionnement, par exemple) ou au choix des matières premières ont contribué à modifier l'exposition.

Dans la pratique de l'hygiène du travail, les résultats des évaluations d'exposition sont souvent comparés aux valeurs limites d'exposition professionnelle en vigueur, lesquelles servent de point de repère pour l'évaluation des risques et l'établissement de niveaux cibles pour leur maîtrise. Toute exposition supérieure à ces limites doit déclencher en principe une action corrective immédiate à travers l'amélioration des mesures de prévention existantes ou la mise en œuvre de nouvelles mesures.¹

¹ BERENICE I.Ferrari Goelzer, *Op-cit.*, p5.

En fait, il faudrait prendre des mesures «à un niveau d'action» préétabli, Étant entendu que le meilleur moyen d'éviter tout problème à l'avenir serait de fixer ce niveau aussi bas que possible.

Les mesurages aux fins de la prévention

Les mesurages effectués pour rechercher la présence d'agents et analyser les conditions d'exposition dans l'environnement de travail peuvent être très utiles à la planification et à la conception des moyens de prévention technique et des pratiques de travail. Ils ont plusieurs objectifs parmi lesquels:

- Identifier et caractériser la source de contamination.
- Repérer les points critiques des systèmes fermés ou des enceintes (fuites, par exemple).
- Définir les voies de propagation dans le milieu de travail.
- Comparé les différentes actions de prévention.
- Vérifié que la poussière respirable s'est déposée avec la grosse poussière visible, en cas d'utilisation de pulvérisateurs à eau.
- Vérifié que l'air contaminé ne provient pas d'une zone adjacente.

c) La prévention et la maîtrise des risques :

L'hygiène du travail a pour premier objectif de prévenir et de maîtriser les risques par des mesures appropriées dans l'environnement de travail. Lorsqu'elles ne sont pas appliquées, les normes et réglementations ne sont d'aucune utilité pour la protection de la santé des travailleurs. Leur mise en œuvre implique habituellement des stratégies de surveillance et de maîtrise de l'exposition.

L'absence de normes légales ne devrait pas constituer un obstacle à l'introduction des mesures requises pour prévenir des expositions dangereuses ou pour les réduire au niveau le plus bas possible.¹

L'action préventive devrait, d'une façon ou d'une autre, interrompre la chaîne de transmission de l'agent dangereux (produit chimique, poussière, source d'énergie) depuis la

¹ BERENICE I.Ferrari Goelzer, *Op-cit.*, p6.

source jusqu'au travailleur. Il existe trois grands types de maîtrise de l'exposition: les moyens de prévention technique, les méthodes de travail et les mesures individuelles.

L'approche la plus efficace consiste à mettre en œuvre des moyens de prévention technique qui empêchent l'exposition grâce à l'aménagement du milieu de travail, réduisant ainsi le besoin d'initiatives de la part des travailleurs ou autres personnes potentiellement en danger. Il s'agit généralement de modifier des processus ou de mettre en place des structures mécaniques, ainsi que de supprimer ou de réduire l'utilisation, la formation ou la libération d'agents dangereux à la source.

Lorsqu'il n'est pas possible d'éliminer la source, il faut alors empêcher ou freiner la propagation des agents dangereux dans l'environnement de travail de la façon suivante:

- En les confinant.
- En les éliminant aussitôt formés.
- En prévenant leur propagation.
- En réduisant leur concentration ou leur intensité.

Les mesures de maîtrise des risques qui agissent directement sur la source constituent la meilleure technique parce qu'elles permettent d'éliminer l'agent dangereux ou d'en réduire la concentration ou l'intensité. Les mesures de réduction à la source comprennent la substitution de matériaux, la substitution/modification des processus ou des équipements et l'amélioration de la maintenance.

Parmi les autres mesures visant à réduire l'exposition professionnelle, on peut citer: une conception adaptée du lieu de travail, la ventilation des lieux par dilution ou déplacement, un nettoyage systématique et de bonnes conditions de stockage. Les étiquettes et les panneaux d'avertissement peuvent aider les travailleurs à appliquer les règles de sécurité dans leur travail. Des systèmes de surveillance et d'alarme s'avèrent aussi parfois nécessaires.

Il peut s'agir, par exemple, de dispositifs de surveillance du monoxyde de carbone autour des fours, du sulfure d'hydrogène dans les stations d'épuration et d'appareils de détection du manque d'oxygène dans les espaces confinés.¹

¹ BERENICE I.Ferrari Goelzer, *Op-cit.*, p6.

Les pratiques de travail jouent un rôle important dans la prévention des risques, par exemple lorsque l'exposition du travailleur dépend de sa posture: selon qu'il sera penché ou non sur sa tâche, la zone où il respire ne sera pas la même par rapport à la source de contamination et les possibilités d'absorption par la peau varieront également.

Enfin, l'exposition professionnelle peut être évitée ou réduite en équipant le travailleur d'une protection au point d'entrée critique de l'agent dangereux (bouche, nez, peau, oreille).

Soulignons que toutes les autres possibilités de prévention des risques devraient être envisagées avant de recourir aux équipements de protection individuelle, car ces derniers constituent le moyen de prévention le moins satisfaisant, notamment pour se prémunir contre les polluants dispersés.

L'éducation et la formation, l'hygiène personnelle et la limitation de la durée d'exposition sont autant d'autres mesures de prévention individuelle.

Les évaluations en continu par les contrôles d'ambiance et la surveillance médicale devraient faire partie intégrante de toute stratégie de maîtrise et de prévention des risques.

Les mesures de prévention de la pollution de l'environnement (air, eau, sol), y compris une gestion adaptée des déchets dangereux, doivent également aller de pair avec les techniques de maîtrise des risques sur le lieu de travail.

Bien que la plupart des principes énoncés ici s'appliquent à des contaminants en suspension dans l'air, nombre d'entre eux valent également pour d'autres types de risques.

Ainsi, un processus peut être modifié de façon à produire moins d'aérocontaminants, mais aussi moins de bruit ou de chaleur. De même, une barrière peut permettre d'isoler les travailleurs d'une source de bruit, de chaleur ou de rayonnement.

La prévention s'appuie bien trop souvent sur les mesures les plus répandues, telles qu'un dispositif d'aspiration localisée et des équipements de protection individuelle, sans prendre sérieusement en considération d'autres options valables, comme l'adoption de technologies plus propres, le remplacement de certains matériaux, la modification des processus et de bonnes pratiques de travail.¹ Il arrive souvent que les méthodes et procédés

¹ BERENICE I.Ferrari Goelzer, *Op-cit.*, p6.

d'exploitation soient considérés comme immuables, alors qu'en réalité des changements peuvent fort bien leur être apportés pour prévenir ou au moins réduire les risques.

La prévention et la maîtrise des risques dans l'environnement de travail font appel à la connaissance et à l'ingéniosité. Il n'est pas toujours nécessaire de mettre en œuvre des mesures très coûteuses et compliquées pour limiter efficacement les risques. Dans de nombreux cas, des solutions simples suffisent, comme celle qui consiste à placer un morceau de tissu étanche entre l'épaule nue d'un docker et le sac de matières toxiques qu'il transporte, pour prévenir toute contamination par la peau, à dresser une barrière mobile entre une source d'ultraviolet et un travailleur, ou encore à former les travailleurs à des pratiques de travail sûres.

Les éléments à prendre en compte pour décider des stratégies et des techniques de maîtrise des risques à employer sont les suivants: le type d'agent dangereux (nature, état physique, effets sur la santé, voies de pénétration dans l'organisme), le ou les types de sources, l'ampleur et les conditions d'exposition, les caractéristiques du lieu de travail et l'emplacement relatif des postes de travail.

La prévention et la maîtrise des risques devraient faire l'objet de programmes intégrés, assortis d'objectifs clairs et gérés de façon efficace par des équipes multidisciplinaires composées d'hygiénistes du travail et d'autres personnels de sécurité et de santé au travail, d'ingénieurs de production, de membres de la direction et de représentants des travailleurs.

Il faudrait en outre ne pas négliger des aspects tels que l'information sur les risques, l'éducation et la formation en matière de sécurité, de pratiques de travail et de procédures d'urgence.

Enfin, la promotion de la santé devrait également trouver sa place dans ce cadre, car le lieu de travail est un endroit idéal pour encourager d'une manière générale des modes de vie sains et pour mettre en garde contre les risques encourus en dehors du milieu professionnel du fait d'activités dangereuses.¹

¹ BERENICE I.Ferrari Goelzer, *Op-cit.*, p7.

7- Les familles de risques:

A - Famille environnement

1. Déversement Eau-sol (déchets, produits chimiques, domestiques, etc...)
2. Émanation dans l'air
3. Odeurs.

B - Famille Mécanique

1. Projection d'objet (liquide, solide, vapeur)
2. Entraînement
3. Écrasement
4. Sectionnement
5. Cisaillement
6. Collision
7. Coincement
8. Coupure ou piqûre par manipulation d'objet (outils à main)
9. Chute d'objet

C- Famille sécurité

1. Explosion
2. Accident de circulation
3. Incendie
4. Heurt
5. Trébuchement
6. Chute de plein pied
7. Chute en hauteur
8. Insolation Électrisation
9. Électrocution
10. Gelure¹

¹ Document interne, op.cit, p2018.

11. Brûlures
12. Agressions
13. Asphyxie
14. Lésions oculaires.
15. Implosion

D- Famille ergonomique

1. Geste et posture
2. Déplacement
3. Charge mentale
4. Charge sensorielle
5. Fatigue visuel
6. Troubles musculo-squelettiques(TMS)

8- Définition de risques et dangers identifiés:

A- Famille environnement :

1. **Déversement Eau- sol** : Lorsque ces produits en question (liquides), s'écoulent dans le sol.
2. **Émanation dans l'air** : Des rejets de gaz et de vapeur dans l'air atmosphérique.
3. **Les odeurs** : Sont dues à une multitude de molécules différentes, en concentration très faible, mélangées à l'air que nous respirons.

B-Famille mécanique :

1. **Projection d'objet** : en cas de rupture d'un réservoir pour un liquide par exemple ou fuite d'une conduite de vapeur soumise à pression, etc....
2. **Entraînement** : Les membres du corps, les cheveux longs, certains habillements du type cravate, ceinture, manches trop longues peuvent être entraînés dans les mouvements d'arbres, de courroie, de mandrins et de tous genres.¹
3. **Écrasement** : Le mouvement transversal ou en oscillation d'une partie d'une machine (telle que la table d'une machine-outil) par rapport à une structure fixe peut provoquer des écrasements par choc.

¹ Document interne, op.cit, p2018.

4. **Sectionnement** : Coupure accidentelle de quelque chose (un câble).
5. **Cisaillement** : Entaille d'un corps qui a été soumis à des forces de direction opposées (Cisaillement d'une vis).
6. **Collision** : le choc entre deux objets.
7. **Coincement** : Les membres (parfois tout le corps) peuvent être coincés entre deux pièces en mouvement l'une par rapport à l'autre ou dans un mouvement de fermeture.
8. **Coupure ou piqûre par manipulation d'objet (outil à main)** : Lésion provoquée par coupure en manipulant une pince.
9. **Chute d'objet**: Chute d'un marteau situé à une hauteur élevée par rapport au sol, pouvant engendrer un risque potentiel.

C- Famille sécurité :

1. **Explosion** : Pour que l'inflammation éventuellement explosive, de l'atmosphère se produise, les trois éléments nécessaires à la combustion doivent être réunis ;
 - Le combustible gaz ou vapeur dans certaines limites de concentration.
 - Le comburant (l'oxygène de l'air).
 - Un apport d'énergie suffisant (étincelle, flamme) ou l'élévation à une température définie (température d'auto- inflammation).¹
2. **Incendie**: L'incendie est le résultat d'un feu, survenu accidentellement ou allumé volontairement. N'a pas été maîtrisé à son début et a pris une extension tel, qu'il entraîne l'embrassement partiel ou total d'une forêt, d'une récolte, d'un édifice ou d'ensemble industriel et en provoque une destruction plus ou moins importante, cette destruction matérielle est souvent accompagnée d'accidents corporels plus ou moins graves et même mortels atteignant, soit les personnes se trouvant sur place au moment où le sinistre se

¹ Document interne, op.cit, p2018.

déclare ou se développe, soit les sauveteurs qui interviennent dans la lutte contre l'incendie.

3. **Heurt** : Choc entre des choses ou des personnes qui entrent brusquement et accidentellement en contact.
4. **Trébuchement** : Perte d'équilibre en heurtant un obstacle, en faisant un faux pas ou en étant bousculé.
5. **Chute de plein pied** : Perte d'équilibre sur un sol de même niveau.
6. **Chute en hauteur** : Chute d'une hauteur au moins de 03 mètres.
7. **Électrisation** : Action de développer des charges électriques sur un corps.
8. **Électrocution** : Passage d'un courant électrique dans l'organisme humain (violente décharge électrique pouvant être mortelle).
9. **Gelure** : Lésion de la peau ou des tissus due au gel ou à la formation de cristaux de glace dans les tissus cellulaires.
10. **Brûlure** : Les brûlures sont des lésions cutanées ou muqueuses provoquées par la chaleur, certains produits chimiques et le courant électrique.
11. **Agression** : En psychologie, selon une définition récente et relativement consensuelle, le terme d'**agression** recouvre toute forme de comportement ayant pour but d'infliger un dommage à un autre organisme vivant lorsque ce dernier est motivé par le désir de ne pas subir un traitement pareil.
12. **Asphyxie** : C'est un terme médical signifiant l'arrêt plus ou moins long de la circulation d'oxygène dans un corps. Sans action extérieure, l'asphyxie va rapidement mener à l'inconscience puis à la mort. L'asphyxie de l'humain est une urgence médicale.
13. **Lésions oculaires** : Blessures des yeux parfois irréversibles.¹

¹ Document interne, op.cit, p2018.

14. Implosion : est l'inverse de l'explosion. Elle se produit lorsque la pression externe à un objet est plus grande que celle à l'intérieur et que cette différence est assez grande pour briser la résistance mécanique de ce dernier. Elle se produit soudainement au point de rupture de la résistance et projette les débris vers l'intérieur de l'objet.

D- Famille ergonomique :

- 1. Geste et posture :** Geste et position de travail remplis quotidiennement par le travailleur, (levage et manutention).
- 2. Déplacement :** Les séquences et les mouvements effectués par le travailleur, lorsque ce dernier remplit ces tâches.
- 3. Charge mentale :** Exposition à un écran cathodique, Tableau synoptique etc...
- 4. Charge sensorielle :** Conditions de travail relatives aux nuisances physico- sensorielles (Éclairage, sonore, vibrations).
- 5. Fatigue visuel :** La fatigue visuelle est provoquée par la mise au point de plus en plus difficile de l'œil sous l'effet de la fatigue surtout en fin de journée après avoir travailler devant un écran pendant plusieurs heures d'affilée .
- 6. Troubles musculo-squelettiques(TMS) :** Les troubles musculo-squelettiques sont provoqués par le travail sur écran qui impose une posture statique pendant de longue périodes.¹

¹ Document interne, op.cit, p2018.

Chapitre V

Les techniques et les méthodes de recherche

Chapitre V : Les techniques et les méthodes de recherche

Introduction :

Dans ce chapitre on va décrire l'étude empirique pour fixer les conditions de l'interprétation des résultats obtenus. Nous allons présenter la méthodologie qui était employée pour la réalisation de cette étude afin d'en justifier l'utilisation ensuite on va faire la description précise de l'enquête de terrain qui a été réalisée. Selon **OMAR AKTOUF** «*il n'y a pas de travail scientifique possible sans méthode et méthodologie* »¹

I- Analyse des données de la population d'étude :

1- Présentation de l'organisme d'accueil :

Groupe CEVITAL est un conglomérat algérien de l'industrie agroalimentaire, la grande distribution, l'industrie et les services. Créé par l'entrepreneur REBRAB ISSAD en 1998, CEVITAL est le premier groupe privé algérien, présent également à l'international et la troisième entreprise algérienne par le chiffre d'affaires. Il emploie 18 000 collaborateurs. Le groupe CEVITAL est le leader de l'agroalimentaire en Afrique.

2- la population mère :

Dans le cadre d'une enquête par sondage la population mère est constituée de la population sur laquelle porte l'étude et au sein de laquelle est prélevé l'échantillon. Selon Mayer Robert «*correspond à un ensemble de tous les individus qui ont les caractéristiques en relation avec les objectifs de l'étude.* »² Notre population mère est constituée de 31 salariés pendant la période de notre stage pratique .elle est divisé en trois directions qui sont à leur tours reparties en (3) catégories.

Tableau n°1 : Effectifs de population mère.

Cadre		Agent Maitrise		Agent Exécution		total
Temporaire	Permanente	Temporaire	Permanente	Temporaire	Permanente	31
06	0	12	0	13	0	

¹ OMAR AKTOUF. *Méthodes des sciences sociales et approche qualitative des organisations, une introduction à la démarche classique et une critique*. Les presses de l'université du Québec, 2006, p.27.

² MAYER Roberte et QUELLET Francine, *méthode de recherche pour les investigations sociales*, Boucherville Gaëtan marin Editeur, 1991, p378.

3- Population d'enquête :

Pour que la recherche soit valable et réalisable, il faut déterminer la population sur qui porte cette étude. La population d'enquête est définie par MAURICE ANGERS comme « ensemble d'éléments d'une ou plusieurs caractéristiques en commun qui les distinguent d'autres éléments sur lesquels porte l'investigation. »¹

Donc une population donnée se reconnaît par un ou plusieurs critères qui rassemblent les éléments qui en font partie, le nombre de ces éléments forme l'effectif de la population d'enquête. Les critères servant à délimiter cette population doivent être explicités selon la nature de l'enquête et des sujets à interroger.

Pour atteindre notre objectif on a procédé une enquête sur le terrain pour contribuer des informations des travailleurs, à partir d'un échantillonnage aléatoire simple prit au hasard dans une seule direction HSE et cela on interroge les cadres des agents de maîtrise et les agents d'exécution par à port a leur disponibilité.

Tableau n° 2: Echantillons de l'enquête.

Socio- professionnelle La direction	Cadre	Agent de maîtrise	Agent d'exécutions
HSE	4	6	5

Source : enquête ²

Tableau n° 3: les caractéristiques de la population d'étude

Enquête n° code	code	sexe	âge	Poste occupée	Niveau d'instruction
Enquêté n°1	A1	Masculin	34	Cadre	universitaire
Enquêté n°2	A2	Masculin	46	Cadre	universitaire

¹ ANGERS M., *Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines*, CASBAH, Alger, 1997, page 226

² Document interne de CEVITAL

Enquêté n°3	A3	Masculin	34	Cadre	universitaire
Enquêté n°4	A4	Masculin	34	Cadre	universitaire
Enquêté n°5	B1	Masculin	42	Agent de maîtrise	secondaire
Enquêté n°6	B2	Masculin	40	Agent de maîtrise	universitaire
Enquêté n°7	B3	Masculin	35	Agent de maîtrise	universitaire
Enquêté n°8	B4	Masculin	34	Agent de maîtrise	universitaire
Enquêté n°9	B5	Masculin	51	Agent de maîtrise	secondaire
Enquêté n°10	B6	Masculin	47	Agent de maîtrise	Moyen
Enquêté n°11	C1	Masculin	42	Agent d'exécutions	secondaire
Enquêté n°12	C2	Masculin	43	Agent d'exécutions	Moyen
Enquêté n°13	C3	Masculin	44	Agent d'exécutions	secondaire
Enquêté n°14	C4	Masculin	28	Agent d'exécutions	Moyen
Enquêté n°15	C5	Masculin	30	Agent d'exécutions	Moyen

Source : enquête

II- la méthode utilisée :

«La méthode est un ensemble organisé d'opération en vue d'attendre un objectif.»¹

Le choix de la méthode dépend de la nature d'objet d'étude, dans notre recherche nous avons opté pour une recherche qualitative qui est un ensemble de techniques d'investigation dont l'usage est très répandu. Elle donne un aperçu du comportement et des perceptions des gens et permet d'étudier leurs opinions sur un sujet particulier, d'une façon plus approfondie que dans un sondage. Elle génère des idées et des hypothèses pouvant contribuer à comprendre comment une question est perçue par la population cible et permet de définir ou cerner les options liées à cette question. Cette méthode sert beaucoup au pré-test des concepts .nous aident à confirmer ou infirmer notre hypothèse de recherche.

¹ ANGERS Maurice, initiation pratique à la méthodologie des sciences humains, édition casbah, Alger, 1997, p58.

Notre choix se base sur une méthode qualitative qu'est : « *la recherche qui produit et analyse des données descriptives, telles que les paroles écrites ou dites et le comportement observatoire des personnes, elle renvoie à une méthode de recherche intéressée par le sens et l'observation d'un phénomène social en milieu naturel. Elle traite des données difficilement quantifiables. Elle ne rejette pas les chiffres ni les statistiques mais ne leur accorde tout simplement pas la première place.* »¹ Par rapport à la nature de notre sujet de recherche et aux objectifs qu'on a fixés. Parmi les raisons qui nous ont poussés à choisir ce thème, nous pensons que c'est une méthode riche elle est relative au rôle d'hygiène et de la sécurité dans la prévention des risques professionnels.

III- Les techniques utilisées :

Toute recherche scientifique doit comporter l'utilisation des techniques dans le but indiqué comment accéder à l'information de l'objet de l'étude. Selon **Marc-Allard Tremblay** «*la technique est procédé généralement utilisé pour recueillir des informations particuliers selon certaine modalité.*»²

1- L'observation :

Permet de recueillir des informations sur les comportements verbaux des sujets, observer est un processus incluant l'attention volontaire et l'intelligence, orienté par un objectif terminal ou organisateur et dirigé sur un objet pour en recueillir des informations.

Avantages de l'observation :

Les observations permettent d'appréhender une réalité vécue, plutôt que d'en obtenir un écho éventuellement déformé au travers des représentations que les gens s'en forgent.

Inconvénients de l'observation :

- Les événements sont non répétitifs.
- Les limites sont aussi d'ordre géographique.
- Dans toute procédure d'observation, les personnes observées ont tendance à modifier leur comportement.

¹ http://www.carede.org/IMG/pdf/RECHERCHE_QUALITATIVE.pdf consulté le 29/05/2018

² TREMBLEY Marc-Abélard, « *initiation à la recherche dans les sciences humaines* », Edition Montréal MICGRAW HILL, Montréal, 1998.p95.

2- La pré-enquête :

Dans tout projet de recherche, la pré-enquête est phase essentielle qui permet de rassembler le maximum d'informations sur le thème de recherche aussi de mieux connaître le terrain d'investigation.

Après l'explication de notre problématique, ainsi la méthode et la technique la plus adaptée à notre sujet de recherche il nous fallut effectuer une pré-enquête dont en a essayé de réaliser un guide d'entretien sur un échantillon limité, a travers les visites qu'on a faites a l'entreprise CEVITAL et plus précisément aux raffineries d'huile, qui nous a permis de se familiariser avec le lieu de l'enquête comme on a pu à réaliser des entretiens grâce aux personnels de la direction ,nous avons demandé aux travailleurs de centre de s'exprimer librement cela nous a aider à contribuer maximum d' informations.

3- L'enquête :

Nous avons procédé à une enquête du 04 février au 28 février 2018, a l'entreprise CEVITAL (unité de raffinage d'huile), dans le but de :

- Collecter des informations nécessaires.
- Compléter notre guide d'entretien.
- Confirmer ou infirmer nos hypothèses.

4- L'entretien :

L'entretien de recherche est une méthode de collecte qui vise à recueillir des données appelées matériaux, dans le but des s'inscrit dans une démarche préparée, dans un projet de recherche, et obéit à des règles relativement rigoureuses. Cette méthode est largement utilisée en sciences humaines. Elle permet d'aborder le niveau des attitudes, et des représentations. L'entretien de recherche est particulier, il se distingue d'autres types d'entretien de diagnostic, thérapeutique, de sélection, d'orientation. OMAR AKTOUF il a défini l'entretien comme suite : « *Un rapport oral en tête à tête, entre deux personnes dont l'une transmet à l'autre des informations sur un sujet prédéterminé, C'est une discussion orientée, un procédé d'investigation utilisant un processus de communication verbale, pour recueillir des informations relation avec des objectifs fixés.*»¹

¹ OMAR AKTOUF, *Op-CIT*, p87.

Notre guide d'entretien contient 15 questions réparties en deux axes : les conditions de travail chez les salariés de CEVITAL, l'hygiène et la sécurité au travail ainsi les risques professionnels et la prévention, on trouve dans chaque annexe 5 questions chaque annexe mesure une hypothèse.

Permet de recueillir des informations sur les comportements verbaux des sujets, observer est un processus incluant l'attention volontaire et l'intelligence, orienté par un objectif terminal ou organisateur et dirigé sur un objet pour en recueillir des informations.

Conclusion

A partir de ce chapitre on peut conclure que toute recherche scientifique exige une méthodologie à suivre afin de donner une cohérence à notre travail.

Chapitre VI

Analyse des données et interprétation des résultats

Chapitre VI : Analyse des données et interprétation des résultats

Introduction

Nous allons présenter les données personnelles de la population d'étude ensuite l'analyse des conditions de travail, après le rôle d'hygiène et de la sécurité dans la prévention des risques professionnels, à la fin en va faire une synthèse générale des résultats obtenus.

1- Analyse des données

I- les conditions de travail peuvent provoquer les risques professionnels :

Les conditions de travail sont d'une manière générale l'environnement dans lequel les employés vivent sur leur lieu de travail. Elles comprennent la pénibilité et les risques du travail effectué ainsi que les horaires ou l'environnement de travail (bruit, chaleur, exposition à des substances toxiques, les délais de production ou de ventes d'un produit, etc.). C'est l'ensemble des facteurs sociaux, psychologiques, environnementaux, organisationnels et physiques qui caractérise un environnement de travail pour le salarié. Selon CITEAU J.P les conditions de travail s'orientent selon trois orientations :

- Orientation organique c'est-à-dire l'adaptation du travail à l'individu.
- Conditions de travail elles - mêmes lorsque que l'outil de travail réponde aux besoins des travailleurs, un climat de travail favorable.
- L'hygiène et santé.

CITEAU lui aussi classe les conditions de travail en :

- Les conditions physiques : les caractéristiques des outils, des machines, de l'environnement immédiat du poste de travail (bruit, chaleur, éclairage,...)
- Les conditions organisationnelles : Horaires de travail, les procédures

Chapitre VI analyse des données et interprétation des résultats

- Les conditions sociales : en particulier la rémunération, la qualification, les relations avec la hiérarchie, les conditions de transport, logement, l'assurance maladie.¹

Selon l'enquête n°1 les conditions de travail « *sont tout ce qui entre dans le cadre du travail d'une personne, que ce soient son amplitude horaire, l'ergonomie de son lieu de travail l'ambiance générale ou les avantages sociaux* » [A1, 34, n°1].

Selon l'enquête n°5 les conditions de travail « *c'est un ensemble de faits dont dépend le travail. Sans ces faits, le travail n'est pas possible* » [B1, 42, n°5].

Donc les conditions de travail sont l'environnement dans lequel les employés vivent sur leur lieu de travail. On voit d'après notre enquête au sein de l'entreprise CEVITAL qu'au cours du travail l'homme dépense son énergie physique et morale.

a) Condition de travail physique et morale :

La charge physique et la charge morale dans l'exercice de travail l'opérateur peuvent ressentir une fatigue physique et morale cette fatigue résulte de la charge physique ou morale supportée par le travailleur.

b) Les conditions de travail physiques :

Selon l'enquête n°9 : « *les conditions de travail physiques c'est Travail nécessitant un effort physique particulier* » [B5, 51, n°9].

Selon Enquête n°4 : « *Il s'agit de l'implantation et de la conception du poste de travail, ainsi que son environnement physique et technique. Exemples : travail sur écran, climatisation, niveau sonore, espace* » [A4, 34, n°4].

Selon la majorité absolue de nos enquêtés les contraintes physiques sont étroitement liées aux tâches effectuées et environnement:

- sollicitations mécaniques (efforts, posture pénible, attention permanente, gestes et déplacements répétitifs, secousses et vibrations, ...)

¹ CITEAU J.P., *Gestion des Ressources humaines : Principes Généraux et Cas pratiques*, éd. Masson and Armand Colin, Paris, 1997.

Chapitre VI analyse des données et interprétation des résultats

- expositions à diverses nuisances, polluants ou agents chimiques ou biologiques (courants d'air ou intempéries, bruits, poussières et fumées, températures et humidité anormales, produits chimiques volatils, toxiques, radiations, agents pathogènes, ...)
- risques de blessure ou d'accidents qui entrent pour une part dans les contraintes physiques, l'évaluation des risques étant en partie psychologique.

On déduit que la majorité des enquêtés trouve que Les conditions du travail peuvent résulter d'un mauvais facteur de risques d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. Si les conditions de travail sont bonnes, on remarque moins d'absences, moins de fatigue physique ou nerveuse moins des risques d'accident ou maladies, un accroissement de la production et de bonne relation subordonné- supérieurs. Ces conditions de travail désignent d'une manière générale l'environnement dans lequel les employés vivent sur le lieu de travail.

La qualité des conditions de travail résulte du choix et moyens de l'employeur ou du travailleur indépendant. Ces choix sont influencés par sa perception de contexte et ses valeurs et son éthique personnelle. les conditions de travail sont un ensemble d'actions de moyen, des méthodes et des supports planifiés à l'aide desquels les salariés sont incités à améliorer leurs situations de vie et leur capacités mentales nécessaires à la fois pour atteindre les objectifs de l'organisation sociale, pour s'adapter à l'environnement et pour accomplir de façons adéquate, leurs tâches actuelles et futures. C'est dans cette optique que considère que les conditions de travail expriment tout ce qui caractérise une situation du travail et favorisent ou freinent l'activité des travailleurs.

a) condition de travail moral :

A propos des conditions morales du travail on constate que la charge de travail est un des principaux facteurs de risques pour la santé mentale des salariés, et qu'à long terme elle peut avoir d'importantes répercussions sur leur santé physique (susceptibles de se traduire en une diminution de l'espérance de vie pour certaines catégories de travailleurs). Dans certaines études, la charge mentale réfère à la quantité de ressources mentales à mobiliser pour l'effectuation d'une tâche. Une version moins restrictive renvoie à l'ensemble des exigences et des pressions psychologiques exercées sur le psychisme du travailleur. La surcharge mentale peut donc être liée à une charge mentale (quantitativement) excessive ou (qualitativement) inadaptée.

Chapitre VI analyse des données et interprétation des résultats

Selon Enquête n°12 : « Définie, de manière très générale, comme les conséquences sur la santé de facteurs susceptibles d'affecter le psychisme des individus, la pénibilité mentale au travail (à la fois cognitive et émotionnelle) est assimilable aux troubles psychosociaux. En effet, ces derniers peuvent être définis comme des difficultés, des perturbations ou des pathologies affectant un individu (troubles du sommeil, retrait, addictions, agressivité, démotivation, anxiété, dépression, stress, burn out, etc) ou un collectif (conflits, harcèlement, absentéisme, exclusion, baisse de productivité, difficultés de communication, etc) » [C2, 43, n°12].

D'après cela on peut dire qu'au sein de l'entreprise CEVITAL que les agents de maîtrise sont les plus stressés suivis de la catégorie des cadres après les agents dont on constate que le stress est toujours présent où il y a pas une grande différence le degré est plus proche entre les catégories, cela revient à plus précisément à la pression qui dû au milieu professionnel la grande responsabilité et l'insuffisance de temps à effectuer leur activité.

par la suite la deuxième question de notre guide d'entretien sur les conditions de travail nécessaires et acceptables pour la prévention des activités des travailleurs qu'offre-telle l'entreprise .

Selon l'enquête n°3 :« oui, en général c'est un dossier expliquant la nécessité d'acquiescer des moyennes supplémentaires pour réduire les accidents ». [A3, 34, n°3]. Enquête n°12 :« la prévention s'inscrit dans une logique de responsabilité sociale des entreprises : il s'agit bien de réduire les risques d'accident du travail et de maladies professionnelles et d'en limiter les conséquences » [C2, 43, n°12].

Selon la majorité des enquêtés jugent que ces conditions sont bien traitées. D'après ça l'entreprise CEVITAL imposé à la disposition des bonnes conditions liées à la santé pour les travailleurs ne trouve pas des difficultés et des problèmes pour exercer leurs tâches et leur travail.

Et pour la troisième question l'avis des enquêtés sur l'amélioration de leurs conditions de travail dans l'entreprise.

selon Enquête n°4 « Pour l'amélioration du travail l'entreprise doit prendre en considération le salarié et le poids de son travail au sein de l'entreprise et cela en proposant des formations pour l'amélioration comme aussi l'amélioration de travail peut se faire par

Chapitre VI analyse des données et interprétation des résultats

promouvoir le salarié par des promotions de la part de l'entreprise comme avoir par exemple une prime est un rendement pour réalisé et plus » [A4, 34, n°4].

Ensuite un autre enquêté n°15 : *« oui, il faut mettre des personnes a leur place. »*[C5, 30, n°4].

A travers notre enquête à CEVITAL on a résulté que la majorité des travailleurs répondus « oui » pour l'amélioration des conditions du travail ils trouvent que les solutions pour améliorer les conditions de travail c'est d'augmenter le salaire donc ce dernier détermine l'augmentation de la production, en suite de mettre à disposition des moyens nécessaires (plus de matériels, plus d'équipements de sécurité et d'hygiène) .Pour cela l'entreprise CEVITAL elle est obligée de faire des efforts pour permettre aux travailleurs d'exécute leurs tâches dans bonne condition.

les conditions de travail ont –elle engendré des conséquences sur l'état de santé des travailleurs à CEVITAL :

A partir des réponses qu'on a eues sur cette question on peut dire qu'elles sont déférentes il ya qui dit oui et autres non. Selon enquêté n°3 :*«non, ont faisant attention est respecter les règles d'hygiène et sécurité, acquisition des casques, les antibruit. Préserver la santé du travailleur, et par conséquent, celle de l'entreprise, en améliorant sa politique de prévention ainsi qu'une amélioration en matière d'hygiène et de sécurité dans le lieu de travail. Afin qu'ils puissent travailler dans des conditions saines et sécuritaires»* [A3, 35, n°3].

Par contre enquêté n°10 il a jugé comme suite : *«oui, il provoque notre santé, le mal – être et le stresse, la fatigue, la performance, la nervosité, manque de sommeil, harcèlement moral. D'ailleurs j'étais une victime d'un dommage au dos à cause d'exposition régulière aux vibrations du corps qui causent des problèmes de confort»* [B6, 47, n°10].

Enfin nous déduisons qu'au niveau de l'entreprise privée CEVITAL de Bejaia on trouve les accidents du travail et les maladies professionnelles, mais le risque rencontré le plus souvent est les accidents du travail très élevé, un accident de travail est une perturbation importante au fonctionnement de l'entreprise et une atteinte à la santé de l'entreprise. Afin de garantir le bien-être de son personnel et de veiller sur la santé de l'entreprise. Ces résultats montrent que la cellule d'hygiène et sécurité veille sur la protection de la santé des

travailleurs, chose qui explique la satisfaction, la motivation et la stabilité des salariés dans l'entreprise.

L'avis des travailleurs sur leurs conditions du travail et les risques liés à leur santé :

On observe que les conditions du travail ont des risques sur la santé des salariés vu que la plupart de nos enquêtés répondus : *« qu'il ya des risques sur leur santé comme le risque physique qu'est y dus à la fatigue liée à la charge du travail, puisque les tâches effectuées par ces enquêtés sont vraiment pénibles aussi le stress qu'est causé par le bruit .et celui de chimique en fonction de l'utilisation ou non des équipements de protection, il peut y avoir des conséquences sur la santé puisque les produits chimiques sont présents dans tous les différents secteurs d'activité de l'entreprise. Partons au risque mental qu'il survient progressivement suite à une exposition plus au moins prolongée à des produits dangereux, lors de l'exercice habituel de la profession».*

On conclut d'après notre enquêté quand les conditions de travaux ont bonne, elles ont un impact positif sur la santé et la motivation des hommes au *travail*. Leurs performances professionnelles et leur qualité de vie sont améliorées. À l'inverse, quand les conditions sont mauvaises, cet impact est négatif : absentéisme, maladie professionnelle, baisse de la productivité.

II- La structure hygiène et sécurité au niveau du complexe agro-alimentaire CEVITAL a un rôle de prévention aux risques professionnels liés à la réalisation des taches :

L'existence des commissions d'hygiène et de sécurité au sein de l'entreprise CEVITAL :

Toute entreprise d'au moins 50 salariés doit mettre en place un comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Il est composé de représentants désignés, pour 4 ans maximum, par les membres élus du comité d'entreprise (CE) et les délégués du personnel (DP). Il exerce notamment des missions liées à la prévention, à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité des salariés. L'existence d'un CHSCT est un point positif pour l'entreprise et pour les salariés car le rôle de ce comité est très important.

D'après L'article 7 du décret de 1993 précise : « La commission d'hygiène et de sécurité fait toute proposition en vue de promouvoir la formation à la sécurité et de contribuer à

Chapitre VI analyse des données et interprétation des résultats

l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité dans l'établissement.»²

Selon Enquête n°2 Cadre responsable de CHSCT il a répondu à notre question comme suite : « *oui l'existence de CHSCT est obligatoire dans chaque entreprise privé à l'étatique elle constitue à contrôler les déroulements des opérations quotidiennes des travailleurs, tous en service dédié à ce volet*». [A2, 46ans, n°2]

D'après l'Enquête n°6 Agent de maitrise «*L'existence de la culture santé, sécurité à l'intérieur de l'entreprise contribué à la diminution des accidents du travail, et de préserver mieux la santé des salariés et la pérennité de l'entreprise. Le CHSCT participe à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'entreprise CEVITAL. À ce titre, il peut proposer toute initiative qu'il estime utile, notamment en ce qui concerne des actions de prévention du harcèlement moral.*» [B2, 40ans, n°6]

Donc à l'aide de ces réponses des enquêtés obtenues et les observations effectuées, ont confirmé l'existence d'un comité d'hygiène, sécurité et condition du travail au sein de l'entreprise CEVITAL en a remarqué que le CHSCT fait son travail, on constate que les responsables pensent à la santé des salariés de l'entreprise. L'existence d'un médecin de travail et un point positif et essentiel son rôle est adverbe préventif et agit dans l'intérêt de la santé et sécurité des travailleurs Il est le conseiller en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions du travail.

Le point de vue des travailleurs sur le système de sécurité au sein de l'entreprise CEVITAL :

La sécurité sur le lieu de travail est une responsabilité partagée. Les employeurs doivent fournir des informations et une formation en matière de sécurité aux travailleurs afin de s'assurer qu'ils ont bien compris les risques encourus et l'utilité des mesures de sécurité imposées, y compris l'obligation de porter un équipement de protection individuelle. Les travailleurs doivent, à leur tour, respecter les mesures de sécurité, et notamment utiliser l'équipement de protection individuelle. Les dirigeants comme les travailleurs doivent accorder la plus haute priorité au principe de prévention.

D'après les réponses des enquêtées on trouve que la majorité disent que le système de sécurité au sein de CEVITAL est très efficace. Selon Enquête n°11 42 Agent d'exécutions : «

² <https://www.maif.fr/associationsetcollectivites/etablissements-enseignement/guides-prevention/commission-hygiene-et-securite.html> consulté le 20/04/2018

Chapitre VI analyse des données et interprétation des résultats

le système de sécurité il est approximativement bon mais beaucoup d'améliorations reste à faire». [C1, 42ans, n°11]

Selon Enquête n°3A334 Cadre il a répondu que : *«Le système de sécurité a tendance à être pris au sérieux, les dernières années lutte importante contre les accidents de travail, adapte des formations de sécurité pour ces travailleurs, vue que la formation est une mesure de prévention.»*[A3, 34ans, n°3]

A travers les réponses obtenues lors de notre enquête en a remarqué que la majorité absolue des salariés déclarent leurs satisfactions par rapport aux systèmes de sécurité au sein de CEVITAL vue qu' il existe des contrôles de sécurité pour but d'amélioration de la sécurité d'éliminer et éviter les accidents de travail elle utilise des équipements de protection individuelle pour ces travailleurs pour qu'il travaille en sécurité .

Donc la sécurité au travail est une démarche pluridisciplinaire qui vise à supprimer ou à réduire les risques d'accidents susceptibles de se produire lors de l'exercice d'une activité professionnelle.

L'importance de cellule d'hygiène et de sécurité au sein de CEVITAL est :

- **Pour prévenir les salariées.**
- **Pour assurer une sécurité aux salariées.**
- **Pour réduire les risques.**
- **Pour améliorer les conditions de travail.**

D'après Enquête n°10 Agent de maitrise : *«tous ces raisons sont valable est importante mais c'est aussi un bon indicateur de métrise est du degré de l'organisation de l'entreprise».* [B6, 47ans, n°10]

Selon Enquête n°15 Agent d'exécutions : *« la cellule d'hygiène et de sécurité intervient sur les 3 aspects et des fois plus, pour les 2 premier points c'est clair elle joue pleinement son rôle par contre un peu moins en ce qui concerne les conditions de travail».* [C5, 30ans, n°15]

Don en déduit que l'importance de la cellule hygiène et de Sécurité et a pour mission principale d'assister et conseiller la direction de l'entreprise pour l'élaboration et la mise en œuvre de la politique de prévention des risques professionnels et la protection de l'environnement, Elle vise à réduire et contrôler les risques par la définition d'actions de prévention, la formation du personnel, et l'établissement de programmes de prévention Elle

Chapitre VI analyse des données et interprétation des résultats

s'assure également de la fiabilité des installations et de leur bon fonctionnement. Elle contribue également à la protection de la santé et de la sécurité des agents et à l'amélioration de leurs conditions de travail.

Les mesures de prévention sont-elles au programme de la sécurité au sein de CEVITAL :

Selon les réponses des enquêtés leurs réponses et positives d'après Enquête n°8 Agent de maîtrise il a répondu a notre réponse comme suite : *« oui, ils sont là (les responsables) pour appliquer la réglementation avec une bonne politique HSE efficace pour réduire les risques et éviter les accidents mortels. »*[B4, 34ans, n°8]

On trouve notre deuxième enquêté n°12 agent d'exécution qu'il a répondu pour un oui: *« nous réalisons une analyse des risques fréquemment et proposant des mesures pour améliorer les conditions de travail, nous abordons ce qui existe et évitons ce qui pourrait arriver »*. [C2, 43ans, n°12]

Alors en déduit qu'un programme de prévention est élaboré par l'entreprise CEVITAL et a pour objectif d'éliminer à la source même les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs. Il contient également le programme de santé. Ce programme contient: des programmes d'adaptation de l'établissement aux normes prescrites par les règlements concernant l'aménagement des lieux de travail, l'organisation du travail, l'équipement, le matériel, les contaminants, les matières dangereuses, les procédés et les moyens et équipements de protection collectifs.

Le rôle de la commission d'hygiène et de la sécurité au sein de CEVITAL :

Rôle des comités d'hygiène et de sécurité Art 12 :*« Le comité d'hygiène et de sécurité est chargé de faire toutes propositions utiles au conseil d'administration de chaque entreprise concerné en vue de promouvoir la formation à la sécurité et de contribuer à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité dans entreprise »*³

Selon la plupart des réponses en trouve que le CHS joue un rôle très important au sein de l'entreprise d'après Enquête n°6 Agent de maîtrise : *« le rôle de CHS contribue à la protection de la santé a amélioration de la sécurité et les conditions de travail des salaries,*

³ http://www.univ-reims.eu/gallery_files/site/1/1287/1297/2399/2427/4287.pdf

Chapitre VI analyse des données et interprétation des résultats

définir les dangers, détecté et réduire les risques, contrôler les produits et les lieux d'intervention». [B2, 40ans, n°6]

Selon Enquête n°4 Cadre Le CHSCT effectué : *« des inspections régulières des lieux de travail, au moins une fois par trimestre. Des enquêtes ponctuelles, notamment à la suite d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle et en cas de danger grave et imminent.*

Le CHSCT donne des avis notamment sur :

- *Les programmes de formation à la sécurité.*
- *Les clauses du règlement intérieur relatives à l'hygiène et à la sécurité.*
- *Le plan d'adaptation aux nouvelles technologies établi par l'employeur.*
- *L'aménagement des postes de travail, notamment en faveur des travailleurs handicapés.*

Il peut, de sa propre initiative, se saisir de toute question de sa compétence et formuler des vœux et des propositions à l'employeur. » [A4, 34ans, n°4]

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) contribue à la protection de la santé, à l'amélioration de la sécurité et des conditions de travail des salariés travaillant dans l'entreprise CEVITAL, travailleurs temporaires et salariés d'entreprises extérieures compris. Aussi il veille à l'application des règles relatives à la protection des salariés dans ces domaines. Il analyse les conditions de travail et les risques qui y sont liés comme il formule des propositions de sa propre initiative, ou à la demande de l'employeur ou des représentants du personnel. Il doit obligatoirement être consulté avant toute décision importante relative à la sécurité et aux conditions de travail.

Nous pouvons déduire que, la commission d'hygiène et sécurité à l'entreprise CEVITAL était mis en place, qu'elle veille sur la prévention des risques professionnels elle applique les normes et des consignes au travail

Les risques professionnels et la prévention :

Les risques liés à a votre tâche

Chapitre VI analyse des données et interprétation des résultats

La majorité des enquêtés savoir les risques liés à leur poste de travail d'après Enquête n°13 Agent d'exécutions: « *les risques liés a mon poste de travaille est de risque chimique, électrique, méthanique.*» [C3, 44ans, n°13]

Selon enquête n°2 Cadre : « *Pour connaître les risques liés a les tâches des travailleurs, il faut d'abord les identifier et les analyser. C'est le but de l'évaluation et du document unique d'évaluation des risques professionnels dans notre entreprise. Notre employeur on l'informe sur les points suivants, dès l'embauche, puis à chaque fois que nécessaire :*

- *Les modalités d'accès au document unique d'évaluation des risques professionnels liés aux postes de travail, document que toute entreprise doit avoir formalisé.*
- *Les mesures de prévention des risques identifiés dans ce document.*
- *Le rôle du service de santé au travail.*
- *Le règlement intérieur si l'entreprise en est dotée.*
- *Les consignes de sécurité et de premiers secours.»*[A2, 46ans, n°2]

On constate que la majorité des salariés de l'entreprise CEVITAL informe ces travailleurs sur les risques qui existent dans chaque poste de travail pour que les travailleurs effectués lors de réalisations de leurs tâches en toute prévention.

Est-ce que quelqu'un des parmi les travailleurs déjà victime d'un accident de travail :

A partir de notre enquête, nous avons pu déduire que les cadre et les agents de métrise sont moins touchés aux accidents de travail vus que leur travail est administratif Selon enquête n°2 cadre il a répondu a notre question par : « *non, mais je vis quotidiennement à des AT qui sont dus, soit à la négligence soit à la non-application des consignes de sécurité* ». [A2, 46ans, n°2]

D'après notre deuxième enquête n°11 Agent d'exécutions il nous a répondu comme suite :

Chapitre VI analyse des données et interprétation des résultats

« Non, par ce que je fais toujours attention selon les règles de sécurité et des formations faite». [C1, 42ans, n°11]

On remarque que la majorité de notre échantillons sont pas victime d'accident de travail pourtant ils ont exposé face à des risques et des dangers dans leur vie professionnelle, mais grâce à l'entreprise qui forme ses salariés pour pouvoir protéger leur santé comme ils respectent les règles d'hygiène et de sécurité et cela reviens à la sévérité des dirigeants dans la réglementation pour but de garantir un milieu de travail favorable, cela se justifie par ce que l'entreprise CEVITAL arrive à mettre le meilleur homme dans le meilleur poste, pour garder l'image d'une bonne gestion des ressources humaines.

Les consignes de prévention des risques professionnels connaissez-vous au sein de CEVITAL :

D'après Enquête n°3 Cadre il nous a donné des informations sur les consigne de prévention des risques professionnels :*«Les entreprises de plus de 50 salariés sont tenues d'élaborer un programme annuel de prévention des risques professionnels, sur la base du document unique préalablement réalisé. Le programme fixe la liste détaillée des mesures de prévention à prendre au cours de l'année à venir regardant la protection des salariés et l'amélioration des conditions de travail. Le programme de prévention des risques doit être présenté une fois par an aux délégués du personnel ou au CHSCT. Cette étape se tient en même temps que le bilan annuel de la situation générale en matière de sécurité, d'hygiène et de conditions de travail qui présentent les résultats des actions menées au cours de l'année écoulée.*

La prévention des risques dans l'entreprise passe avant tout par l'information des travailleurs sur les risques susceptibles d'affecter leur santé et leur sécurité. Cette sensibilisation présentée de manière compréhensible lors de l'embauche, puis tout au long de la carrière, porte sur :

- *Les modalités de consultation du document unique d'évaluation des risques.*
- *Les mesures de prévention mises en place pour contrer les risques identifiés.*
- *Le rôle du médecin du travail et des représentants du personnel en matière de prévention.*

Les dispositions prévues dans le règlement du travail relatif aux consignes de sécurité.»[A3, 34ans, n°3].

Chapitre VI analyse des données et interprétation des résultats

Selon l'enquêté n°11 Agent d'exécutions il a répondu sur notre question comme suite les consignes de prévention des risques est : *«de ne jamais laisser les armoires électriques ouvertes, couper tous les sources d'énergie (électrique, pneumatique), avertir les collègues avant d'intervenir là où y a un manque visibilité (espace conférés...) utilisé les moyens matériels de prévention »* [C1,42ans, n°11].

Donc en déduit d'après l'enquête que l'entreprise CEVITAL de Bejaia veille sur la vérification et la surveillance stricte de port des équipements de protection individuelle pour éviter certains risques et éliminer certains dangers, cela respecte les règles de sécurité et le mis en sensibilisation comme il est soumis a des contrôles médicaux soit chaque années ou chaque semestre. Utilise les moyens matériels tels que les casques, les chaussures, les tenues de protections, les gons, les lunettes, pour but protéger les salariés des risques qui les menacent.

La santé des travailleurs est un élément fondamental dans l'entreprise.

Pouvais-vous refuser d'exécuter une tâche si vous croyez qu'elle comporte pour vous des risques :

Après les résultat obtenu selon notre enquête la majorité absolue de nos enquêtés répondu oui a notre question selon Enquêté n°9 Agent de maitrise il a répondu comme suite : *«oui je peux refuser parce que c'est moi qui sais où je dois travailler et je dois penser a ma santé d'abord quand la tâche n'est au niveau de mon poste de travail.»* [B5, 51ans, n°9]

Selon Enquêté n°14 Agent d'exécutions il a répondu sur notre question comme suite : *« oui sans hésité, la formation qu'on a suivie le dit clairement, je n'accepterais jamais de me mettre en danger.»* [C1, 42ans, n°14]

D'après notre troisième réponse de notre Enquêté n°3 A334 Cadre *« oui bien sûr mais aussi l'idéale c'est d'expliquer comment cela se présente, tant que je suis le premier responsable de ma sécurité.»* [A3, 34ans, n°3]

On peut déduire que l'entreprise CEVITAL donne la liberté a ces travailleurs de refuser une tâche qui correspond pas a leur poste de travail c'est elle. Porte pour eux des risques les tâches qu'un salarié doit exécuter dans le cadre de son contrat de travail sont fixées dans ce dernier ou dans la convention collective de laquelle il relève. Dès lors qu'une tâche n'est pas prévue, le salarié est donc en droit de refuser de l'exécuter.

Chapitre VI analyse des données et interprétation des résultats

Comment jugez-vous en général les risques professionnels au CEVITAL ?

D'après nos enquêtés en constater que les risques professionnels au CEVITAL en peut la juger selon leurs taches exécutée selon enquêté n°8 Agent de maîtrise : *«Le but des diagnostics des RPS est de mettre en place une prévention. Les RPS sont complexes avec des causes multifactorielles et des conséquences variées. Il n'est pas aisé dans ces conditions de mettre en place des systèmes de prévention uniformes. Il faut pouvoir et savoir s'adapter à chaque situation. Dans le cadre des mesures que doit prendre l'employeur, la planification de la prévention est à travers les questions d'organisation, de relations sociales et d'ambiances de travail. Le (Document Unique) décrit la méthode utilisée pour évaluer ces risques, identifie les marges d'actions possibles en matière d'information et de formation, positionne les différents acteurs de santé. Sa rédaction vise à mettre en œuvre un plan d'action conduisant à réduire les RPS. Il constitue un moyen essentiel de préserver la santé et la sécurité des travailleurs sous la forme d'un diagnostic systématique et exhaustif des facteurs de risques. »* [B4, 34ans, n°8]

À travers les résultats obtenus durant notre enquête, on constate qu'il existe des risques à l'entreprise CEVITAL, il ya ce qui sont moyens, grave et même très grave, et d'après les enquêtés nous concluons que la majorité des risques qui existent sa moyenne.

2- Interprétation des résultats

Vérification des hypothèses :

L'enquête qu'on a menée sur le thème le rôle d'hygiène et de sécurité dans la prévention des risques professionnels nous a permis de collecter des informations données qui vont nous aider dans la vérification de nos hypothèses.

Hypothèse 1 :

Pour la première hypothèse, L'enquête a montré qu'un grand nombre d'enquêtés jugent que les conditions de travail au niveau de l'entreprise CEVITAL de Bejaia peuvent provoquer des risques professionnels.

Nous constatons que les causes principales des risques professionnels résident dans le manque de la gestion en matière condition de travail cela provoque la multiplication des risques professionnels à CEVITAL, vu la souffrance au travail dont on trouve au premier lieu la fatigue, le travail de nuit, la pression, le stress, le bruit, le rythme de travail, la surcharge qui engendre la fatigue et la nervosité, mauvaises relations avec les collègues,...etc. D'autre part, les salariés souffrent à cause des accidents subis dans leur travail, ce qui constituera une perte pour l'entreprise quelque foie on trouve que condition de travail considérait comme étant la cause principale de la survenance des risques professionnels de sorte qu'on remarque certains salariés exposant leur vie au danger bien qu'ils soient conscients du danger et de la situation dans laquelle ils se trouvent, d'une part l'entreprise connaîtra un ralentissement du rythme de sa production .

Vu les réponses obtenues, et à partir de cette analyse sur les conditions de travail peuvent provoquer des risques professionnels à CEVITAL on aboutit à confirmer notre hypothèse.

Hypothèse 2 :

Pour la deuxième hypothèse, il s'agit de voir si : «La structure hygiène et sécurité au niveau du complexe agroalimentaire CEVITAL à un rôle de prévention aux risques professionnels liés à la réalisation des tâches», A travers les résultats obtenus durant notre enquête, on a remarqué qu'il existe plusieurs et différents risques au milieu du travail, on trouve des risques chimique ,des physiques, des risques électriques, tout cela crée des problèmes dangereux sur la santé des travailleurs, c'est pour cela que le rôle de l'entreprise CEVITAL est de prendre en considération la prévention des risques par l'hygiène et la

Chapitre VI analyse des données et interprétation des résultats

sécurité. l'entreprise exige un service médical de santé au travail pour assurer un climat favorable aux travailleurs cela veut dire que l'entreprise se préoccupe de la santé et de la sécurité de ses travailleurs, elle donne l'importance à la démarche de prévention pour éviter les risques professionnels et limité les accidents de travail par l'amélioration des conditions de travail et l'utilisation des moyens de protection et de sécurité, a travers la formation des salariés au sein de l'entreprise et en dehors de l'entreprise.

Enfin, on peut confirmer que La structure hygiène et sécurité au niveau du complexe agro-alimentaire CEVITAL à un rôle important pour la sécurité des salariés et la protection de l'environnement dans l'entreprise c'est-à-dire la cellule d'hygiène et sécurité à l'entreprise CEVITAL était mis en place, elle veille sur la prévention des risques professionnels, car la l'hygiène et sécurité au travail sont l'élément essentiel que chaque employeur doit fournir pour son employé, pour un bon fonctionnement.

Conclusion :

Dans ce chapitre on conclut qu'il existe des risques professionnels à l'entreprise CEVITAL, malgré les mesures et les moyens consacrés par le service HS en matière de prévention.

La conclusion générale

Conclusion :

Dans cette recherche, nous avons étudié le rôle d'hygiène et de sécurité dans la prévention des risques professionnels au sein de l'entreprise CEVITAL (unité de raffinerie d'huile) à travers les résultats obtenus sur le rôle de la cellule d'hygiène et sécurité sur la prévention des risques professionnels, nous avons constaté que, les salariés de l'entreprise CEVITAL sont encouragés par des facteurs d'hygiène et de sécurité chose qui mène à la performance du travail. La commission d'hygiène oblige les employés à respecter les mesures et les normes de sécurité durant la réalisation de leur tâche.

On a constaté que cette dernière donne l'importance à la démarche de la prévention des risques professionnels et l'amélioration des bonnes conditions du travail par les techniques organisationnelles et humaines, la majorité des travailleurs au sein de cette entreprise sont satisfait vis-à-vis des moyens mis à leur disposition ainsi que les conditions dans qu'elles ils exécutent leurs tâches. Sur le terrain on a pu apporter une idée sur la nature des conditions de travail et l'apport de cette administration dans ce domaine malgré l'existence de quelques insuffisances en matière de moyen humain, et matériel mise à la disposition des inspecteurs.

En effet, les résultats de notre enquête nous ont permis de comprendre que l'entreprise prendre en considération certaines améliorations des conditions de travail pour réaliser un bon climat de travail et assurer le bien-être des salariées au travail.

Donc, on déduit que, la mise en place d'une cellule d'hygiène et sécurité dans tout organisme est très importante, dans la mesure où elle participe à la fois à l'amélioration de la santé des travailleurs, à la préservation de l'état de santé de l'entreprise et à l'augmentation de la productivité.

On a remarqué durant la réalisation de ce travail que cette dernière donne beaucoup d'importance à l'état d'hygiène et sécurité contre tout risque et accident du travail de ses travailleurs dont le but de favoriser un meilleur état de sécurité au travail afin de préserver leur santé.

Malgré que Les risques professionnels existent, on ne peut pas les éliminer, mais on peut les réduire et les maîtriser, c'est pour quoi la cellule d'hygiène et sécurité faite pour prévenir et préserver la santé et la sécurité des salariés dans l'entreprise.

La liste bibliographique

Liste bibliographique

- VILLERME Louis-René, **Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie**, Paris, EDHIS, 1979, Tome 1, 446. p et Tome p2 451.
- VIET V, *Les voltigeurs de la République. L'inspection du travail en France jusqu'en 1914*, Edition du CNRS, 1994, 2 vol.
- SARGOS Pierre, *L'évolution du concept de sécurité au travail et ses conséquences en matière de responsabilité*, Semaine Sociale Lamy Edition générale n°4, 22 janvier 2003. p. 121.
- ANAYA Patrick et autre, *sécurité, hygiène et risques professionnels*, édition DUNOD, paris, 2011.
- BZRENICE I. GOELZER Ferrari, *encyclopédie de sécurité et de santé au travail*, 3^{ém}édition, Française.
- BRUN Patrick et autre, *sécurité hygiène et risques professionnels*, édition DUNOD, paris, 2011.
- CORREARD Isabelle et autre, *sécurité hygiène et risques professionnels*, édition DUNOD, paris, 2011.
- CITEAU J.P, *Gestion des Ressources humaines : Principes Généraux et Cas pratiques*, éd. Masson and Armand Colin, Paris, 1997.
- DROZ Pierre-Olivier et autre, *introduction à l'hygiène du travail*, édition World health Organisation, Suisse, 2007.
- GOGUELIN Pierre, *la prévention des risques*, 1^{er}édition France, Paris, 1996.
- LAUDE-ALAIN Bernhard et autre, *introduction à l'hygiène du travail*, édition World Health Organisation, Suisse, 2007.
- LETHIELLEUX Laëtitia. *l'essentiel de la gestion des ressources humaines* 5^{ème}édition, Paris, 2011.
- MARGOSSIAN NICHAN, *guide pratique des risques professionnels*, 2^{ème}édition DUNOD, Paris, 2003.
- MOUTON Jean Pierre et CHABOUD Jack, *la sécurité en entreprise*, DUNOD, Paris, 2009.
- MICHEL B. et ONGELO Angel, *accident du travail et maladie professionnelle, Procédure, indemnisation, contentieux*, 2^{ème}édition, Delmas, Paris, 2004.

- MALCHAIRE, J. *stratégie générales de prévention des risques professionnels*, clos chapelle-aux-champs 30-38, B-1200 Bruxelles.
- NICOLE Berthier, *les techniques d'enquête en sciences sociales*, 4^{ème} édition, Armand colin, paris, 2010.
- REYNES. B, *la responsabilité en matière de santé et de sécurité au travail, in, tous responsables*, sous la direction de J.IGALENS, Paris, 2004, éd d'organisation.

Ouvrage méthodologique:

- ANGERS Maurice, *initiation pratique à la méthodologie des sciences humains*, édition casbah, Alger, 1997.
- AKTOUF Omar. *Méthodes des sciences sociales et approche qualitative des organisations, une introduction à la démarche classique et une critique*. Les presses de l'université du Québec, 2006.
- EMILIE Durkheim, *les règles de la méthode sociologique*, Quadrige, PEF, 1894, p32.
- MUSTAPHA Larbi, *technique de management de la sécurité industrielle*, Edition EL-AMEL, 2010.
- MAYER Roberte et QUELLET Francine, *méthode de recherche pour les investigations sociales*, Boucherville Gaëtan marin Editeur, 1991.
- MACE Gordon, *Guide d'élaboration d'un projet de recherche en science social*, 2^{ème} édition, De Boeck université, Canada, 1997.
- TREMBLEY Marc-Abélard, *initiation à la recherche dans les sciences humaines*, Edition Montréal MICGRAW HILL, Montréal, 1998.
- ZAGRE Amboise *Méthodologie de la recherche en science sociale*, l'Harmattan, paris, 2013.

Sites internet :

- <https://www.cairn.info/revue-regards-2017-1-page-21.htm> consulter le 25/02/2018
- <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1496> consulter le 04/03/2018
- <http://www.preventica.com/hygiène-travail-définition>, consulter le 15/02 /2018
- <http://www.chefdentreprise.com/Definitions-Glossaire/Securite-au-travail-245262.htm#MgDHiGGQHiksmjo7.97> consulter le 10/03/2018.

- https://entreprises.carsat-aquitaine.fr/fileadmin/user_upload/fichiers/mini-sites/entreprises/pages-decontenu/prevention/documentation/Themes/grande-distribution/livret-accueil_superettes.pdf consulté le 12/03/2018.
- <http://www.ponticelli.com/Front/index.php?RID=74> consulter le 11/02 /2018.
- <http://d1n7iqsZ6ob2ad.cloudfront.net/document/pdf/538c9d541bd84.pdf> consulté le 2/02/2018.consulté le 2/02/2018.
- http://training.itcilo.it/actrav_cdrom2/fr/osh/intro/introduc.htm consulté le 15/03/2018
- <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--fr/index.htm> consulté le 15/O2/2018.
- <http://www.bossons-fute.fr> consulter le 3/03/2018.
- http://www.lomag-man.org/santetravail/prevention_risque_prof_w_france.pdf consulté le 1/04/2018, 11H00.
- http://www.officiel-prevention.com/formation/formation-continue-a-la-securite/detail_dossier_CHSCT.php?rub=89&ssrub=139&dossid=453 consulter le 2/2/2018.
- http://campus.cerimes.fr/medecine-du-travail/enseignement/medtravail_109/site/html/cours.pdf consulté le 3/2/2018.
- http://medtrav54.free.fr/Nancy_0404/01_Accident_de_travail.doc consulté le 19/03/2018.
- http://www.efficience-santeau travail.org/downloads/EST_Familles_de_risques.pdf consulter 15/03/2018.
- <http://www.inrs.fr/demarche/evaluation-risques-professionnels/ce-qu-il-faut-retenir.html> consulté le 7/03/201.
- <http://www.ast74.fr/upload/informations-sante-travail/introduction-a-la-prevention-des-risques-professionnels.pdf> consulter le 26/02/2018.
- <http://d1n7iqsZ6ob2ad.cloudfront.net/document/pdf/538c9d541bd84.pdf> , consulté le 2/02/2018.
- www.ecosociosystemes.fr/risque_professionnels.html consulter le 2/2/2018.
- http://www.univ-reims.eu/gallery_files/site/1/1287/1297/2399/2427/4287.pdf.
- http://www.carede.org/IMG/pdf/RECHERCHE_QUALITATIVE.pdf consulté le 29/05/2018.

Article :

- ABDEL-HALIM BERRETIMA, *Stratification sociale et catégorisation des risques: la vie entre risque dimensionnel et risque professionnel*, Revisita Pos Ciências Sociais-São Luis, V.5, n. 9 /10, Jan.dez. 2008.
- Confédération européenne des syndicats (ETUC-CES), *Santé, sécurité et prévention des risques : vers une meilleure information, consultation et participation dans l'entreprise*, n° VS/2012/0317). p56.
- Droit de la sécurité sociale *recueil de textes législatifs et réglementaires*, 6eme édition complétée et mise à jour, Alger, 2012.
- Institut national de l'environnement et des risques (ineris), *les risques professionnels*, France, 1999.

Annexes

Annexes N°01
Guide d'entretien.

Guide d'entretien

I) Données personnelles :

- 1- Sexe
- 2- Age
- 3- Situation familiale
- 4- Niveau d'instruction
- 5- Catégorie socioprofessionnelle
- 6- L'ancienneté dans l'entreprise **CEVITAL**

II) Les conditions de travail :

- 1- Comment trouvez-vous les conditions de travail au sein de votre entreprise ?
- 2- L'entreprise vous offre t-elle des conditions nécessaires et acceptables pour la prévention de vos activités ?
- 3- Pensez-vous avoir des solutions pour améliorer vos conditions de travail ?
- 4- Vos conditions de travail ont –elle engendré des conséquences sur votre état de santé ?
- 5- Est ce que les conditions de travail ont des risques sur votre santé ?

III) L'hygiène et la sécurité au travail :

- 1- Existe-t-il des commissions d'hygiène et de sécurité au sein de votre entreprise ?
- 2- Quelle est votre point de vue sur le système de sécurité au dans votre entreprise ?
- 3- Selon vous quelle est l'importance de la cellule d'hygiène et de sécurité ? - pour prévenir les salariés.
 - pour réduire les risques.
 - pour assurer une sécurité au salariées.
 - pour améliorer les conditions du travail.
- 4- les mesures de prévention sont- elles au programme de la sécurité au sein de CEVITAL ?
- 5- Quel est le rôle que joue la commission d'hygiène et de la sécurité à CEVITAL ?

IV) Les risques professionnels et la prévention :

- 1- Connaissez –vous les risques liés à votre poste ?
- 2- Êtes –vous déjà victime d’un accident du travail ?
- 3- Quelles sont les consignes de prévention des risques professionnels que vous connaissez ?
- 4- Pouvez vous refuser d’exécuter une tâche si vous croyez qu’elle comporte pour vous des risques ?
- 5- Comment jugez-vous en général les risques professionnels à CEVITAL ?

Annexes N°02:
Les consignes générales d'hygiène
et de sécurité



Usage du portable au volant est interdit



Ceinture de sécurité Obligatoire



Vitesse limitée à 20 Km/h dans l'enceinte du complexe

Attention !!!



Attention aux passages Piétons



DANGER CIRCULATION D'ENGINS



Port de gilet visiteur obligatoire



Port de chaussures de sécurité obligatoire



Port du casque, stop-bruit et lunette de protection obligatoire et les lunettes dans les endroits identifiés



Port des gants de protection obligatoire dans les zones spécifiques



Ne pas entrer dans les zones dangereuses



En cas d'urgence empruntez les issues de secours



Rendez vous au point de rassemblement en cas d'urgence



En cas d'urgence appeler le 22 22 ou 25 25



Respecter la limitation de vitesse dans le complexe



Veillez fermer la porte après votre passage



Circulez dans les zones dédiées pour les visiteurs



Interdiction de prendre des photos



Déplacement interdit dans les zones balisées, suivez votre accompagnateur.



Respecter les zones et les positions dédiées au station-



Respectez les flux et les passages pour piétons. Obligation de se tenir à la rampe



Respecter les zones fumeuses



Toute maladie contagieuse doit être systématiquement signalée au niveau du poste de sécurité

Lavage des mains obligatoire dans les zones de production



Port de la charlotte obligatoire dans les zones de production identifiées



Port du cache barbe obligatoire dans les zones de production identifiées



Port de blouse obligatoire dans les zones spécifiques



Interdiction de manger dans les zones de production



Port de bijoux interdit dans les zones de production; sauf alliance



Jetez vos ordures dans les poubelles





Consignes Générales d'Hygiène et de sécurité



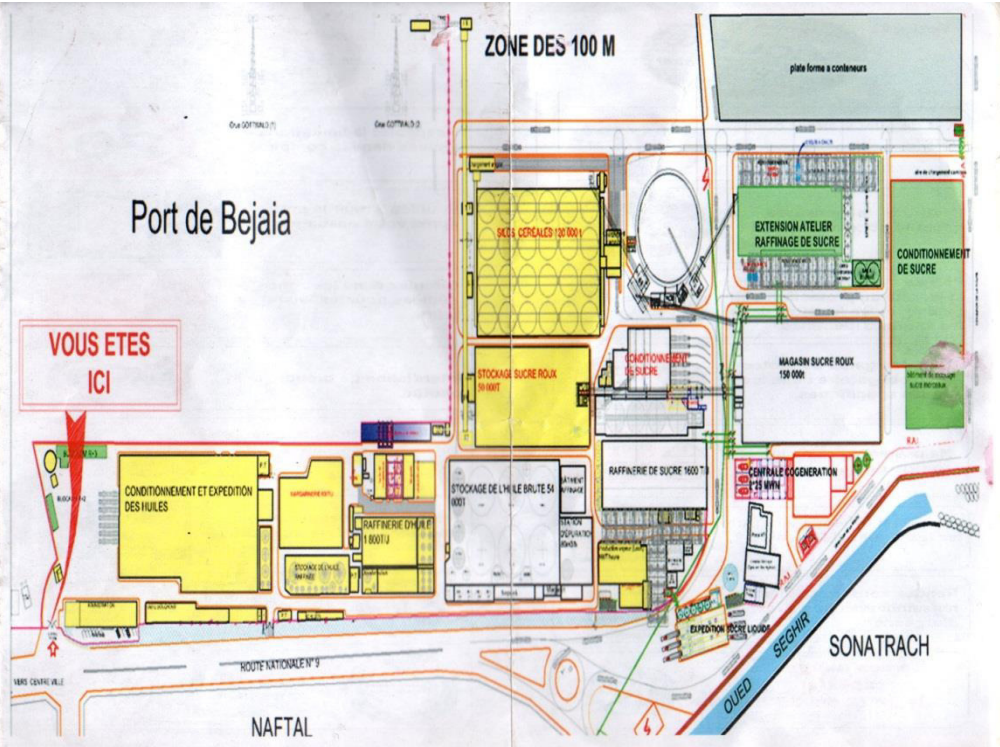
FSSC 22000



La qualité c'est Vital

te :
m :
nom :

Lu et approuvé
.....



La santé et la sécurité au niveau de notre complexe est l'affaire de chacun d'entre nous, le respect des règles de sécurité au travail est primordiale afin d'éviter tous risques d'accidents.

Interdictions sur site :

L'interdiction du port des claquettes et pantacourt au niveau des blocs administratifs et complexe, ainsi que le port de sandales et/ou des chaussures à talons au niveau de la zone industrielle.

Valable pour toute personne entrant en zone de production

Utiliser les voies sécurisantes pour piétons tel que les trottoirs .
Interdit de traverser les zones de manoeuvre des camions de marchandise ou de charlots élévateurs.

Est obligatoire au sein du complexe :

- Le respect du port des EPI (Casquette et/ou casque de sécurité, tenue de travail, gants, chaussures de sécurité ... etc.)
- Le port d'un badge pour identification du personnel, remis par les ressources humaines de l'entreprise.

NB
Les sous-traitants sont soumis aux mêmes règles que le personnel de Cevital.

CONSIGNES SPÉCIALES VISITEURS :

L'agent de sécurité doit s'assurer que tous les visiteurs des zones production sont accompagnés par un élément désigné par la structure concernée. Et que leur destination initiale a été respectée.

- Tous les visiteurs de CEVITAL Agro-industrie sont soumis aux mêmes règles d'hygiène !!
- Chaque visiteur admis en zone production doit s'engager en signant la fiche d'entrée visiteurs prouvant qu'il est indemne de maladies susceptibles de contaminer les produits et les zones de production.
- Les visiteurs doivent respecter les consignes de sécurité édictées par l'agent d'accueil.
- Respect des interdictions sur le site
- Le port de badge visiteur est obligatoire.
- Le port d'une casquette ou d'un casque de sécurité est obligatoire avec un gilet visiteur

En cas d'urgence appeler le: 22 22 ou 25 25

Nos produits sont fabriqués sous un système certifié ISO 22000 pour les activités huile, margarine et sucre.

Consignes Générales d'Hygiène et de Sécurité

La Qualité C'est Vital.

Consignes générales d'hygiène et de sécurité:

La sécurité des denrées alimentaires est un concept impliquant qu'une denrée alimentaire ne causera pas de dommage au consommateur lorsqu'elle est fabriquée, préparée et/ou ingérée selon l'usage prévu.

L'hygiène constitue donc une importance primordiale afin d'assurer la sécurité des denrées alimentaires depuis la réception de la matière première jusqu'à l'expédition finale du produit fini.

NB Lors de l'admission à CEVITAL Agro-industrie, il est obligatoire de respecter certaines conditions:



Ma tenue de travail est propre

NB Les vêtements de travail ne doivent jamais être utilisés en dehors de CEVITAL !

L'hygiène des mains doit passer par plusieurs étapes :

- Enlever les bijoux (montre, bracelet...etc.);
- Mouiller les mains et utiliser le savon;
- Savonnage soigneux de toute la surface des mains et les dos des mains;
- Laver entre les doigts et les poignets;
- Rincer les mains.



Afin d'éviter la contamination des produits de CEVITAL, il est important que les opérateurs se lavent les mains à :

- La prise du poste de travail.
- Avant de manipuler les aliments.
- Après utilisations des toilettes.
- Après avoir mangé ou fumé .
- Après toute opération entraînant la saleté des mains .

Autres Règles d'hygiène !! >>>



Le tabac et toute nourriture sont interdits dans les zones de production.

- Les personnes malades doivent être interdites d'accès en zone production.
- La blessure doit être protégée par un pansement étanche ou par des gants adéquats.



NB

- * Les poubelles doivent être nettoyées et désinfectées régulièrement.
- * Il faut toujours veiller à bien fermer les poubelles pour tenir les animaux nuisibles à l'écart.

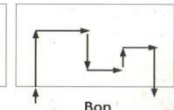
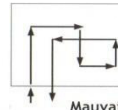


Les vestiaires doivent être propres et il faut séparer entre la tenue de ville et la tenue de travail pour éviter la contamination



Tous les flux doivent être respectés (personnel, matière première, intrants, déchets,...etc.)

Marche en avant



Mauvais

Bon

La santé du personnel est une occupation majeure de notre complexe, et selon la réglementation en vigueur, une visite médicale est obligatoire une fois ou deux par année pour le personnel et les apprentis.



VISITE MÉDICALE OBLIGATOIRE

Respect des zones fumeurs

