



UNIVERSITE ABDERRAHMANE MIRA. BEJAIA
FACULTE DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES
DEPARTEMENT DES SCIENCES SOCIALES

MEMOIRE DE FIN DE CYCLE

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

Option : Sociologie du travail et des ressources humaines

Thème

**Les conditions de travail et la nature des
risques professionnels**

**Cas de l'Entreprise Portuaire de Bejaia
(EPB).**

Réalisé par :

M^{elle}. AKKAL Fahima

Encadré par :

D^r. BERRETIMA Abdel-Halim

Session Juin 2013.

REMERCIEMENTS

Avant d'entamer la présentation de notre travail, il est agréable d'adresser nos remerciements à ***DIEU*** le tout puissant qui nous a procuré du courage, de la volonté et de la patience pour terminer ce travail.

Nos profond remerciements vont à tous ceux et celles qui nous ont aidé de prêt ou de loin, pour réaliser notre travail, nous aimerions adresser nos vifs remerciements particulièrement au D^r Abdel-Halim BERRETIMA, notre promoteur pour sa disponibilité, ses précieux conseils, ses suggestions, ses orientations et son soutien continu tout au long de notre travail.

Nos sincères remerciements s'adressent également à M^{elle} BARCHICHE Amel notre promotrice à l'Entreprise Portuaire de Bejaia pour son accueil et tous ses conseils prestigieux ainsi qu'à son soutien dans les moments difficiles rencontrés durant cette épreuve.

Nous remercions aussi M^{me} la D.R.H BOUYAHIA Aida nous remercions également et infiniment M^{me} AMARNIA Zina pour son aide et ses conseils.

Nous tenons par ailleurs à exprimer nos très hautes considérations et nos sincères remerciement à tous les enquêtés qui ont collaboré et contribué à la concrétisation de ce travail. Ainsi que toutes équipes EPB pour leur accueil sympathique et leur coopération professionnel tout au long de notre période du stage.

Nous remercions également tout le personnel de la CNAS de Bejaia notamment ceux du service prévention et ceux du service des moyens généraux.

Enfin nous tenons à remercier tous les professeurs du département sciences humaines et sociales, ainsi que les membres du jury d'avoir accepté de faire partie de cette soutenance.

Dédicace

Avec un cœur plein d'émotion que je dédie cet événement marquant de ma vie à la mémoire de ma mère, cette douce et tendre mère qui malgré qu'elle nous a quitter trop tôt, mais ses prières, ses conseils et son amour m'ont servis pour continuer le chemin de la réussite, ce succès n'est qu'un petit hommage à sa mémoire que dieu le tout puissant protège son âme dans son vaste Paradis.

A mon père pour tous ce qu'il a fait pour moi et à qui je ne rendrais jamais assez.

A mes sœurs : *Akila, Zina, lamis, Kahina* et son petit *Mohamed-Amine*.

A mes frères : *Abdel- Hakim, Abdel-Nacer, Abdel-Hafid, Abdel-Ghani, Nadjim* et *Abdou*.

A mes copines et amies : *Amel, Nacera, Hinda, Maissa, Fifi, Fairouz, Karima, Koukou, Lynda, Chahra, Nina, Dehia, Farah, Nassima, Ramzi, Adel, Yacine, Wassil* et surtout *Atman*.

A mon encadreur le *D^r. A/Halim Berretima* pour son aide et ses conseils.

Enfin et surtout à mon fiancé *Sofian* qui est toujours dans mon cœur et pour toujours, ainsi que toute sa famille.

Sommaire

Sommaire

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

Introduction.....I

Partie théorique et méthodologique.

Chapitre I: Le cadre théorique de la recherche.

I-1- Les raisons du choix du thème.....	6
I-2- Les objectifs de la recherche.....	6
I-3- Les études antérieures.....	7
I-4- La problématique.....	12
I-5- Les hypothèses.....	16
I-6- Définition des concepts clés.....	18

Chapitre II: Identification et historique de l'Entreprise Portuaire de Bejaia (EPB).

II-1- Historique de l'EPB.....	24
II-2- Situation géographique.....	25
II-3- Missions et activités de l'EPB	26
II-4- Les infrastructures et les équipements.....	28
II-5- Présentation des différentes structures de l'EPB	30
II-6- Les effectifs de l'EPB.....	38

Chapitre III: Le cadre méthodologique de la recherche.

III-1- Méthode et techniques utilisées.....	40
III-2- La définition du temps et du lieu de l'enquête.....	43
III-3- Les caractéristiques de la population d'enquête.....	43

III-4- L'échantillon d'enquête.....	44
III-5- Les tâches de chaque poste de travail.....	47
III-6- Les obstacles de la recherche.....	49

Partie pratique

Chapitre IV: Les Conditions de travail et la politique Qualité, Hygiène, Sécurité, Environnement à l'EPB.

IV-1- Les conditions de travail et la politique QHSE au sein de l'EPB.....	53
IV-2- La définition du système du management intégré Qualité, Sécurité et Environnement (SMI QHE).....	54
IV-3- La vision de l'entreprise portuaire de Bejaia.....	56
IV-4- Les engagements de l'entreprise portuaire de Bejaia.....	57
IV-5- Les règles générales en matière d'hygiène et de sécurité à l'EPB.....	58
IV-6- Les évolutions du travail et les conditions d'exposition aux risques professionnels.....	59

Chapitre V: Les risques professionnels au sein de l'EPB.

V-1- Les risques rencontrés dans chaque poste de travail.....	65
V-2- Les procédures de gestion des accidents du travail de l'EPB.....	72
V-3- La politique de prévention des accidents du travail à l'EPB.....	76
V-4- Statistiques accidents du travail EPB.....	77
V-5- L'évolution des accidents du travail durant les cinq dernières années.....	78

Chapitre VI: Prévention et Sécurité au travail en Algérie.

VI-1- Les dispositifs de prévention des risques professionnels.....	81
VI-2- Cadre législatif et réglementaire en Santé et Sécurité au Travail (SST).....	82
VI-3- Quelques dispositions importantes en matière de prévention des risques professionnels.....	87
VI-4- Acteurs de la prévention des risques professionnels.....	87

VI-5-	Les enjeux de la prévention des risques professionnels en Algérie.....	89
Chapitre VII: Evaluation et prévention des risques professionnels à l'EPB.		
VII-1-	La prévention des risques professionnels à l'EPB.....	92
VII-2-	La politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité.....	93
VII-3-	La mise en place d'un Système de Management de la Sécurité (SMS).....	95
VII-4-	Identification et évaluation des risques.....	99
VII-5-	Objectifs de l'identification des dangers et évaluation des risques.....	107
VII-6-	Enjeux de l'évaluation des risques Santé et Sécurité au travail.....	108
Chapitre VIII: Analyse et interprétation des résultats.		
VIII-I-	La relation entre conditions de travail et risques professionnels à l'EPB.....	114
I-1-	Identification des caractéristiques des membres d'étude.....	114
I-2-	La qualité des conditions de travail adoptée au sein de l'EPB.....	120
I-3-	La nature des risques professionnels au sein de l'EPB.....	128
I-4-	La politique de prévention des risques professionnels au sein de l'EPB.....	137
VIII-II-	La vérification des hypothèses.....	143
II-1-	Vérification et synthèse de la première hypothèse.....	143
II-2-	Vérification et synthèse de la deuxième hypothèse.....	144
II-3-	Vérification et synthèse de la troisième hypothèse.....	145
Conclusion.....		147
Liste bibliographique.....		150
Annexes.		

La liste des abréviations:

ANACT: *Association Nationale d'Amélioration des Conditions de Travail.*

ARACT: *Association Régionale d'Amélioration des Conditions de Travail.*

BIT: *Bureau International de Travail.*

CHSCT: *Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.*

CMT: *Centre de la Médecine du Travail.*

CNAN: *Compagnie Nationale Algérienne de Navigation.*

CNAS : *Caisse Nationale des Assurances Sociales.*

CPN: *Conférence de Placement des Navires.*

CRAM: *Caisse d'Assurance Maladie.*

CSSIAT: *Commission de la Santé, de la Sécurité et de l'Indemnisation des Accidents du Travail.*

CTMD: *Centre de Transit de Marchandises Dangereuses.*

DC: *Direction Capitainerie.*

DDD: *Direction Domaine et Développement.*

DFC: *Direction Finance et Comptabilité.*

DG: *Direction Générale.*

DL: *Direction Logistique.*

DMA: *Direction de Manutention et Acconage.*

DMI: *Direction de Management Intégré.*

DRH: *Direction des Ressources Humaines.*

DR: *Direction Remorquage.*

EPB: *Entreprise Portuaire de Bejaia.*

EPE-SPA: *Entreprise Publique Economique, Société Par Action.*

EPC: *Equipement de Travail Collectif.*

EPI: *Equipement de Travail Individuel.*

GPS : *Gardien Portuaire de Sécurité.*

ILO HSA: *The International Labour Organization...The Health and Safety Authority.*

INPRP: *l'Institut National de la Prévention des Risques Professionnels.*

ISO: *International Organization for Standardization.*

MD: *Marchandises Dangereuses.*

OHSAS: *Occupational Health and Safety Assessment Series.*

OIT: *Organisation Internationale du travail.*

OMI: *l'Organisation Maritime Internationale.*

ONP: *Office Nationale des Ports.*

OPREBATPH: *Organisme Professionnel de Prévention des Risques Professionnels dans le Bâtiment et les Travaux Publics.*

PIACT: *Programme Internationale pour l'Amélioration des Conditions et du milieu de Travail.*

PMSST: *Programme de Management Santé et Sécurité au Travail.*

QHSE: *Qualité, Hygiène, Sécurité, Environnement.*

SMI: *Système de Management Intégré.*

SOGE PORTS: *Société de Gestion des Participation de l'Etat Port.*

SO NA MA: *Société Nationale de Manutention.*

SST: *Santé et Sécurité au Travail.*

Liste des tableaux :

N°	Titre	Page
01	L'effectif permanent par catégories socioprofessionnelles arrêté au 31/01/2013	38
02	L'effectif contractuel par catégorie socioprofessionnelles arrêté au 31/01/2013	38
03	Les caractéristiques de la population d'étude interrogée par questionnaire	45
04	Les caractéristiques de la population d'étude interrogée par entretien	46
05	Les risques que rencontre l'Ouvrier Manutentionnaire (Docker)	66
06	Les risques que rencontre un Grutier Portuaire	68
07	Les risques que rencontre un Agent d'assainissement	69
08	Les risques que rencontrent un Surveillant de Port et un Gardien Portuaire de Sécurité.	70
09	Les risques que rencontre un Matelot (Marin).	71
10	Statistique accident du travail EPB.	77
11	La répartition selon la catégorie d'âge.	114
12	La répartition selon la situation familiale.	115
13	La répartition selon le niveau d'instruction des enquêtés.	116
14	La répartition des enquêtés selon le champ d'activité.	117
15	La répartition des enquêtés selon la catégorie socioprofessionnelle.	118
16	La répartition des enquêtés selon l'ancienneté au travail.	119
17	La corrélation entre la catégorie socioprofessionnelle et l'appréciation du travail.	120
18	Les postes de travail et les tâches assignées.	122
19	Les avis des enquêtés sur les conditions de travail selon l'âge.	123
20	Les difficultés rencontrées au travail par rapport aux catégories socioprofessionnelles.	125

21	Les conditions de travail et le respect des normes et des consignes.	126
22	Le sentiment d'insécurité des enquêtés lors de l'exécution de leur activité.	128
23	L'opinion des enquêtés à l'égard de la souffrance au travail.	129
24	Les risques fréquents pendant l'exercice des tâches.	130
25	La corrélation entre les accidents de travail et l'ancienneté.	131
26	L'avis des enquêtés sur l'existence des maladies professionnelles.	133
27	L'influence des risques professionnels sur la vie familiale et sociale des salariés.	135
28	La sensibilisation du personnel de l'EPB sur les risques professionnels.	136
29	La relation entre la formation et l'ancienneté.	137
30	L'importance des Equipement de protection individuelle et des Equipements de Protection Collective.	139
31	L'existence du comité d'hygiène et de sécurité.	140
32	Les visites de l'inspection sur le lieu de travail.	141

Liste des figures :

Figure N° 01 : L'évolution des accidents du travail durant les cinq dernières années.

Figure N° 02 : Répartition des dangers selon les « 5M ».

Figure N°03 : Répartition du nombre d'accidents par activité.

Schéma N° 01 : Structure de QHSAS 18001, "Amélioration continue".

Schéma N° 02 : Logigramme, Roue de Deming.

Schéma N° 03 : Plan d'identification des dangers et d'évaluation des risques.

Schéma N° 04 : Enjeux de l'évaluation des risques Santé et Sécurité au Travail.

Introduction

Introduction

La survie de l'entreprise et sa bonne santé dépend de l'amélioration des conditions de travail, et des techniques de prévention et de sécurité. C'est ainsi que la conception du risque professionnel a été développée à partir de la fin du XIX^e siècle avec l'introduction du machinisme et le développement des technologies industrielles menées par la révolution industrielle. Cependant, cette dernière s'est accompagnée d'une forte progression des accidents de travail et des maladies professionnelles. Ainsi, ces circonstances ont entraîné des changements profonds dans l'organisation sociale et économique des sociétés modernes, en instaurant les premières formes de sécurité sociales, ayant pour but la couverture des accidents de travail et des maladies professionnelles dans le monde de travail; ce qui a donné naissance aux différentes formes de protection contre les risques¹.

Dans ce contexte, les accidents de travail et les maladies professionnelles ont évolué selon l'aspect économique et social de chaque entreprise. Par conséquent, l'étude de ces risques professionnels nécessite une recherche approfondie des causes et des conséquences afin de comprendre les mécanismes et facteurs favorisant leurs survenances dans une entreprise algérienne.

Mais cette mauvaise situation a conduit les travailleurs à revendiquer l'amélioration des conditions de travail (salaire, horaire de travail, le congé, hygiène et la sécurité...etc.). Par ailleurs ces mouvements de revendication ont amené les dirigeants des entreprises à adopter un certain nombre de mesures, afin de minimiser les risques professionnels. *« Entre la période de la fin du 19^{ème} siècle jusqu'aux années 1970, plusieurs actions syndicales portent sur l'amélioration de l'environnement physique du travail (ambiance thermique, sonore,...), sur l'investissement consenti pour accroître la sécurité (compagne d'information..., etc.) ainsi que d'autres actions, stimulées par les changements technologiques et des besoins de flexibilité, visant l'aménagement des contenus du travail et du temps de travail »*².

En effet, de nombreux risques existent dans l'environnement physique, économique et social de l'homme au travail, ces risques connaissent un rythme élevé de croissance et leur

¹ FRANCOIS EWALD, *une épistémologie du droit : l'Etat providence*, Yves-marie Morissette, les cahiers de droit, Vol, 28, n°2, 1998, p. 407, 420.

² JEAN-PIERRE CITEAU, *Gestion des ressources humaines*, 4^{ème} édition, Dalloz et Armand Colin, Paris, 2002, p.18.

Introduction

complexité devient importante. Leurs incidences économiques et sociales sont variées et multiples. 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 intervenant dans la vie professionnelle des victimes* »³. Généralement, les accidents du travail constituent des risques en rapport avec les problèmes de santé des travailleurs, une population active et productive. Alors toute atteinte sur le lieu de travail implique une incidence économique sur le revenu du ménage et sur l'entreprise qui l'emploie.

C'est pour cette raison que la sécurité au travail constitue un des principaux leviers de progression dans le cadre de la prévention des risques professionnels et un moyen essentiel de préserver la santé et la sécurité des travailleurs de l'EPB. Aujourd'hui, la gestion de la santé et de la sécurité au travail est une activité complexe qui fait appel à l'expertise des spécialistes de nombreuses disciplines, telles que la sociologie du travail, la sociologie de la santé, la médecine du travail, l'écologie, la psychologie et l'ergonomie, pour ne citer que celles-ci. De plus la gestion de la santé et de la sécurité du travail s'intéresse non seulement aux conditions physiques existant sur le lieu de travail, mais aussi à la santé mentale des travailleurs et à leur bien-être psychologique. De même qu'à la protection de la communauté environnante contre la pollution et l'exposition à des substances toxiques et chimique.

En effet, un grand nombre de fonctions et d'activités relevant de la gestion des ressources humaines sont liées à la santé et à la sécurité au travail, et ne pas en tenir compte pourrait avoir des conséquences désastreuses pour l'entreprise et son personnel.

Donc il est nécessaire de prendre en compte le facteur humain qui est devenu une nouvelle préoccupation des ressources stratégiques et un enjeu essentiel pour l'organisation du travail. En dépit des mesures normatives et réglementaires mise en œuvre tant au niveau national qu'international, le constat est que les accidents du travail et les maladies professionnelles liés à la profession est en forte progression. Selon ce constat sociologique, nous avons choisi une étude ayant pour thème « *les conditions de travail et la nature des*

³ABDEL-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.

Introduction

risques professionnels » au sein d'une entreprise publique algérienne qu'est l'entreprise portuaire de Bejaia (EPB). Ce présent travail est présenté en deux parties complémentaires: Une partie théorique et une partie pratique.

La partie théorique est composée de trois chapitres :

- chapitre théorique qui englobe les raisons et les objectifs du choix du thème, les études antérieures, la problématique, les hypothèses et la définition des concepts, et le deuxième chapitre porte sur la présentation de l'organisme d'accueil(EPB).
- Un chapitre méthodologique qui comportera l'ensemble de nos outils méthodologiques de notre étude (méthode, technique utilisée et population d'enquête, échantillon de l'enquête,...etc.).
- Et enfin la partie pratique qui contient l'analyse des données investies dans notre terrain de recherche. Cette étape comportera cinq chapitres : les conditions de travail et la politique Qualité, Hygiène, Sécurité et Environnement (QHSE) à l'EPB ; les risques professionnels au sein de cette entreprise ; la prévention et la sécurité au travail en Algérie ; évaluation et prévention des risques professionnels à l'EPB ; l'analyse et l'interprétation des résultats et des données collectées, ainsi que la vérification de nos hypothèses, à la fin une conclusion générale.

Partie théorique

Chapitre I

Cadre théorique

Chapitre I : Le cadre théorique de la recherche.

Introduction :

Dans ce premier chapitre nous allons 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 passer aux études antérieures, après c'est la problématique et hypothèses et enfin on va terminer par l'analyse des concepts.

Malgré la diversité des thèmes, nous avons choisi les conditions de travail et la nature des risques professionnels au sein de l'entreprise Portuaire de Bejaia pour les raisons suivantes :

I-1- Les raisons du choix du thème :

- ❖ Le port de Bejaia, constitue un ensemble complexe d'activités, siège de multiples interactions entre les salariés et leur milieu de travail.
- ❖ Il est exposé à de nombreux et divers risques professionnels en rapport avec la santé des travailleurs.
- ❖ La nécessité de chercher les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail au sein de l'EPB.
- ❖ La nécessité de démontrer l'application de la réglementation sur les conditions de travail (sécurité et hygiène) d'une part, et la nature des risques professionnels (accidents de travail et maladies professionnelles) dans le vécu quotidien des salariés de l'EPB, d'autre part.

I-2- Les objectifs de la recherche :

Dans chaque étude scientifique, on trouve un objectif bien déterminé. L'objectif visé à travers cette étude est celui de chercher les conséquences des risques professionnels auxquels les salariés sont confrontés dans l'exercice de leur activité au sein de l'EPB. C'est-à-dire, nous cherchons la relation entre les conditions de travail et la nature des risques professionnels.

C'est pourquoi, cette recherche a pour but d'explorer et de comprendre, selon une approche sociologique, le quotidien des travailleurs au sein de l'Entreprise Portuaire de Bejaïa.

- ❖ Il faudrait donc démontrer la réalité des conditions de travail et l'origine des dysfonctionnements dans l'EPB.
- ❖ Il faut aussi comprendre l'importance de la gestion des risques professionnels et leurs effets sur la situation des salariés et l'organisation de l'EPB.
- ❖ Appliquer nos connaissances théoriques acquises durant notre cursus universitaire sur le terrain.
- ❖ Approfondir nos connaissances surtout dans le domaine de la sociologie du travail, des ressources humaines et de la santé à travers les investigations et les résultats de notre enquête de terrain.

I-3- Les études antérieures :

Chaque enquête en sciences sociales porte sur un phénomène ou sur un thème bien particulier, bien défini. Le chercheur est dépendant de son thème et il est exigé de tracer ses limites et frontières pour ne pas le confondre avec d'autres thèmes et pour mieux le maîtriser.

Nombreuses sont les études qui ont étudié le phénomène des risques professionnels. On trouve que la majorité des thèmes abordés par les chercheurs sont des sujets qui ont déjà été traités.

Ces travaux nous donnent la possibilité de construire un cadre théorique riche qui est la base de toute recherche scientifique, et parmi les études qui ont été déjà faite auparavant sur les risques professionnels on trouve les études suivantes :

1/ L'exposition aux risques professionnels, intégrer organisation du travail et prévention :

La première étude porte sur les conditions d'exposition aux risques professionnels, cette recherche a été réalisée par un groupe de travail appartenant au réseau de l'Agence Nationale de l'Amélioration des Conditions de Travail et l'Agence Régionale de

l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT-ARACT), sous la direction de Michel Berthet, responsable du département 'Santé et Travail' à l'ANACT et d'Anne-Marie Gautier, chargée de mission à l'ARACT, en France.

L'enquête sur terrain a été menée en 2000, avec des chefs d'entreprise, des médecins du travail, des ingénieurs et contrôleurs de préventions des Caisses Régionales d'Assurance-Maladie (CRAM) des ingénieurs de sécurité, des consultants ergonomes, des inspecteurs du travail et des membres de Comités d'Hygiène-Sécurité et des conditions de travail (CHSCT), en utilisant comme technique de recherche la méthode qualitative, l'observation et les entretiens collectifs et/ou individuels ce travail été menés dans des lieux différents : une société d'entretien d'espaces verts, une usine de fabrication d'appareils électroménagers, un atelier d'emboutissage, un laboratoire de recherche, un service d'exploitation d'une entreprise de génie climatique, une aciérie, un atelier de moulage de jambon en France.

La recherche a pour objectif d'aider les chefs d'entreprises, c'est-à-dire ceux qui ont la responsabilité de l'organisation de la prévention dans l'entreprise, les professionnels de la prévention. A ce sujet Michel Berthet et Anne-Marie Gautier déclarent que « *notre ambition vise ainsi à renforcer un maillon généralement faible de la prévention et donner par là une plus grande légitimité à l'action des professionnels qui ont ouvert cette voie* »¹.

Cette recherche est divisée en deux grandes parties : la première partie porte sur les conditions d'exposition aux risques professionnels et contient à son tour trois chapitres : le premier chapitre traite les évolutions récentes du travail (des évolutions techniques, des évolutions organisationnelles et les évolutions de la réglementation). Le deuxième chapitre propose de mieux les connaître grâce au recours à différents 'objet d'analyse' ou "descripteurs", enfin le troisième chapitre fait l'inventaire des ressources et moyens nécessaires pour analyser ces conditions d'exposition dans le but de produire une meilleure connaissance de celle-ci.

La seconde partie traite l'organisation de la prévention, elle est subdivisée en trois chapitres : le quatrième chapitre développe comment l'entreprise peut intégrer cette approche des conditions d'exposition aux deux autres approches (technique et médicale) et créer les conditions nécessaires pour qu'elles deviennent complémentaires et indissociables.

¹MICHEL BERTHET et ANNE-MARIE GAUTIER, *L'exposition aux risques professionnels, intégrer organisation du travail et prévention*, Edition liaisons, Paris, 2000, p. 10.

Le cinquième chapitre traite la manière dont l'entreprise passe de l'identification des risques à une évaluation des risques (au sens de la réglementation), ensuite le sixième chapitre qui suggère une conduite de projet qui précisera l'ensemble du processus amont et aval à l'évaluation des risques. Ce dernier attire l'attention sur une programmation des actions de prévention en rapport avec les différents projets de l'entreprise, mais aussi sur la nécessité d'actions immédiates lorsque l'analyse des risques met en évidence des situations qui ne peuvent être prolongées, compte tenu du niveau de risque observé, et finalement le septième chapitre qui est une conclusion qui s'intitule "comment aller plus loin".

Dans l'interprétation des résultats collectés sur le terrain les deux auteurs cités ci-dessus ont commencé d'abord par les conditions d'information préalable du personnel ; les conditions de réalisation des entretiens avec les salariés ; les conditions d'observation des situations de travail ; l'organisation des validations et de la restitution ; le suivi par les instances représentatives du personnel (CHSCT) et enfin par les modalités de construction des solutions de prévention.

Les deux auteurs démontrent que la prévention des risques professionnels pouvant se concevoir comme un projet en soi, mais devant être également présente dans tous les projets de l'entreprise.

2/ Le bruit au milieu de travail et risques professionnels :

La deuxième étude est celle qui porte sur le bruit en milieu de travail et risques professionnels, elle était réalisée par le Docteur Aziz Tiberguent : « Médecin chef adjoint chargé de la médecine professionnelle et préventive et professeur de médecine du travail à l'université de Pierre et Marie Curie à Paris ».

L'étude était menée en 2006 en France dont l'auteur explique les différents facteurs de risques professionnels au travail (facteurs physiques, produits toxiques, agents biologiques, contraintes biomécaniques, contraintes organisationnelles, facteurs psychosociaux,...).

Dans la seconde partie de cette étude, l'auteur met le point sur les risques professionnels et leurs effets sur la santé des employés : l'environnement physique, l'effet du bruit sur la santé et la sécurité au travail. Il a expliqué les effets néfastes de ce risque sur le bien-être au travail : risque d'accident de travail ; et des maladies professionnelles. L'auteur a

donné l'exemple de la surdité professionnelle qui « *peut être reconnue comme une maladie professionnelle selon, des critères médicaux, professionnels et administratifs* »².

L'auteur a distingué deux types d'effets : effets auditifs de l'état général (augmentation de la fatigue générale, fatigue nerveuse, agressivité, anxiété, trouble du sommeil,...) et des effets non auditifs physiologiques (troubles vasculaires, troubles de l'équilibration tension musculaire, diminution de la résistance des cellules auditives aux infections et aux substances toxiques,...). Psychologique et comportementaux (gène et stress, perturbe la communication, perturbe les relations, facteur de risque de comportement et d'insécurité,...). Ainsi que ces effets sur la vie familiale et sociale.

En conséquence, l'auteur a mis le point sur le contexte réglementaire en ce qui concerne l'évaluation et la prévention des risques (document unique et programme de prévention), la protection des travailleurs exposés aux dangers. La prévention des risques liés à l'exposition du bruit, à la programmation des actions de prévention technique, organisationnelles et médicaux-environnementales.

Enfin il a démontré que la réglementation impose à l'employeur d'évaluer les risques professionnels afin de minimiser ces derniers et d'assurer la sûreté et la sécurité des travailleurs.

3/ La manutention :

Contrairement aux études qui sont là élaborées sur les risques professionnels et s'intéressent essentiellement sur la santé et sécurité au travail, cette présente étude a pour objectif de déterminer dans les lieux de travail, les risques de blessures liées à la manutention afin de comprendre pourquoi la manutention est un problème de santé ? Et quels sont les risques liés à cette dernière ? Afin de les réduire et même de les éliminer : « *Plus du tiers des accidents du travail sont liés à la manutention. C'est pourquoi la prévention de ce genre d'accident est une priorité pour les lieux de travail et les professionnels de la santé et de la sécurité* »³.

²AZIZ TIBERGUMENT, « Bruit en milieu professionnel et risque professionnel », Université de marie et pierre curie, Paris, 2006, p. 81.

³La Commission de la Santé, de la Sécurité et de L'indemnisation des Accidents au Travail(CSSIAT), « Guide d'ergonomie la manutention », Nouveau Brunswick, Canada, 1999, p. 6.

Cette recherche était menée en 1999 sur l'ergonomie de manutention qui « *comprend toute tâche qui demande qu'une personne soulève, abaisse, pousse, tire, tienne ou transporte un objet, un animal ou une autre personne* »⁴. Par la commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail (CSSIAT) à Nouveau- Brunswick au Canada pour les raisons suivantes :

- Comprendre les principes de base de la manutention ;
- Analyser des tâches précises qui pourraient être source de blessures;
- Trouver et mettre en œuvre des solutions pour diminuer les risques de blessure.

Cette étude contient à son tour deux parties dont la première porte sur la compréhension de principes de base de la manutention : L'analyse des tâches précises qui pourraient être source de blessures. Et La deuxième partie offre des solutions possibles pour élaborer un plan d'action visant l'élimination ou la réduction des risques de blessure tels que : la formation car cette dernière est essentielle à la prévention des accidents. Les travailleurs doivent comprendre les grandes lignes des principes d'ergonomie et des techniques de manutention. Ils doivent toujours recevoir la formation nécessaire. En effet, il peut y avoir différentes façons d'accomplir une tâche. Comme le principe de la conception et l'organisation du travail (horaires de travail et de repos, travail par roulement), l'objet à manipuler et le poste de travail (dimensions et aménagement) qui ont un effet direct sur les risques de blessure.

A la fin la commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail à Nouveau- Brunswick au Canada illustre qu'il n'y a pas de solution miracle pour éliminer tous ces risques. Choisissez donc là où les solutions qui s'appliquent le mieux à votre situation et utilisez-les comme point de départ pour améliorer votre environnement de travail songer à modifier tous ces éléments, car la mise en œuvre des solutions pourrait diminuer les risques professionnels.

A partir de ces études sur les risques professionnels, on comprendrait bien que ce phénomène, qui a un rapport direct avec la santé des salariés, surtout en Europe et en particulier en France, où on trouve suffisamment d'études qui ont été faite sur l'exposition aux risques professionnels, le bruit au milieu professionnel, la souffrance au travail,...etc.

⁴La Commission de la Santé, de la Sécurité et de L'indemnisation des Accidents au Travail (CSSIAT), *Op-cit*, p. 5.

ainsi que de nombreuses associations d'amélioration des conditions de travail (ANACT, ARACT,...). Des études qui nous rappellent la même situation que vit l'entreprise algérienne actuellement. Celle-ci, et depuis l'indépendance, même si elle a ratifié des conventions de l'Organisation International du Travail (OIT) instaurant l'hygiène et la sécurité en milieu professionnel, elle se trouve souvent dans des situations de risques. Plusieurs réformes ont été entreprises dans le but d'unifier le régime de sécurité sociale et d'apporter une couverture universelle aux travailleurs algériens, où une réparation systémique des accidents du travail et des maladies professionnelles, à chaque travailleur salarié. La loi n°83-13 du Juillet 1983 du code de travail algérien l'explique clairement.

C'est ainsi que la présentation de ces études ne doit pas être considérée comme une référence dans le cas de l'Algérie où « les entreprises » ne sont pas traitées en tant que phénomène culturel et social. Ceci du fait de leur diversité d'une entreprise à l'autre et d'une organisation du travail à l'autre. Si l'entreprise, en tant qu'institution, est développée par ces auteurs dans un contexte dominé par une vision occidentale, l'entreprise algérienne nécessite une analyse qui prendrait en considération certaines variables où se trouve l'importance du salarié car c'est lui le pilier de l'entreprise.

D'après nos questionnements, le travailleur demeure un acteur principal dans le progrès de l'entreprise et d'après nos connaissances dans une grande entreprise publique algérienne qui est l'EPB. Il faudrait donc chercher à comprendre le vécu quotidien des travailleurs de cette entreprise pour arriver à mieux connaître la situation que vive ces salariés.

I-4/ La problématique :

L'activité professionnelle peut être présentée comme l'une des valeurs essentielles de nos sociétés et l'un des piliers du lien social, dans la mesure où elle confère à l'individu un statut social et un moyen de subvenir à ses besoins. Cependant, de plus de la souffrance au travail, nombreuses personnes peinent à trouver un emploi ce qui les conduit à une situation du chômage qui accentue la souffrance des individus. Dans ce sens Christophe Dejours explique que « *la souffrance des individus ce n'est pas seulement du côté de ces chômeurs, mais qu'il y'a aussi une souffrance chez ceux qui travaillent, une souffrance exercée par la hiérarchie : les salariés souffrent de forme d'organisation discriminatoire, injuste, menaçante, ce système génère des injustices et des inégalités tout le monde le sait mais*

*personne ou presque ne le dit »*⁵. C'est pour cela que beaucoup de travailleurs associent une piètre qualité de vie au travail à des conditions organisationnelles qui ne réussissent pas à satisfaire leurs préférences ni leurs besoins en matière de santé et de sécurité au travail.

A ce sujet, nous devons rappeler le rôle de la sociologie des organisations et la sociologie des entreprises qui ont contribué au développement du monde de travail, ainsi que la gestion des ressources humaines et leur rôle primordiale dans la gestion de la vie quotidienne des salariés en activité. Mais les travailleurs sont généralement exposés à divers risques dont la contrainte de l'environnement professionnel (chaleur, froid), tels que les accidents de travail et les maladies professionnelles qui mettent leur vie en danger.

Dans cette perspective, les salariés algériens notamment ceux de l'EPB sont fréquemment victimes de risques professionnels. Ce qui explique que le monde du travail est en constante mutation au rythme des avancées scientifiques et techniques, les systèmes de production subissent donc des changements rapides, auxquels les travailleurs doivent s'adapter du fait de ce changement à l'échelle mondiale ou locale. Les conditions des salariés de cette entreprise publique sont souvent vulnérables dans le temps et dans l'espace. Surtout que les risques professionnels *« ne se limitent pas aux risques industriels. Ils comprennent également les situations dangereuses rencontrées dans les activités professionnelles non industrielles, telles que les activités de bureau, les services, les laboratoires, le commerce,... »*⁶. On comprend de cette citation que le phénomène des risques professionnels prend de l'ampleur en Algérie à cause des endommagements et des atteintes corporelles graves et des coûts qu'ils occasionnent pour la société : Donc *« Les accidents de travail et les maladies professionnelles sont nombreux et variés ; si certains sont bénins et sans conséquences, un nombre non négligeable d'entre eux sont graves, voire mortels ; ils ont un impact non seulement d'ordre financier, mais aussi d'ordre social et moral »*⁷.

Les sources possibles de risques professionnels sont aussi nombreuses, omniprésentes et variées, les manières dont elles affectent l'organisme humain. Les risques professionnels constituent une partie importante des problèmes de santé et de sécurité du travail. Ils font surtout *« partie des dangers les plus importants qui guettent les hommes de notre époque. La mécanisation des fabrications, l'utilisation de nombreux produits chimiques, la*

⁵CHRISTOPHE DEJOURS, *Souffrance en France - la banalisation de l'injustice sociale*-Col, Point, Seuil, 2000, p. 1.

⁶ NICHAN MARGOSSIAN, *Risques professionnels*, 2^{ème} édition, Dunod, Paris, 2003, p.1.

⁷ Ibid., p. 1.

diversification des activités des entreprises ont accru la fréquence et la gravité des accidents et des maladies ayant pour origine le milieu professionnel »⁸.

Nous pourrions donc résumer cette analyse par le constat de 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 assurancielles des victimes »⁹.*

Dès lors, les conditions de travail provoquent souvent des risques professionnels car la relation entre les conditions de travail et leurs effets sur la santé et la sécurité des salariés semble préoccuper aujourd'hui les entreprises. Selon l'auteur Nichan Margossian « *Dans certaines conditions de réalisation, le travail peut provoquer des effets délétères, néfastes pour la santé des salariés, mais il peut aussi, si les conditions sont favorables, générer des effets positifs et constituer alors une ressource pour les individus. Ceci nous amène à considérer qu'il existe une relation étroite entre la santé des salariés et leur travail : l'un agit sur l'autre et réciproquement »¹⁰.*

En Algérie, la loi n° 83-13 du 02 juillet 1983 relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles décrit la prise en charge des accidents du travail, leur soutien est rattaché à la Sécurité Sociale. D'après Michel Buhl et Angelo Castellita « *l'entreprise doit mettre à la disposition des salariés la sécurité par l'implantation des services spécialisés comme les visites d'inspecteurs aux entreprises pour contrôler l'exécution des règles sécuritaires et les médecins qui contrôlent la santé des travailleurs »¹¹. Selon l'article n° 05 des missions et des compétences de l'inspection du travail en Algérie « *les inspecteurs du travail ont pouvoir d'effectuer des visites sur les lieux de travail relativement de leur mission et leur champ de compétences, en vue de contrôler des prescriptions légales et réglementaires »¹².**

⁸ Ibidem., p. 1.

⁹ ABDEL-HALIM BERRETIMA, *Op-cit.*, p. 64.

¹⁰ MICHEL BERTHET et ANNE-MARIE GAUTIER, *Op, cit.*, p.6.

¹¹ MICHEL BUHL et ANGELO CASTELLITA, *Accident de travail et maladies professionnelles*, 2^{ème} édition Delmas, Paris, 2004, p.11.

¹² <http://www.droit-afrique.com/images/textes/Algerie/Algerie%20-%20Inspection%20du%20travail.pdf> consulter le 12/11/2012.

Malgré de nombreux texte de lois, de politiques de santé et de sécurité au travail ainsi que de programmes de prévention instaurant la protection des travailleurs contre les risques professionnels, les statistiques sur « *les décès et les maladies professionnelles illustrent l'état déplorable des conditions de travail auxquelles sont confrontés quotidiennement les travailleurs* »¹³. Les statistiques de la Caisse Nationale des Assurances Sociales de Bejaia (CNAS) témoignent que « *le nombre et les coûts des accidents de travail et maladies professionnelles enregistrés ne cessent de croître d'année en année* »¹⁴. C'est pour cela que la CNAS vise à intégrer la politique de prévention des risques professionnels dans la gestion des entreprises : « *en faisant ressortir l'incidence des risques professionnels dans la gestion de l'entreprise au niveau social et humain* »¹⁵. Par ailleurs, la mise en application des conditions de travail sécuritaires et saines doit donc devenir la priorité de chaque employeur responsable : « *le défi que doit relever l'employeur dans ce domaine, aujourd'hui plus encore qu'hier, c'est donc d'identifier à temps les dangers encourus par ceux dont il a la responsabilité et d'évaluer les risques associés* »¹⁶.

Afin d'assurer et de protéger la santé physique et mentale de ses salariés, l'EPB doit-elle prendre les mesures appropriées dans la protection de la santé et la sécurité au travail, conformément aux principes généraux de prévention énumérés par le Code du Travail ? Compte tenu de la nature de l'activité exercée, comment cette entreprise portuaire évalue-t-elle les mesures de sécurité et de prévention pour éviter les risques professionnels ? La stratégie d'information et de formation en sécurité sont-elles bien pratiquées sur les lieux de travail et auprès des salariés afin d'éviter la survenance des accidents du travail et des maladies professionnelles à l'EPB ?

En dépit des stratégies de prévention et de gestion des risques, un nombre important d'accidents de travail mortels augmentent d'année en année à l'EPB. Les statistiques enregistrées dans cette entreprise indiquent que les accidents du travail ont enregistré une augmentation remarquable entre 2008 et 2012. Suite à cette augmentation et des

¹³JOURNAL EL WATAN, « Risques professionnels, accident de travail en hausse en 2005 », Centre de documentation, Alger, p.5.

¹⁴Droit de la sécurité sociale, « Recueil de textes législatifs et réglementaires », 6^{ème} édition complétée et mise à jour, Alger, 2012, p.40.

¹⁵ BERNARD FROMAN et al, *Qualité-sécurité-environnement, Construire un système de management intégré*, Edition Afnor, Paris, 2002, p. 23.

¹⁶ JEAN-PIERRE JULY, *Evaluer les risques professionnels*, Edition Afnor, Paris, 2003, p. 5.

caractéristiques des risques professionnels parfois mortels dans cette entreprise, nous souhaiterons comprendre :

- Comment les gestionnaires de cette entreprise pourraient-ils gérer les conditions de travail et les risques professionnels ?
- Comment les conditions et l'organisation du travail peuvent-elles diminuer les risques professionnels à l'EPB ?
- Quelle est l'origine des risques professionnels auxquels les salariés de l'EPB sont-ils confrontés ?

I-5/ Les hypothèses:

Selon OMAR AKTOUF, « *une hypothèse est en quelque sorte une base avancée, de ce que l'on cherche à prouver, c'est la formulation proforma de conclusions que l'on compte tirer et que l'on va s'efforcer de justifier, et de démontrer méthodiquement et systématiquement* »¹⁷.

Pour Joël Guebert et Guy Jumel, « *les hypothèses sont des propositions formulées sur le phénomène étudié qui détermine la pertinence de la recherche* »¹⁸.

Pour répondre aux interrogations de la problématique et analyser les conditions de travail et la nature des risques professionnels au sein de l'EPB, trois hypothèses sont émises :

- **La première hypothèse:**

La qualité des conditions de travail adoptée au sein de l'EPB joue un rôle primordial dans la diminution des risques professionnels.

¹⁷OMAR 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. 58.

¹⁸ JOËL GUIBERT et GUY JUMEL. *Méthodologie des pratiques de terrain en sciences humaines et sociales*. Édition Armand colin, Masson, Paris, 1997, p. 3.

Les conditions de travail constituent des piliers importants qui demandent l'intervention de l'entreprise et ses responsables car la réalisation des objectifs de l'entreprise sont en étroite relation avec la productivité et la santé des salariés.

On ne peut pas parler aujourd'hui de prospérité et de rendement organisationnels, sans parler de stabilité et sécurité socioprofessionnelles. C'est pour cela que l'EPB s'appuie sur une démarche fondamentale commune "l'amélioration continue" qui classe les conditions de travail en premier lieu des facteurs fondamentaux qui peuvent améliorer l'environnement du travail.

- **La deuxième hypothèse:**

Le manque de gestion en matière d'hygiène et de sécurité provoque la multiplication des risques professionnels à l'EPB.

L'hygiène et la sécurité au travail sont des éléments d'une grande importance c'est pour cela qu'ils sont obligatoires dans une entreprise. L'employeur doit assurer les conditions d'hygiène nécessaires à la santé de ses travailleurs et d'entreprendre un ensemble d'actions pour mieux valoriser le facteur humain. Ceci par le développement de la communication interne et la formation afin d'éviter les méfaits engendrés lors de l'exécution des activités professionnelles.

- **La troisième hypothèse :**

Les gestionnaires¹⁹ de l'EPB préviennent les risques professionnels par la maîtrise et l'évaluation des incidents en milieu de travail en élaborant des plans d'action de prévention et d'organisation du travail.

Les effets des risques professionnels pèsent lourdement sur les entreprises, ce qui rend leur prévention indispensable. L'action de prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles se base sur la connaissance des dangers, des facteurs de risques, et du risque lui-même. Elle consiste d'une part, à la suppression des causes à l'origine de l'accident de travail ou la maladie professionnelle et d'autre part, à l'atténuation des risques et de leurs conséquences. Cela se fait par le développement de la gestion des ressources humaines. Cette

¹⁹Les gestionnaires se sont les pilotes d'action c'est-à-dire tous les travailleurs qui sont concernés pour prévenir et sensibiliser le capital humain surtout les membres de SMI QHSE et ceux de la direction des ressources humaines.

politique de prévention et de gestion des ressources humaines est bien appréhendée par le directeur Général de l'EPB: « *En matière organisationnelle, nous avons procédé à certains réaménagements afin d'adapter au mieux notre organisation pour une meilleure maîtrise opérationnelle* »²⁰.

I-6/ Définition des concepts clés :

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* »²¹.

Donc le concept est une représentation mentale, réflexive, abstraite d'un objet conçu avec un sens précis. Il est l'un des éléments essentiels et indispensables pour toute recherche scientifique, il fournit un point de départ et il permet de distinguer ce qui n'est pas directement observable. D'après Omar Aktouf, « *Dans tout travail réputé scientifique, il importe que les concepts utilisés soient clairement définis et placés avec précision dans le cadre d'une théorie précise* »²².

Et pour mieux faciliter la compréhension et saisir le sens de notre recherche, nous allons procéder à la définition des principaux concepts et notions qui seront utilisés tout au long, de ce travail, lesquels se résument à :

1/Travail : Le travail occupe dans l'univers des sociologues, « *une place prépondérante. Facteur de production, il mobilise des savoirs faire, permet à l'homme de s'affranchir des contraintes du milieu et contribue ainsi à la création des richesses. Les revenus qui lui sont associés constituent une composante essentielle de la demande des ménages et donnent accès à la consommation des biens ou de services* »²³.

D'après Christophe Dejours il peut être défini comme suit : « *le travail peut aussi être le médiateur irremplaçable de la réappropriation et de l'accomplissement de soi* »²⁴.

²⁰ Document d'un rapport interne à l'organisme d'accueil : *Rapport annuel et statistiques*, citation du directeur général de L'EPB ACHOUR DJELLOUL, Bejaïa (Algérie), 2012, p. 6.

²¹ DURKHEIM EMILE, *Les règles de la méthode sociologique*, Quadrige, PEF, 1894, p. 32.

²² OMAR AKTOUF, *Op.cit.*, p. 25.

²³ GILLES FERREOLS et al, *Dictionnaire de sociologie*, Armand Collin, Masson, Paris, 1995. p. 264.

²⁴ CHRISTOPHE DEJOURS. *Op.cit.*, p. 201.

Donc le travail est une activité d'un homme ou d'un groupe d'hommes, une occupation qui lui permet de gagner leur vie, c'est tous les efforts effectués par l'individu pour subvenir à ses besoins.

2/Conditions de travail : Les conditions de travail est « *l'ensemble des facteurs qui influencent les conditions au travail, à l'exécution des caractéristiques, individuelles des sujets* »²⁵.

D'après François StanKiewi et François Geuze : « *la notion de conditions de travail est englobante : elle désigne un ensemble mêlé de caractéristiques (non-monétaires) ayant trait au travail et à l'emploi occupé* »²⁶.

Donc les conditions de travail est un ensemble de paramètres, de substances qui agissent sur la satisfaction ou la non satisfaction quotidienne des travailleurs et qui influent directement sur la santé de ces derniers et sur la productivité au même temps.

3/Risques professionnels : 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 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* »²⁷.

Donc on peut dire que le risque professionnel est un phénomène, un évènement caractérisant la survenue du dommage potentiel lié à la situation de danger qui apparaît en milieu de travail et qui présente une menace pour l'homme.

4/Identification des risques : l'identification « *ce n'est en réalité qu'une approche plus scientifique du premier niveau de compréhension* »²⁸.

²⁵ VERONIQUE D'KEYSER et all, *Analyser les conditions de travail*, Les éditions E.S.F, entreprise moderne d'édition, Paris, 1982.p. 21.

²⁶ FRANÇOIS STANKIEWI et FRANÇOIS GEUZE, *Manager RH, des concepts pour agir*, 1^{re} édition, éd de Boeck, Belgique, 2007, p. 150.

²⁷ Institut national de l'environnement et des risques (ineris), « Les risques professionnels », France, 1999, p.100.

²⁸ JEAN-PIERRE JULY. *Op-cit.*, p.30.

Donc l'identification des risques est une étape préliminaire, mais capitale de l'analyse et de la gestion du risque, cette dernière exige une bonne connaissance de l'élément dangereux, du processus de réalisation du dommage.

5/Accidents du 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* »²⁹.

L'accident du travail constitue un risque qui endommage le corps et le mental du salarié et perturbe à l'évidence l'activité de production entraînant des arrêts de travail. Il est le résultat de l'interférence de plusieurs facteurs humains, organisationnels et techniques.

6/Maladie professionnelle : selon l'article 63 du code de travail algérien sont considérées comme « *maladies professionnelles, les intoxications, infections et affections présumées d'origine professionnelle particulière* »³⁰.

D'après Jean Capul et Olivier Garnier une maladie est professionnelle « *si elle est la conséquence directe de l'exposition d'un travailleur à un risque physique, chimique, biologique, ou résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle* »³¹.

Les maladies professionnelles sont celles qui ont pour origine des facteurs pathogènes provoqués par le travail ou les conditions de travail, c'est-à-dire les maladies qui résultent d'une exposition plus ou moins prolongé à un risque existant lors de l'exercice naturel de la profession.

7/La gestion des risques : « *La gestion du risque peut être définie comme l'ensemble des activités coordonnées en vue de réduire le risque à un niveau jugé tolérable ou acceptable* »³².

Donc la gestion des risques est une des composantes fondamentales de la réussite d'une entreprise, que ce soit en terme économique ou environnemental. Gérer un risque est un processus fondé sur l'analyse des risques pour pouvoir identifier et réaliser une première évaluation des risques.

²⁹ Droit de la sécurité sociale, *Op-cit.*, p. 165.

³⁰ *Ibid.* p. 220.

³¹ JEAN CAPUL et OLIVIER GARNIER, *Dictionnaire d'économie et de sciences sociales*, Edition Hatier, paris, 2002, p.165.

³² [http:// www. Futura-science. Com/ Fr. / définition](http://www.Futura-science.Com/Fr./définition). Consulter le 30/01 2013.

8/L'évaluation des risques : *« elle doit se reposer sur une méthode appliquée à des situations réelles de travail, elle consiste à faire l'analyse des risques en recherchant toutes les situations pouvant conduire à un dommage, en imaginant les différents scénarios résultant notamment, de dysfonctionnement, et enfin, à choisir des mesures de prévention »³³.*

9/ Prévention des risques : *« la prévention repose sur l'évitement des perturbations négatives ou sur la réduction de leur probabilité, c'est l'aspect prévention proprement dit, auquel s'ajoute ensuite des mesures de protection, cette protection consiste à limiter les effets négatifs des perturbations lorsqu'elles se produisent »³⁴.*

La prévention est l'ensemble des mesures prises pour préserver une situation donnée (sanitaire, sociale, environnementale,...) d'une dégradation, d'un accident ou d'une catastrophe.

10/ Hygiène : *« l'hygiène est l'ensemble du comportement consistant à maintenir à l'individu une bonne santé »³⁵.*

Donc l'hygiène est un ensemble de principes et des soins par lesquels on se maintient en bonne santé.

11/ Sécurité : il s'agit d'un *« domaine de la sécurité d'entreprise qui recouvre la santé et la sécurité au travail, et comprend notamment les accidents du travail et les maladies professionnelles »³⁶.*

Donc la sécurité est un état de confiance, c'est un sentiment de sécurité lors de l'exécution d'une activité professionnelle, l'absence de risques (accidents du travail et maladies professionnelles).

12/ L'hygiène et sécurité : *« elles sont des dispositions légales et réglementaires destinées à partager la santé et la sécurité au travail »³⁷.*

³³ JEAN-PIERRE JULY, *Op-cit.*, p. 31.

³⁴ <http://www.Futura-science.Com/fr/définition>. Consulter le 30/01 2013.

³⁵ <http://www.Guide-du-travail.Com/Lexique>. Consulter le 30/01 /2013.

³⁶ BERNARD FROMAN et *all*, *Op- cit*, p. 19.

³⁷ <http://www.ERUDIT.Org-santé-sécurité.Com>. Consulter le 30/ 01/2013.

L'hygiène et la sécurité présentent une condition primordiale pour les employés car elle vise essentiellement la préservation de leur santé et leur sécurité au milieu de travail et cela s'effectue sur la base de l'ensemble des dispositions et des règles nécessaires.

13 / Incident : signifie « événement perturbateur qui survient au cours d'une entreprise » de même que « petit événement qui se produit inopinément ». Il se dit aussi d'un événement peu important en lui-même, mais capable d'entraîner de graves conséquences.

Donc l'incident est un événement non souhaité qui aurait pu dans des situations différentes entraîner des pertes, alors c'est un fait imprévu et qui interrompe notre travail.

Chapitre II

Identification et historique de l'Entreprise Portuaire de Bejaia

Chapitre II : Identification et historique de l'Entreprise Portuaire de Bejaïa.

Introduction :

Le port de Bejaïa joue un rôle très important dans les transactions internationales vu sa place et sa position géographique en méditerranée.

Aujourd'hui, il est classé 2^{ème} port d'Algérie en marchandises générales et 3^{ème} port pétrolier. Il est également le 1^{er} port du bassin méditerranéen certifié ISO 9001.2000 pour l'ensemble de ses prestations, et à avoir ainsi installé un système de management de la qualité. Cela constitue une étape dans le processus d'amélioration continue de ses prestations au grand bénéfice de ses clients.

L'Entreprise Portuaire a connu d'autres succès depuis, et certifiée notamment à la norme ISO 14001: 2004 et au référentiel OHSAS 18001: 2007, respectivement pour l'environnement et l'hygiène et sécurité au travail.

II-1/ Historique de l'EPB :

Bejaïa, une ville, un port

Au cœur de l'espace méditerranéen, la ville de Bejaïa possède de nombreux sites naturels et vestiges historiques datant de plus de 10 000 ans, ainsi que de nombreux sites archéologiques recelant des objets d'origine remontant à l'époque néolithique.

Le port de Bejaïa aujourd'hui est réputé mixte ; hydrocarbures et marchandises générales y sont traités. L'aménagement moderne des superstructures, le développement des infrastructures, l'utilisation de moyens de manutention et de techniques adaptés à l'évolution de la technologie des navires et enfin ses outils de gestion moderne, ont fait évoluer le Port de Bejaïa depuis le milieu des années 1990 pour être classé aujourd'hui second port d'Algérie.

Le décret n°82-285 du 14 Août 1982 publié dans le journal officiel n° 33 porta création de l'Entreprise Portuaire de Bejaïa ; entreprise socialiste à caractère économique ; conformément aux principes de la charte de l'organisation des entreprises, aux dispositions de

l'ordonnance n° 71-74 du 16 Novembre 1971 relative à la gestion socialiste des entreprises et les textes pris pour son application à l'endroit des ports maritimes.

L'entreprise, réputée commerçante dans ses relations avec les tiers, fut régie par la législation en vigueur et soumise aux règles édictées par le susmentionné décret.

Pour accomplir ses missions, l'entreprise est substituée à l'Office National des Ports (ONP), à la Société Nationale de Manutention (SO.NA.MA) et pour partie à la Compagnie Nationale Algérienne de Navigation (CNAN).

Elle fut dotée par l'Etat, du patrimoine, des activités, des structures et des moyens détenus par l'ONP, la SO.NA.MA et de l'activité Remorquage, précédemment dévolue à la CNAN, ainsi que des personnels liés à la gestion et au fonctionnement de celles-ci.

En exécution des lois n° 88.01, 88.03 et 88.04 du 02 Janvier 1988 s'inscrivant dans le cadre des réformes économiques et portant sur l'autonomie des entreprises, et suivant les prescriptions des décrets n°88.101 du 16 Mai 1988, n°88.199 du 21 Juin 1988 et n°88.177 du 28 Septembre 1988.

L'Entreprise Portuaire de Bejaïa ; entreprise socialiste ; est transformée en Entreprise Publique Economique, Société par Actions (EPE-SPA) depuis le 15 Février 1989, son capital social fut fixé à Dix millions (10.000.000) de dinars algériens par décision du conseil de la planification n°191/SP/DP du 09 Novembre 1988. Actuellement, le capital social de l'entreprise a été ramené à 1.700.000.000 Da, détenues à 100% par la Société de Gestion des Participations de l'Etat «Ports », par abréviation « SOGEPORTS ».

II-2/ Situation géographique :

Le port de Bejaïa, est délimité par :

- Au nord par la route nationale N°9.
- Au sud par les jetées de fermeture et du large sur une largeur de 2 750m.
- A l'est par la jetée Est.
- A l'ouest par la zone industrielle de Bejaia.

❖ Mouillage :

Connue pour être l'une des meilleures de la côte algérienne, la rade de Bejaia offre d'excellentes potentialités en matière de protection et des fonds propices à un bon mouillage,

avec des profondeurs allant de 10 m à plus de 20 m . Abrisée de tous les vents sauf du nord est à l'est, la rade est limitée par une ligne imaginaire s'étendant du Cap Carbon au Cap Aokas. Pour les pétroliers la zone de mouillage est située à l'est du Chemin d'accès.

❖ **Accès au Port :**

- La passe principale d'accès est large de 320 m et draguée de 10 à 13.5m. Elle est formée par les deux musoirs du jet.
- La passe Abdelkader, large de 110m et draguée à 12m
- La passe de la Casbah, située entre le vieux port et l'arrière port, sa largeur est de 125m et draguée à 12m

❖ **Bassins du Port :**

Le Port de Bejaïa est constitué de trois bassins :

- Bassins de l'avant-port : Sa superficie est de 75 hectares et ses profondeurs varient entre 10m et 13.5m. L'avant-port est destiné à traiter les navires pétroliers.
- Bassins du vieux Port : Sa superficie est de 26 hectares et ses profondeurs de quai varient entre 6 et 8m.
- Bassins de l'arrière Port : Sa superficie est de 55 hectares et les tirants d'eau varient entre 10m et 12m.

II-3/ Missions et activités de l'EPB :

❖ **Ses Missions :**

La gestion, l'exploitation et le développement du domaine portuaire sont les charges essentielles de la gestion de l'EPB, c'est dans le but de promouvoir les échanges extérieurs du pays. Elle se doit d'assumer la police et la sécurité au sein du pays.

Elle est chargée des travaux d'entretien, d'aménagement, de renouvellement et de création d'infrastructures.

L'EPB assure également des prestations à caractère commercial, à savoir ; le remorquage, la manutention et l'acconage.

❖ **Ses Activités :**

Les principales activités de l'entreprise sont :

- L'exploitation de l'outillage et des installations portuaires.
- L'exécution des travaux d'entretien, d'aménagement et de renouvellement de la super structure portuaire.
- L'exercice du monopole des opérations d'acconage et de manutention portuaire.
- L'exercice du monopole des opérations de remorquage, de pilotage et d'amarrage.
- La police et la sécurité portuaire dans la limite géographique du domaine public portuaire.

❖ **Description des services :**

- **L'acheminement des navires de la rade vers le quai:** Dans certains cas exceptionnels, d'arrivée massive en rade, les navires restent en attente dans la zone de mouillage (rade) jusqu'à obtention de l'autorisation de rejoindre un poste à quai. Cette dernière est délivrée après une conférence de placement qui se tient quotidiennement au niveau de la Direction Capitainerie.

L'acheminement des navires se fait par des opérations d'aide à la navigation identifiée par le remorquage, le pilotage et le lamanage.

- **Le remorquage :** Il consiste à tirer ou à pousser le navire, pour effectuer les manœuvres d'accostage, de déhalage ou d'appareillage du navire. Il consiste également à effectuer les opérations de convoyage et d'aide dans l'exécution d'autres manœuvres.
- **Le pilotage :** Il est assuré de jour comme de nuit par la Direction Capitainerie et est obligatoire à l'entrée et à la sortie du navire. Il consiste à assister le commandant dans la conduite de son navire à l'intérieur du port.
- **Le lamanage :** Il consiste à amarrer ou désamarrer le navire de son poste d'accostage.
- **Les opérations de manutention et d'acconage pour les marchandises sont :**
 - Les opérations d'embarquement et de débarquement des marchandises.
 - La réception des marchandises.
 - Le transfert vers les aires d'entreposage, hangars et terre-pleins, ports secs.

- La préservation ou la garde des marchandises sur terre-pleins ou hangar et hors port.
- Pointage des marchandises.
- La livraison aux clients.

La manutention et l'acconage sont assurés, par un personnel formé dans le domaine. Il est exercé de jour comme de nuit, réparti sur deux vacations de 6h à 19h avec un troisième shift optionnel qui s'étale entre 19h et 01h du matin. Pour des cas exceptionnels, ce dernier peut s'étaler jusqu'à 7 h du matin.

D'autres prestations sont également fournies aux navires et aux clients telles que :

- Enlèvement des déchets des navires et assainissement des postes à quai.
- Pesage des marchandises (ponts bascules).
- Location de remorqueurs ou vedettes (pour avitaillement des navires, transport de l'assistance médicale, assistance et sauvetage en haute mer).

II-4/ Les infrastructures et les équipements :

❖ Les infrastructures portuaires :

- Trois postes spécialisés peuvent recevoir des pétroliers allant jusqu'à 260 m LHT avec un tirant d'eau maximum de 12,8 m.
- 19 postes à quai d'un tirant d'eau maximum 11,50 pour les navires transporteurs de marchandises divers, d'essences de vrac liquides ou solides, de colis de conteneurs de passages, véhicules ou animaux vivant.
- Port de pêche abritant des chalutiers et des petits métiers.
- Mini port de plaisance.
- Dock flottant pour la réparation navale d'une capacité de 15000 tonnes.

❖ Les principaux équipements :

- Des grues mobiles sur roues de 40 à 90 tonnes de capacité.
- Des grues de quais de 15 à 80 tonnes de capacité.
- Des pelles mécaniques utilisables dans les cales des céréaliers.
- Deux ponts bascules pour camions et wagons, d'une capacité de 60 à 100 tonnes.
- Des bennes preneuses.

- Des chariots élévateurs à 2,5 à 28 tonnes de capacité de levage.
- Quatre steaker de 36 à 45 tonnes pour le traitement des conteneurs.
- Quatre tracteurs RoRo et remorques.
- Equipement de lutte anti-pollution (barrage anti-pollution d'une largeur de 900m, dispersant marin, laboratoire spécialisé.....etc.).
- Pompes à grains (250 tonnes/heure).

❖ **Marché et Hinterland¹:**

L'hinterland direct du port de Bejaia, qui s'étend sur un rayon de 250 Km, compte un peu plus de 12 millions d'habitants, répartis sur 10 wilayates ou départements. C'est la zone la plus dense en matière de branches d'activités économiques, tant industrielles que commerciales, et plusieurs projets d'envergures nationales sont en cours de réalisation ou projetées dans le cadre d'un plan national global de développement.

L'hinterland segmenté en trois zones principales, la zone de l'Algérois, la zone des Hauts plateaux et la zone de la SOUMMAM, compte plusieurs zones industrielles et zones d'activité dont les plus importantes sont : les zones de Rouiba, Réghaia et Corso dans le segment de l'Algérois, les zones industrielles de Setif, El- Eulma, M'sila et Borj Bou Arréridj dans le segment des hauts plateaux et les zones industrielles d'Akbou, d'El Kseur, et de Bejaïa dans le segment de la SOUMMAM.

L'espace portuaire est structuré autour d'éléments d'envergure : infrastructures portuaires (terminaux, quais, infrastructures industrielles), stockage, énergie, tissu industriel et zones à vocation d'accueil d'entreprises industrielles (CEVITAL, OAIC, COGB,...).

Les critères de segmentation du marché du port sont les suivants :

- Typologie Produit.
- Typologie Client.
- Zone géographique

¹ Le Port de Bejaïa dessert un hinterland important et très vaste. La ville et le port de Bejaïa disposent de ce fait de dessertes routières reliant l'ensemble des villes du pays, de voies ferroviaires et d'un aéroport international. L'hinterland se sont les différents ports d'Algérie avec lesquels le port de Bejaia travail à titre d'exemple le port d'Annaba, port de Djendjen, le port d'Alger,...etc.

▪ **TYPOLOGIE PRODUIT :**

Deux segments sont identifiés :

1. **Selon la nature de la marchandise.**

2. **Selon les types de navires :** Plusieurs types de navires transitent par le port de Bejaïa et cela peut nécessiter la spécialisation:

Différents types de marchandises transitent par le port de Bejaïa, la diversité de ces produits implique nécessairement une adaptation des moyens d'exploitation pour répondre aux exigences techniques et améliorer les conditions de traitement des marchandises. La segmentation peut alors se faire selon la nature de la marchandise (conteneurs, céréales, bois, produits ferreux, produits divers, produits pétroliers, matériaux de construction,...) des postes à quai. (Pétroliers, porte-conteneurs, céréaliers, RO/RO,...)

▪ **TYPOLOGIE des CLIENTS :**

De par sa position géographique et son label qualité, l'Entreprise Portuaire de Bejaïa détient un portefeuille client composé de :

- Consignataires agissant pour le compte d'armateurs nationaux et étrangers pour les lignes régulières, le tramping et le transport d'hydrocarbures.
- Transitaires représentant les opérateurs économiques dans les opérations d'import/export.
- Chargeurs et réceptionnaires de marchandises générales.
- Industriels opérant dans divers secteurs d'activité implantés au niveau du port et sur le territoire national.
- Passagers sur la ligne Bejaïa/Marseille.
- Commandants de navires en escale au port.

Le marché peut être segmenté en trois zones principales qui constituent l'hinterland immédiat du port : la zone de l'Algérois, la zone des Hauts plateaux et la zone de la SOUMMAM.

II-5/ Présentation des différentes structures de l'EPB :

L'EPB est organisé selon des directions fonctionnelles et opérationnelles :

1/ Directions opérationnelles

Il s'agit des structures qui prennent en charge les activités sur le terrain et qui ont une relation directe avec les clients.

➤ **DIRECTION MANUTENTION ET ACCONAGE (DMA)**

Elle est chargée de prévoir, organiser, coordonner et contrôler l'ensemble des actions de manutention et d'aconage liées à l'exploitation du port. Elle abrite les départements suivants :

- ❖ **Manutention** : elle comprend les opérations d'embarquement, d'arrimage, de désarrimage et de débarquement de marchandises, ainsi que les opérations de mise et de reprise des marchandises sous hangar, sur terre-plein et magasins.

La manutention est assurée par un personnel formé dans le domaine. Elle est opérationnelle de jour comme de nuit, répartie en deux *shifts* (*période de travail d'une équipe*) de 6h à 19h avec un troisième *shift* opérationnel qui s'étale entre 19h et 01h du matin. Pour cas exceptionnels, ce dernier peut s'étaler jusqu'à 7h du matin.

- ❖ **Acconage** :

- ❖ **Pour les marchandises**

- La réception des marchandises.
 - Le transfert vers les aires d'entreposage des marchandises.
 - La préservation ou la garde des marchandises sur terre-plein ou hangar.
 - Marquage des lots de marchandises.
 - Livraison aux clients.
 -

- ❖ **Pour le service**

- Rassembler toutes les informations relatives à l'évaluation du traitement des navires à quai et l'estimation de leur temps de sortie ainsi que la disponibilité des terres pleins, et hangars pour le stockage.

Participer lors de la Conférence de Placement des Navires (CPN) aux décisions d'entrée des navires et recueillir les commandes des clients (équipes et engins) pour le traitement de leurs navires.

➤ **DIRECTION LOGISTIQUE (DL)**

Son objectif principal est d'enrichir l'organisation de l'entreprise, et parmi les facteurs qui ont motivés sa création c'est d'assurer des prestations à même de répondre à ses objectifs et aux soucis de la clientèle en offrant une meilleure qualité de service, dans les meilleurs délais et à moindre coût, donc elle est chargée d'assurer :

- Le développement d'une stratégie globale de survie axée sur : la diversification, la spécialisation et la différenciation ;
- L'option de filialisation et de développement de nouvelles prestations et de nouveaux métiers ;
- La spécialisation des métiers et la gestion par terminaux ;
- La modernisation du matériel et l'introduction de nouvelles technologies (manutention et pointage portuaire, ...) ;
- La modernisation des procédés de gestion portuaire ;
- Un système de management incluant les trois volets : qualité, environnement et santé et sécurité au travail.

Elle assure également :

- L'approvisionnement en pièces de rechange ;
- La maintenance des équipements ;
- La planification des affectations.

Dorénavant cette direction va englober le service engins et grues, issu de la direction manutention et acconage, le département maintenance et le département approvisionnement issus de la direction domaine et développement.

- ❖ Cette nouvelle forme permettra aux autorités portuaires de jouer leur rôle d'autorité publique au même titre que les institutions d'Etat avec lesquelles elles ont une relation directe.

➤ **DIRECTION DOMAINE ET DEVELOPPEMENT (DDD) :**

Elle a pour tâches

- L'amodiation et location de terre-pleins, hangar, bureaux, immeubles, installations et terrains à usage industriel ou commercial.
- L'enlèvement des déchets des navires et assainissement des postes à quai.
- Le pesage des marchandises (pont bascule).
- L'avitaillement des navires en eau potable.

➤ **DIRECTION CAPITAINERIE (DCS)**

Elle est chargée de la sécurité portuaire, ainsi que de la bonne régulation des mouvements des navires, et la garantie de sauvegarde des ouvrages portuaires. Elle assure également les fonctions suivantes :

- **Pilotage** : La mise à disposition d'un pilote pour assister ou guider le commandant du navire dans les manœuvres d'entrée, de sortie. Cette activité s'accompagne généralement de pilotes, de canots et de remorqueurs.
- **Amarrage** : Cette appellation englobe l'amarrage et le désamarrage d'un navire. L'amarrage consiste à attacher et fixer le navire à quai une fois accosté pour le sécuriser. Cette opération se fait à l'aide d'un cordage spécifique du navire.
- **Accostage** : Le port met à la disposition de ces clients des quais d'accostage en fonction des caractéristiques techniques du navire à recevoir.

➤ **DIRECTION REMORQUAGE (DR)**

Elle est chargée d'assister le pilote du navire lors de son entrée et de sa sortie du quai. Son activité consiste essentiellement à remorquer les navires entrants et sortants, ainsi que la maintenance des remorqueurs. Les prestations sont :

- Le remorquage portuaire.
- Le remorquage hauturier (haute mer).
- Le sauvetage en mer.

2/ Directions fonctionnelles : Il s'agit des structures de soutien aux structures opérationnelles.

➤ **DIRECTION GENERALE (DG)**

Elle est chargée de concevoir, coordonner et contrôler les actions liées à la gestion et au développement de l'entreprise.

➤ **DIRECTION DU MANAGEMENT INTEGRE (DMI)**

Elle est chargée de :

- La mise en œuvre, le maintien et l'amélioration continue du Système de Management Intégré (plans projets et indicateurs de mesure).
- L'animation et la coordination de toutes les activités des structures dans le domaine QHSE.
- La contribution active à l'instauration et au développement d'une culture HSE au sein de l'entreprise et de la communauté portuaire.
- La contribution dans des actions de sensibilisation et de formation à la prévention des risques de pollution, à la protection de l'environnement, la santé des travailleurs et à l'intervention d'urgence.

➤ **DIRECTION FINANCES ET COMPTABILITE (DFC)**

Elle est chargée de :

- La tenue de la comptabilité.
- La gestion de la trésorerie (dépenses, recettes et placements).
- La tenue des inventaires.
- Le contrôle de gestion (comptabilité analytique et contrôle budgétaire).

➤ **DIRECTION RESSOURCES HUMAINES (DRH)**

Elle est chargée de prévoir, d'organiser et d'exécuter toutes les actions liées à la gestion des ressources humaines en veillant à l'application rigoureuse des lois et règlement sociaux. Elle assure les tâches suivantes :

- La mise en œuvre de la politique de rémunération, de recrutement et de la formation du personnel.
- La gestion des carrières du personnel (fichier).
- La gestion des moyens généraux (achats courants, parc automobile, assurances, ...etc.).

Elle est composée de trois (03) départements :

❖ **Département Ressources Humaines et Développement** : il se compose de quatre services qui sont les suivants :

- **Service Personnel** : il a pour missions de :

- Sélectionner et recruter (élaboration et de la mise en œuvre du plan de recrutement)
 - Etablir les contrats de travail ;
 - Gérer les dossiers administratifs ;
 - Suivre les temps de travail ;
 - Gérer les effectifs ;
 - Gérer les congés ;
 - Gérer les mesures disciplinaires ;
 - Etablir les décisions de carrières.
- **Service Formation** : Il a pour missions de :
 - Recenser les besoins de formation ;
 - Elaborer et mettre en œuvre le plan de formation de l'entreprise ;
 - Suivre les actions de formation ;
 - Actualiser les fichiers formateurs ;
 - Gérer les stagiaires et les apprentis.
- **Service Paie** : Il a pour missions de :
 - Rétribuer en maintenant l'équité salariale à travers le système de performance, de stimulation, intéressement, primes et indemnités ;
 - Tirer les documents de paie (fiches de paie, journal de paie, états pour les déclarations sociales) ;
 - Contrôler les éléments de paie ;
 - Redresser les erreurs éventuelles.
- **Service Gestion des Carrières** : Il a pour missions de :
 - Rendre motivante l'évolution au sein de l'entreprise à travers des gains salariaux intéressants.
 - Optimiser et rationaliser les ressources humaines de l'entreprise grâce à une gestion adéquate des affectations et des potentialités individuelles.
 - Instaurer un mécanisme d'avancement, pour éviter la stagnation et la déperdition de compétences spécifiques à une fonction.
 - Faire fonctionner le système d'avancement au mérite comme un levier de motivation et d'émulation du personnel.

- ❖ **Département Affaires Générales** : celui-ci comporte un seul service celui des moyens généraux, répartis en section achats (logistique et la gestion du magasin), section transport (gestion du parc autos).

Ce département a pour missions de :

- Mettre à disposition des services, des produits et des locaux conformes ;
- Assurer la gestion des différentes prestations.

- ❖ **Département Qualité de Vie au Travail** : comporte un centre médical et deux services qui sont :

- **Centre de la Médecine du Travail(CMT)**

Il a pour missions de :

- Assurer des visites d'embauches ainsi que des visites périodiques ainsi que leurs suivis par le Médecin de l'entreprise.
- Assurer la mise à disposition et la protection du personnel.

- **Service Prestations Sociales** :

Il s'occupe de la déclaration des employés à l'organisme externe CNAS. Il gère le dépôt de leurs arrêts de travail ainsi que leurs mises à la retraite, d'une part. D'autre part, il assure la gestion administrative des prestations sociales.

- ❖ **Service œuvres sociales** :

Il a pour missions de :

- Mettre à disposition des outils et des moyens pour préserver le climat social.
- Consolider la relation du partenariat entre l'employeur, les représentants et les salariés.

La Direction des Ressources Humaines dispose aussi d'un "Centre d'archives" dans lequel sont conservés tous les documents de l'entreprise selon un calendrier périodique pour une durée bien déterminée. Tout document a une durée de conservation. Au-delà de cette période, l'entreprise procède à la destruction de ces documents, leur transfert à la Wilaya, ou même au centre d'archives national d'Alger.

Une "Cellule Communication Interne" joue un rôle important au niveau de l'entreprise. Elle dépend de la DRH, qui a pour missions d'informer, diffuser et communiquer l'information relative à la vie de l'entreprise. Faire adhérer et impliquer tous les partenaires aux projets de l'entreprise est l'une des missions principale.

❖ **La politique des ressources humaines :**

Nous avons dû aujourd'hui, nous interroger sur les principaux aspects de nos activités, de nos missions en ressources humaines. En effet le diagnostic des fonctions de la direction des ressources humaines, nous donne une compréhension approfondie de nos besoins et défis.

Cela, a impliqué des choix hautement stratégiques en termes de ressources humaines, qui nous oblige à mettre en place des méthodes de travail d'une grande souplesse, nous permettant de répondre de façon plus réactive et efficace aux nécessités de la direction générale, des structures et des travailleurs.

Le capital humain devenant, de toute évidence, de plus en plus important, les ressources humaines jouent de ce fait un rôle essentiel dans la conception et la mise en œuvre de stratégies des ressources humaines par une gestion participative, ayant un impact sur les résultats financiers ainsi que sur la réputation et l'efficacité globale de l'entreprise.

La direction des ressources humaines étant « prestataire de services », se doit d'apporter une valeur ajoutée à ses clients internes et externes et à ses partenaires sociaux. Sa gestion doit être orientée clients internes.

❖ **La politique de l'EPB :**

La politique de l'EPB englobe des orientations opérationnelles qui permettront la transition vers le capital humain en identifiant clairement les leviers d'évolution.

Pour ce faire, la gestion se doit d'être participative. Elle s'organise autour de l'autonomie pour donner à chaque collaborateur une grande liberté d'actions, et autour de l'implication des structures.

Le niveau professionnel de chaque travailleur fera l'objet d'une attention particulière, afin de lui donner les moyens de répondre aux besoins et aux exigences de son poste ainsi qu'aux objectifs de l'entreprise. Nous nous engageons à reconnaître les compétences et à valoriser le développement individuel et collectif.

II-6/ Les effectifs de l'entreprise:

**Tableau N°01: L'effectif permanent par catégories socioprofessionnelles
arrêté au 31 janvier 2013 :**

Catégories socioprofessionnelles	DG	DGA	DMI	DRH	DFC	DMA	DDD	DL	DC	DR	TOTAL
Cadres	12	12	5	19	13	12	16	7	26	28	150
Agents de Maitrise	1	6	3	19	6	93	16	63	43	31	281
Agents d'exécution	0	0	1	36	2	384	96	135	84	34	772
TOTAL	13	18	9	74	21	489	128	205	153	93	1203

Source : EPB.

**Tableau N°02 : L'effectif contractuel par catégories socioprofessionnelles
arrêté au 31 janvier 2013 :**

Catégories socioprofessionnelles	DMA	DDD	DC	DL	DFC	TOTAL
Cadres	0	0	2	1	0	3
Agents de Maitrise	2	3	4	2	3	14
Agents d'exécution	191	5	6	27	0	229
TOTAL	193	8	12	30	3	246

Source : EPB.

Chapitre III

Cadre méthodologique

Chapitre III : Le cadre méthodologique de la recherche.

Introduction :

La méthodologie constitue un guide et des repères pour chaque chercheur, et de ce fait une orientation scientifique, comme le rappelle Omar Aktouf : « *La méthodologie peut se définir comme étant l'étude du bon usage des méthodes et techniques* »¹. L'auteur ajoute « *qu'il n'y a pas de travail scientifique possible sans méthode et méthodologie* »². Dans cet exercice il s'agit de mentionner les différentes étapes constituant l'aspect méthodologique de notre recherche.

III-1/ Méthode et techniques utilisées :

Notre méthodologie est axée sur la méthode et les techniques qu'on s'est fixée pour la collecte et le traitement de l'ensemble des informations brutes recueillies. La diversité des phénomènes dans une société fait que les outils d'une recherche (méthode/technique) varient selon la nature de chaque thème et objectifs visés. Donc l'utilisation de la méthode dans notre recherche est primordiale, cela pour collecter un ensemble d'informations qui pourra répondre à notre objectif d'étude :

A- La méthode utilisée :

Pour effectuer une recherche, on doit utiliser une méthode bien déterminée et précise. Dans le but de vérifier les hypothèses relatives à notre thème au sein de l'EPB, nous avons utilisé l'approche et les techniques les plus adéquates à notre thème.

Omar Aktouf la définit comme suit : « *La méthode est constituée d'un ensemble de règles qui, dans le cadre d'une science donnée, sont relativement indépendantes des contenus et des faits particuliers étudiés en tant que tels. Elle se traduit, sur le terrain, par des procédures concrètes dans la préparation, l'organisation et la conduite d'une recherche* »³.

Notre recherche exige l'utilisation des deux instruments de recherche : le questionnaire et l'entretien c'est pour cela qu'on a utilisé l'approche mixte dans le but de collecter toutes les informations nécessaires sur notre thème. C'est-à-dire utiliser les deux techniques au même temps, qualitative et quantitative en utilisant un questionnaire pour bien expliquer les relations de corrélation entre la théorie et le terrain, et la technique qualitative pour renforcer les idées recueillies par le

¹OMAR AKTOUF, *Op-cit.*, p. 27.

²Ibid. p. 28.

³Ibidem. p. 27.

questionnaire et en vue de comprendre et de collecter des données originales sur notre thème, et avoir le maximum d'informations, surtout que la technique la plus utilisée actuellement et la plus fiable c'est l'entretien.

B- Les techniques d'enquête :

Toute recherche ou application de caractère scientifique en sciences sociales doit comporter l'utilisation de procédés opératoires rigoureux et bien définis. Pour la réalisation de notre recherche, nous avons adapté les techniques suivantes :

B-1/ La pré-enquête :

Pour pouvoir réaliser notre travail de recherche, on a commencé tout d'abord par une pré-enquête considérée comme la première étape qui constitue la base de toute recherche. Et qui servira comme pistage, dont le but est de découvrir notre terrain, préciser notre problématique et les hypothèses, ainsi que la méthode et les techniques les plus adéquates à notre thème de recherche. Aussi pour choisir les traits et les aspects qui vont être pris en considération. Par conséquent, la pré-enquête nous a permis de rassembler le maximum d'informations qui nous ont permis ainsi:

- Délimiter le champ de notre étude.
- Préciser notre échantillon de recherche.
- Déterminer les questions qui nous aiderons à formuler notre questionnaire.
- Observer le personnel de l'EPB, afin de connaître ses caractéristiques.

Notre pré enquête s'est déroulé au début du mois de décembre, cependant ce n'était d'une manière continue, notamment avec les difficultés rencontrées, qui seront présentées ultérieurement.

Une fois le questionnaire est préparé, nous avons effectué un pré-test auprès de cinq personnes. Ce pré-test nous a permis de corriger certaines questions et d'ajouter d'autres, il nous a permis ainsi d'éviter les mauvaises compréhensions.

B-2/ le questionnaire :

En méthodologie, le questionnaire est une technique directe pour interroger le sujet à étudier, il permet de soulever des prélèvements quantitatifs en vue de trouver des relations mathématiques et établir des comparaisons chiffrées. Donc la méthode quantitative suppose l'utilisation du questionnaire et pour analyser les conditions de travail et connaître la nature des risques professionnels au sein de l'EPB, nous avons opté pour cet instrument. Il a pour fonction de vérifier

jusqu'à quel point les résultats sont généralisables. Il est de type administré c'est-à-dire que l'enquêteur distribue le questionnaire à l'enquêté pour répondre librement aux questions là où les questions ouvertes ont été posées invitant l'enquêté à préciser sa réponse ou à donner des éclaircissements, des questions fermées.

Soit par des questions à choix multiples auxquelles le répondant aura à choisir entre plusieurs éléments en laissant constamment la possibilité aux personnels de l'EPB de donner leurs appréciations ou d'autres réponses possibles (voir le questionnaire en annexe).

B-3/ l'entretien :

Il se base sur l'approche qualitative et son utilisation permet de formaliser et de systématiser la collecte des données.

Omar Aktouf définit l'interview (ou entretien ou encore entrevue) comme : « *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 information en relation avec des objectifs fixés* »⁴.

Notre guide d'entretien contient une série de questions qui sont reparties en deux axes principaux :

- Le premier axe est basé sur les caractéristiques personnelles des enquêtés.
- Le deuxième axe est basé sur les questions relatives aux risques et la prévention de ces risques

En adoptant ces deux techniques, nous avons voulu constituer une complémentarité des informations car l'entretien nous permet de recueillir des informations biographiques dans une situation de face à face. Selon Guy Jumel et Joël Guibert « *on peut ainsi compléter les questionnaires par des entretiens dont l'objectif est de produire, au-delà des différences individuelles, des régularités statistiques qui révèlent le poids des déterminations sociales sur les comportements* »⁵.

⁴ OMAR AKTOUF, *Op-cit.*, p.87.

⁵ JÖEL GUEBERT et GUY JUMEL, *Op- cit.*, p. 121.

III-2/ La définition du temps et du lieu de l'enquête:

Le lieu d'enquête :

Notre choix du lieu de l'enquête a pour objectif de savoir la réalité des conditions de travail et la nature des risques professionnels dans une grande entreprise algérienne. C'est pour cela qu'on a choisi l'Entreprise Portuaire de Bejaïa qui est une entreprise de prestations, et contient de nombreuses et diverses activités.

La durée de l'enquête :

Notre enquête a duré du 03 février 2013 jusqu'au 31 mai de la même année. Nous avons effectué un stage au sein de l'EPB située à 13 avenue des frères AMRANI. Notre stage a duré presque quatre (04) mois. Le déroulement de notre recherche a respecté les prescriptions méthodologiques. D'après nos observations, on a constaté que notre présence été appréciée par le personnel de cette entreprise. Toutefois, pour les enquêtés qui ont manifesté un plaisir de parler avec nous, ils nous ont garanti un climat assez convivial, chaleureux. Au travers de nos enquêtes, on a essayé d'expliquer le déroulement de notre enquête dans cet établissement, cela nous a permis de comprendre en profondeur l'EPB et son fonctionnement. Mon enquête empirique et mon stage ont été bien encadrés par mademoiselle BARCHICHE Amel, cadre dans cette entreprise, chef service gestion des carrières.

III-3/ Les caractéristiques de la population d'enquête :

La population de notre enquête est l'ensemble des travailleurs de l'EPB, constituant au total 1449 salariés, répartis en trois catégories.

Les différentes catégories socioprofessionnelles de cette population se présentent comme suit:

- ❖ **Cadres (153):** toute personne qui exerce une fonction de direction ou d'encadrement.
- ❖ **Agents de maîtrise (295):** toute personne qualifiée, qui exerce une fonction dans son domaine, elle peut être responsable d'une machine ou d'une personne.
- ❖ **Agents d'exécution (1001):** toute personne qui utilise sa force physique dans son travail.

III-4/ L'échantillon d'enquête :

On dit que : « *c'est la partie de l'univers qui sera effectivement étudiée et qui permettra par extrapolation de connaître les caractéristiques de la totalité de l'univers* »⁶. Omar Aktouf définit l'échantillon : « *comme étant une petite quantité d'un produit destiné à en faire connaître les qualités ou à les apprécier ou encore une portion représentative d'un ensemble, un spécimen* »⁷.

Vue l'impossibilité de se renseigner auprès de toute la population de l'entreprise, nous avons opté pour un échantillon probabiliste par catégorie.

Cette indication nous assure de toucher aux différents aspects de notre population d'étude et de généraliser les résultats de l'enquête par rapport à la population mère. Notre échantillon étudié est constitué d'agents d'exécution et d'agents de maîtrise occupant de différents postes de travail pour lesquels on va distribuer un questionnaire (on a distribué 110 questionnaires et on a reçu 100).

Ainsi que de 10 cadres à interroger et avec lesquels on va effectuer un entretien direct en vue d'avoir une complémentarité d'informations recueillies à base du questionnaire.

On a sélectionné un échantillon représentatif de la population ciblée, constitué de 120 ouvriers, comprenant de différentes catégories socioprofessionnelles entre cadres, agents de maîtrise et agents d'exécution.

⁶ LOUBET.DEL BAYLE JEAN LOUIS, *Initiation aux méthodes des sciences sociales*, Édition l'Harmattan, Paris, 2000, p. 61.

⁷ OMAR AKTOUF, *Op-cit.*, p. 27.

Tableau N°03: Les caractéristiques de la population d'étude interrogée par questionnaire.

Poste de travail Statut Professionnel	Dockers		Gardiens portuaire de sécurité		Surveillants de port		Agents d'assainissement		Grutiers portuaires		Matelots		Total	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Agents de maîtrise	-	-	-	-	10	9,09%	-	-	10	9,09%	-	-	20	18,18%
Agents d'exécution	55	50%	15	13,63%	-	-	10	9,09%	-	-	10	9,09%	90	81,81%
Total	55	50%	15	13,63%	10	9,09%	10	9,09%	10	9,09%	10	9,09%	110	100%

Source : Enquête.

Remarque : Nous n'avons pas pu accéder à la liste nominative des effectifs de l'EPB, la direction s'est contentée de nous donner que des chiffres par catégorie.

Tableau n°04: Les caractéristiques de la population d'étude interrogée par entretien.

Enquêtés n°	Nom	Age	Sexe	Poste occupé	Ancienneté
Enquêté n°1	K. Karima	32	F	Correspondante QHSE	5 ans
Enquêté n°2	B. Aida	43	F	Directrice des ressources humaines	14
Enquêté n°3	L. Malika	38	F	Chargée d'étude	8 ans
Enquêté n°4	A. Zina	40	F	Chef de département de la DDD	10 ans
Enquêté n°5	B. Amel	36	F	Chef service	8 ans
Enquêté n°6	A. Ghani	32	M	Chef service	5 ans
Enquêté n°7	D. Hamid	49	M	Chef de département	14 ans
Enquêté n°8	H. Djamel	50 ans	M	Médecin	16
Enquêté n°9	F. Fares	29	M	Infirmier	3 ans
Enquêté n°10	L. Karim	48	M	Ingénieur d'état	10 ans

Source : Enquête.

Remarque :

Afin de garantir l'anonymat de nos enquêtés nous avons utilisé des pseudonymes, car la plus part des enquêtés refusent de cité leurs noms.

III-5/ Les tâches de chaque poste de travail :

L'entreprise portuaire de Bejaia est une grande entreprise qui se caractérise par la diversification des activités, qui se réalisent dans ses différentes directions, et dans lesquelles se trouvent de différents postes de travail. Dans cette partie, on va présenter les tâches qui sont assignées à chaque poste de travail.

a) Les tâches qui sont assignées aux ouvriers manutentionnaires :

Un docker professionnel c'est un salarié qui exécute toutes les opérations de manutention des marchandises aux navires (et cela se varie selon la nature des marchandises et des navires), il assure les saisissages, le désaisissage et l'arrimage des marchandises ainsi qu'il assure les opérations de balayage des cales des navires, de même qu'il est responsable de l'ellingage et du désellingage des marchandises à terre et à bord des navires, comme il est le responsable du trop pleins des camions (homme de trappe). Enfin nous pouvons dire que son activité principale c'est le chargement et déchargement de la marchandise. C'est un ouvrier qui fait partie de la direction manutention et acconage.

b) Les tâches qui sont assignées aux grutiers portuaires :

Les grutiers portuaires se sont les travailleurs qui conduisent des grues mobiles et automobiles pour l'embarquement ainsi que le relevage des marchandises, ce sont les responsables de l'état de la grue qu'ils conduisent (contrôle quotidien et systématique avant le début du shift), ils signalent à leur Chef toute anomalie constatée sur l'engin, ainsi qu'ils sont les responsables des manœuvres brusques pouvant entraîner des avaries soit au matériel soit à la marchandise de même qu'ils suivent à la lettre les directives de l'homme de chaîne, ce sont des ouvriers qui font partie à la Direction Manutention et Acconage.

c) Les tâches qui sont assignées aux surveillants de port :

Les surveillants de port assurent, sous l'autorité des officiers de port, l'application des règles générales et particulières d'exploitation et de sécurité ainsi que les consignes édictées en matière d'hygiène, de salubrité et de prévention des accidents du travail. À ce titre ils sont obligés de :

- Surveiller le secteur du périmètre désigné ;
- Signaler toute anomalie à la sécurité dans leur secteur désigné ;

- Conserver le matériel mis à sa disposition ;
- Appliquer les dispositions du Code Maritime Algérien (CMA) ;
- Participer dans les opérations de premières interventions ;
- Tient à jour les registres de main courante mis à sa disposition ;
- Procéder à l'organisation et à la réglementation de la circulation ;
- Réceptionner et contrôler l'emballage et le conditionnement des marchandises dangereuses et désigner les emplacements d'emmagasinage conformément aux instructions écrites ;

Comme, ils sont astreints au port de l'uniforme dans l'exercice de leur fonction, ces derniers font partie de la Direction Capitainerie.

d) Les tâches qui sont assignées aux gardiens portuaires de sécurité (GPS) :

Les gardiens portuaires de sécurité ont presque les mêmes tâches que les surveillants de port mais ces derniers se différencient par rapport au statut professionnel. Les surveillants de port sont des agents de maîtrise et les GPS sont des agents d'exécution qui sont chargés d'assurer la sûreté portuaire. À ce titre, ils sont chargés de :

- Surveiller le secteur gardiennage du périmètre désigné ;
- Signaler toute anomalie à la sûreté physique et procédurale dans leur secteur désigné ;
- conserver du matériel mis à sa disposition ;
- Participer dans les opérations de premières interventions ;
- Tenir à jour les registres de main courante mis à sa disposition ;
- Informer ses supérieurs hiérarchiques en cas de constat d'anomalies ou dysfonctionnements ;
- Les GPS sont astreints au port de l'uniforme dans l'exercice de leur fonction, de même qu'ils font partie de la Direction Capitainerie.

e) Les tâches qui sont assignées aux agents d'assainissement :

Les agents d'assainissement jouent un rôle primordial dans l'amélioration des conditions d'hygiène à l'entreprise car ces derniers s'occupent de l'entretien quotidien de l'environnement de travail en : - Procédant au balayage du secteur désigné ;

- procédant à l'enlèvement des déchets de toutes natures ;

- Participant aux opérations d'assainissement, de lavage des quais, terre-pleins et surfaces couvertes (hangars) et du Centre de Transit de Marchandises Dangereuses CTMD ;

- Accompagnant le camion des déplacements pour vidanger les bennes, comme ils interviennent en cas de déversement de produits dangereux au CTMD, de même qu'ils participent à la lutte contre les catastrophes. Ces salariés appartiennent à la Direction Domaine et Développement.

f) Les tâches qui sont assignées aux matelots (marins) :

En fin la dernière catégorie qu'on a touchée dans notre étude est celle des matelots sur remorqueurs qui se trouvent à la Direction Remorquage, les matelots ont pour mission de :

- Maintenir l'entretien quotidien du remorqueur (pont et aménagement) ;

- Assurer la sécurité et l'hygiène à bord ;

- Assurer le service de quart ;

- Veiller à la préservation des équipements et autres outillages ;

- Assurer l'entretien du matériel de sécurité ;

-Assurer les travaux de matelotage ;

-Signaler au maître d'équipage tout dysfonctionnement ou anomalie.

III-6/ Les difficultés rencontrées :

Durant l'analyse de ce thème et la mise en œuvre de l'enquête, j'ai eu quelques difficultés qui ont contribué dans le ralentissement du bon déroulement de la recherche que je peux les résumer comme suit :

- La plus grande difficulté que nous avons rencontrée sur notre thème de recherche est dans l'obtention des statistiques sur les risques professionnels, car c'était un secret médical au niveau de la CNAS « *l'Etat nous interdit de donner les statistique même aux journalistes* ». [Monsieur M. Chef de service prévention à la CNAS] ;
- La lenteur dans la réalisation de notre travail, car c'est la première fois qu'on met notre savoir théorique sur le terrain (ce dernier constitue notre première expérience) ;
- Le temps qui nous ai réservé pour terminer le mémoire n'était pas suffisant puisque ce thème nécessite beaucoup de temps pour mener à bien l'enquête ;
- La lenteur administrative ; l'indisponibilité de certains cadres et la non coopération des responsables des institutions liés à mon sujet de travail (CNAS, Inspection du travail) : tout cela a rendu ma tâche de plus en plus pénible ;
- L'obligation de me déplacer vers les différentes directions de l'EPB (surtout la Direction Remorquage qui est loin de la Direction Générale) pour réaliser mes entretiens et mes questionnaire a nécessité beaucoup de temps ;
- Le manque de certains ouvrages de base relatifs à notre thème de recherche notamment dans le domaine de la sociologie du travail ;
- Le niveau scolaire de certains travailleurs qui nous oblige plusieurs fois d'intervenir pour leur expliquer les questions surtout la catégorie des ouvriers manutentionnaires et les agents d'assainissement ;
- Les difficultés trouvées lors de la récupération des questionnaires et dans plusieurs cas ils ne remplissent même pas leurs questionnaires.

Conclusion :

Après avoir récolté un ensemble d'informations concernant l'entreprise portuaire de Bejaia, la population étudiée, les différentes activités de l'entreprise et les différentes méthodes du travail qu'elle adopte on passera à l'étape suivante qui est en l'occurrence, l'analyse et l'interprétation des résultats dont on fera appel à ces informations qui peuvent être d'une grande utilité.

Partie pratique

Chapitre IV

**Les conditions de travail et la
politique QHSE à L'EPB**

Chapitre IV : les conditions de travail et politique Qualité, Hygiène, Sécurité et Environnement à l'EPB.**Introduction :**

Dans ce chapitre on aura l'occasion de parler sur les conditions de travail de l'EPB qui ont pour objectif de garantir la sécurité du travail et de rendre celui-ci plus efficace, nous allons parler sur Les conditions de travail et la politique QHSE au sein de l'EPB dont laquelle on va procéder à la définition du système de management intégré SMI, leur vision, leurs engagement pour arriver à l'importance de ce système.

IV-1/ Les conditions de travail et la politique QHSE au sein de l'EPB :

Souvent convaincus qu'il faudrait améliorer les conditions de travail pour des raisons humanitaires (hygiène et sécurité du capital humain), le domaine des conditions de travail est très difficile à cerner, à définir et à mesurer.

Les conditions de travail ont longtemps été assignées à des mesures d'ordre ergonomique et sécuritaire. Les conceptions classiques de sécurité mettaient l'accent, davantage, sur les mesures de prévention matérielle et physiologique, dans l'unique souci d'adapter le matériel ou l'équipement aux exigences physiques des travailleurs. Cette vision occultait énormément les dimensions organisationnelle et psychologique et reflétait un handicap de taille quant à la conception de l'homme au travail.

De nos jours les notions de « *conditions de travail* » et de « *climat social* » englobent une multitude d'aspects et de facteurs en interaction, représentant l'ensemble des caractéristiques internes et externes dans lequel s'inscrit le travail.

Les conditions de travail au sein de l'EPB désignent d'une manière générale l'environnement dans lequel ses employés vivent sur leur lieu de travail. Elles comprennent la pénibilité et les risques du travail effectué ainsi que l'environnement de travail (bruit, chaleur, poussière, exposition à des substances toxiques, produits chimiques,... etc.). D'après François Stankiewicz et François Geuse « *l'activité du travail s'exerce dans un certain cadre qu'on peut caractériser sous son aspect physique et humain. L'environnement physique peut être, selon les cas, agréable ou pénible si le travail s'exécute dans le bruit ou le froid, au contact*

de substances dangereuses ou toxiques...l'environnement humain du travail doit également être pris en compte »¹

IV-2/ La définition du système du management intégré Qualité, Sécurité et Environnement (SMI QHE) :

C'est une démarche collective et participative, qui vise à concilier les préoccupations existantes en matière de Qualité, Sécurité, et Environnement. Il consiste à prendre en compte des normes et des référentiels ayant des logiques et des structures comparables incluant : la responsabilité de la direction, le management des ressources, la réalisation du produit (service) et les mesures, analyses et améliorations.

Ces référentiels s'appuient sur une démarche fondamentale commune "*l'amélioration continue*", et engendrent des pratiques communes (responsabilité et autorité, formation, maîtrise de la documentation, actions correctives et préventives, audits internes, revues de direction). Puis, les études se poursuivent, avec à chaque fois la découverte de préoccupations nouvelles comme l'amélioration des conditions de travail : pour Claude Piganiol, *« l'amélioration des conditions de travail qui doit être conçue comme une stratégie sociale progressive dont l'objectif est de réduire la fatigue et les nuisances, d'augmenter l'intérêt au travail, les qualifications et les occasions d'épanouissements personnels »²*.

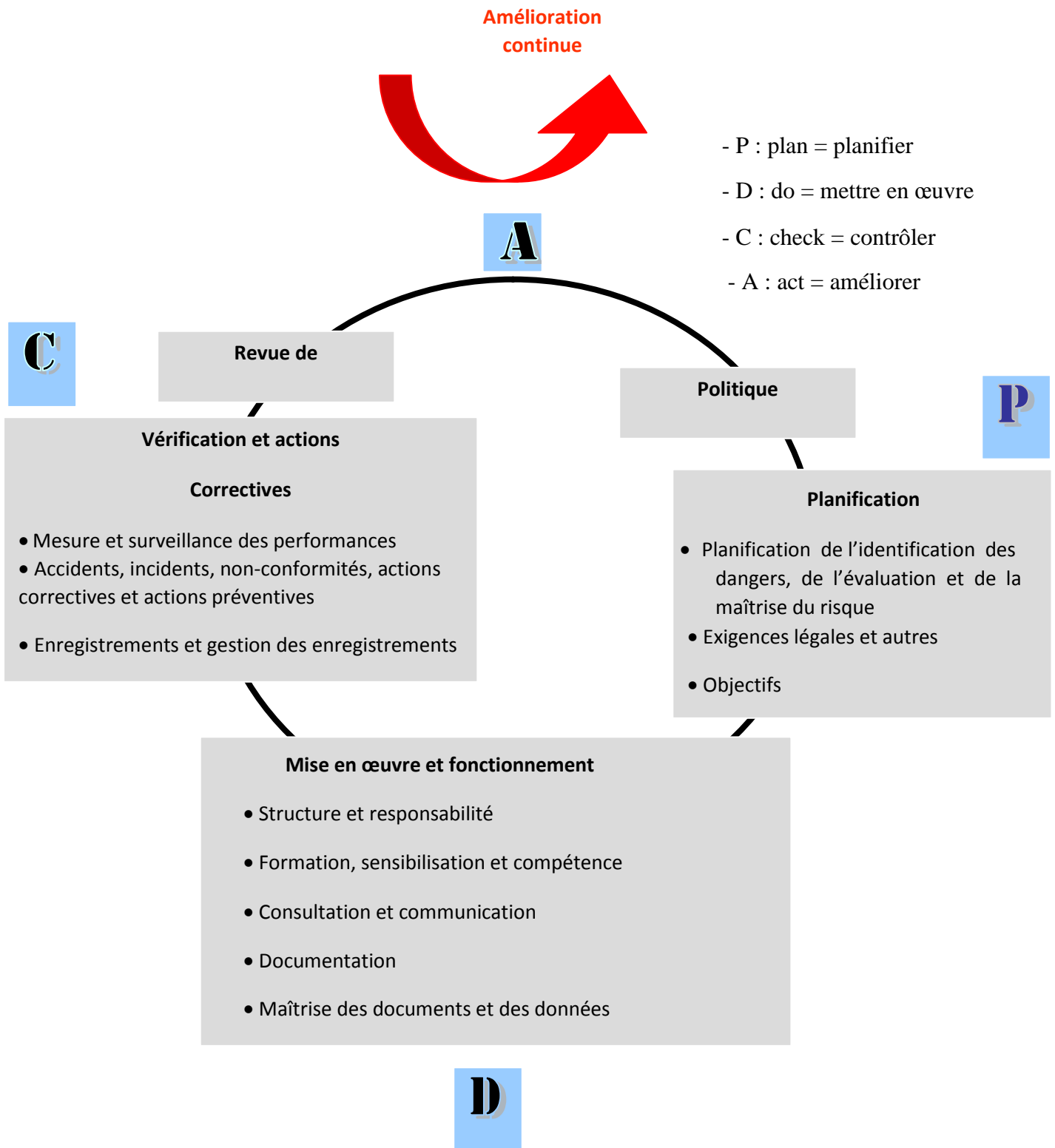
L'OHSAS 18001 se structure en 5 phases selon la logique de l'amélioration continue :

- Politique
- Planification
- Mise en œuvre et fonctionnement
- Contrôle et actions correctives
- Revue de direction et amélioration.

¹ FRANÇOIS STANKIEWICZET FRANÇOIS GEUSE, *Op-cit.*, p. 150.

² PIGANIOL CLAUDE, *Technique et politiques d'amélioration des conditions de travail*, Édition entreprise moderne, Paris, 1980. p.1.

Schéma N°01 : Structure de QHSAS 18001.



Source : EPB.

- Une politique santé & sécurité qui engage à tous les niveaux de l'organisation entière dans une considération plus prononcée des problèmes de sécurité.
- Une planification basée en partie sur l'identification des dangers, donnera une vision plus avancée concernant l'évaluation et la maîtrise des risques.
- et un contrôle systématique.
- La revue de Direction.
- La mise en œuvre et opérations sur tous les éléments de l'organisation pour une pro activité optimisée et immédiatement opérationnelle.

Tous ces éléments rassemblés conditionnent les performances du système de management de la sécurité d'un organisme, et ce dans un cadre renforcé visant à une amélioration continue et objective.

Le SMI QHE présente beaucoup d'intérêts et avantages vu qu'il offre des gains significatifs de productivité et une optimisation des ressources dans une perspective de développement durable. Il permet, également une meilleure gestion de la qualité, de la sécurité et de l'environnement, dans un système de management unique. Pour mieux comprendre.

IV-3/ La vision de l'entreprise portuaire de Bejaia :

L'Entreprise Portuaire de Bejaia de par son organisation, ses missions, fonctions et prérogatives, est dite « Port de service ». En plus des activités commerciales qu'elle exerce (Manutention, Acconage, et Remorquage), elle a des responsabilités et missions relevant des domaines régaliens et de régulation.

La Qualité, l'Environnement, la Santé au travail sont des parties indissociables de sa stratégie. A travers sa politique, elle a une vision de management englobant les axes stratégiques communs pour des objectifs de performance couvrant les trois domaines. Elle est fondée sur un management viable, vivable et équitable conciliant ainsi le développement économique avec la préservation de l'environnement et la protection de son personnel. Pour cela l'entreprise définit les outils à utiliser et à adapter, pour répondre de façon harmonieuse aux attentes du client (ISO 9001), celle des parties prenantes, que sont ç la fois les riverains,

les actionnaires (ISO 14001) et (QHSAS 18001) pour préserver son capital le plus important « le personnel ».

De ce fait, l'entreprise a une vision et une stratégie tournées vers :

- Une intégration du concept du développement durable dans la gestion de l'entreprise ;
- L'association des partenaires et clients à la démarche de l'entreprise ;
- L'amélioration de la qualité de service et des infrastructures portuaires ;
- Une meilleure fluidité du trafic et une réduction substantielle des coûts et des délais ;
- La dynamique du chargement ;
- Le capital humain ;
- La sauvegarde des métiers et du savoir-faire portuaires ;
- La sécurité des biens et des personnes ;
- La création d'une dynamique e groupe à travers les projets d'amélioration et le renforcement de la communication inter-structures ;
- La préservation de l'environnement.

Les conditions de travail soit physiques, organisationnelles ou sociales se constituent en ensemble une base fondamentale sur laquelle doit en effet, se reposer l'entreprise pour arriver d'une part à mettre à la disposition des salariés une bonne et meilleure situation de travail, ainsi de garantir leur bien être au travail, et de l'autre part elles permettent à l'entreprise sa survie en visant plus exactement la production et la productivité.

IV-4/ Les engagements de l'entreprise portuaire de Bejaia :

- Se conformer au dispositif législatif et réglementaire existant et à venir ainsi qu'aux autres exigences auxquelles nous avons souscrit ;
- Anticiper, satisfaire et fournir des prestations de qualité répondant aux besoins précis des clients ;
- Former et motiver l'ensemble du personnel à adopter une attitude responsable vis-à-vis de l'environnement et la santé, sécurité au travail ;
- Prévenir et maîtriser les risques santé et sécurité aux postes de travail ;
- Prévenir et diminuer les accidents du travail ;
- Préserver les ressources, prévenir pollutions et remédier aux non-conformités par des actions correctives et préventives ;

- Assurer des conditions de travail optimales pour les différentes activités ;
- Inciter nos fournisseurs, partenaires et sous-traitants à partager et respecter nos engagements ;
- Harmoniser et optimiser les systèmes ;
- Vérifier en permanence nos performances et les améliorer de manière continue ;
- Mettre les ressources nécessaires à la mise en œuvre du SMI et à atteindre les objectifs.

VOLKOFF souligne que « *les bonnes conditions de travail peuvent être exprimées comme telles ; se sont celles qui donnent au travailleurs la liberté, de travail favorable à sa santé* »³.

IV-5/ Les règles générales en matière d'hygiène et de sécurité à l'EPB :

L'hygiène et la sécurité sont obligatoires dans une entreprise. L'employeur doit assurer les conditions d'hygiène nécessaires à la santé de ses travailleurs par une protection contre la poussière, les fumées, l'encombrement et la surcharge, lors de la circulation pendant la manipulation des matériaux, des produits et des marchandises, en cas d'incendie et d'explosion, leurs évacuations en cas de sinistre. Enfin mettre à leurs dispositions des équipements et les vêtements de protection.

*« L'entreprise investit chaque année des sommes importantes, pour préserver l'intégrité physique de ses travailleurs, et protéger le patrimoine industriel »*⁴.

Tous les travailleurs sont tenus de porter obligatoirement les moyens individuels de protection, qui leur sont attribués, sous peine de sanction « *si le travailleur ne porte pas ses EPI, le chef hiérarchique lui retire le badge et le renvoie* »⁵.

Le bénéficiaire d'une dotation de moyens de protection est tenu de signer une décharge, sur laquelle, il s'engage de porter obligatoirement ces derniers (tout travailleur quelques soit son activité ne peut pas commencer son travail sans les porter). Il y a des instructions très claires et affichés partout, « *les responsables de l'entreprise sont là pour veiller à leur application ainsi qu'à la périodicité d'attribution de moyens individuels de*

³GOLLAC MICHEL et VOLKOFF SERGE, *Les conditions de travail*, Edition la découverte, Paris, 2002. p.49.

⁴ Document interne à l'entreprise, M^{elle} Amel Barchiche, chef service gestion carrière à l'EPB.

⁵ Amel BARCHICHE, *Op-cit.*.

protection, la C.H.S est tenue de participer aux choix des EPI et des EPC, et de déterminer les quantités de moyens à acquérir, appropriés à chaque poste de travail, les EPI sont différents d'une activité à une autre »⁶.

IV-6/ Les évolutions du travail et les conditions d'exposition aux risques professionnels :

Plusieurs évolutions traversent le monde du travail aujourd'hui. Sans prétendre à l'exhaustivité, nous présentant celles qui nous semble importantes dans leurs effets sur la santé et la sécurité des salariés, et plus largement sur la prévention.

A) Les évolutions techniques :

Les évolutions techniques dans les entreprises ont souvent des impacts sur les conditions d'exposition aux risques, par exemple :

L'automatisation de certaines tâches peut conduire à des situations d'isolement de salariés. Le phénomène d'isolement modifie les conditions d'exposition aux risques : les actions de régulation et d'entraide peuvent être rendues plus difficile, ou la qualité de la communication altérée par la réduction des occasions ou temps d'échange. Cet isolement peut aussi conduire le salarié à prendre seul des décisions importantes, sans l'appui d'un collègue ou de la hiérarchie de proximité.

Le développement de l'informatisation accroît le nombre de personnes travaillant sur écran, de même qu'il accroît tendanciellement le temps passé par chacun devant les écrans. L'accélération des transmissions d'informations et les volumes traités modifient profondément les conditions d'exposition des populations concernée. La nature de la mobilisation psychique et physique est transformée. Les contraintes de temps s'avèrent de plus en plus importantes du fait des situations d'urgence, des échanges en temps réel avec le client.

⁶ Document interne à l'EPB.

B) Des évolutions organisationnelles :

Au-delà des évolutions techniques, les changements organisationnels que les entreprises doivent mettre en place pour rester performantes modifient profondément les conditions d'exposition aux risques, par exemple :

Une production en flux tendu peut accroître la pression sur les délais ou la flexibilité peut occasionner une gestion personnelle ou collective plus contrainte du temps.

Le recours par l'entreprise à des ressources extérieures (sous-traitance ou personnels intérimaires) peut placer les personnels concernés dans des situations inédites et nouvelles dans lesquelles ils doivent malgré tout accomplir leurs tâches. Ainsi, ces personnels ont souvent une connaissance partielle de la situation de travail et il leur est parfois difficile, compte tenu de la brièveté de leur mission, de se construire des repères sur le travail, de mettre en place des stratégies de prudence, ou d'être en phase avec le fonctionnement du collectif de travail permanent. L'exposition de ces salariés aux risques est atypique. En effet, le cumul de situations variées et très différentes l'une de l'autre reste énigmatique et très méconnu quant aux effets sur la santé. Le suivi médical n'en sera rendu que plus complexe.

❖ De nouveaux métiers :

La mise en place de nouvelles normes environnementales a permis le développement de nouvelles activités, comme le tri et le traitement des déchets, pour lesquels les risques rencontrés sont encore mal connus.

❖ De nouvelles activités :

Le développement du secteur tertiaire contribue à l'accroissement des activités de services qui, au fil des évolutions technologiques et des nouveaux modes de relations aux clients, se transforment de façon conséquente. Ces activités sont soumises à de nouveaux facteurs de charge ou de tension. Les salariés concernés se retrouvent à la fois plus souvent et plus longtemps en contact avec le public et nous observons l'accroissement de situations de relation de service confrontées à des formes de violence verbales ou (plus rarement) d'agressions physiques.

Ces tensions se manifestent aussi lorsque le salarié a le sentiment de ne pas pouvoir tenir simultanément les critères quantitatifs et qualitatifs qui lui sont assignés ou qu'il s'assigne. Le sentiment d'échec relatif ou d'insatisfaction de soi peut réduire à terme l'intérêt et les motifs d'investissement dans le travail.

Les impacts pour la santé des salariés exposés se situent pour une grande part au niveau psychique : angoisse, stress, dépression...associés au travail. Toutefois l'établissement du lien entre les conditions d'exposition dans ces contextes et la santé sera particulièrement difficile, d'autant que dans le domaine psychique la dimension personnelle est toujours très forte et le discernement entre ce qui relève de l'individu et de l'organisation du travail n'est jamais simple à effectuer.

❖ De nouveaux dangers :

L'apparition régulière de nouveaux produits chimiques par exemple, engendre des difficultés récurrentes du point de vue de la prévention des risques. Il a souvent des distorsions entre l'avancée des connaissances scientifiques et les exigences de confidentialité dues entre autres à la concurrence exacerbée. Indépendamment de leur composition et de l'identification de leur dangerosité, l'usage des produits constitue une autre dimension à analyser en tant que telle. Cela passe souvent par un recensement des situations de travail dans lesquelles chaque salarié a été en contact avec un produit. Mais la notion de " contact" doit être élargie aux situations où le salarié a pu inhaler un produit ou une matière qu'il ne manipule pas lui-même, où il est soumis au niveau sonore d'une machine qu'il n'utilise pas...etc. De la même façon, les produits ou nuisances peuvent se répandre et se propager hors des sphères de leur usage (poussière, sciure, bruit, solvant, plomb,...). Ainsi les mesures de prévention devront être appliquées au poste de travail et vis-à-vis des salariés utilisateurs, mais sans omettre les salariés travaillant à proximité.

Une des difficultés de la prévention vis-à-vis des produits de tous types et toute nature tient à la singularité de l'exposition à laquelle chaque salarié est soumis tout au long de son parcours professionnel. Qui va ou peut établir un suivi des différents postes de travail occupés ? des différents produits utilisés ? Des différentes conditions d'exposition vécues ? Sachant que les effets sont différés dans le temps, que chaque organisme ne réagira pas de la même manière, mais aussi qu'à risques équivalents, certains salariés pourront trouver une parade permettant un évitement partiel ou total du risque alors que d'autre, pur des raisons

d'information insuffisante, de non-intégration durable dans le collectif de travail seront plus fortement exposés.

La succession des expositions sera aussi une préoccupation des préventeurs, ainsi que combinaisons complexes entre des produits dits non dangereux, mais qui dans certaines conditions d'usage (à titre d'exemple : des conditions thermiques particulières).

C) les évolutions de la réglementation :

La nécessité de "planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations de travail et l'influence des facteurs ambiants".

Ainsi la prévention doit prendre en compte les aspects techniques et environnementaux, mais également le travail tel qu'il est réalisé par les salariés, l'organisation du travail et les relations sociales dans l'entreprise. D'autre part, ces aspects doivent être organisés dans le temps, selon des priorités définies par le chef d'entreprise, et débattues avec le CHSCT de l'entreprise. En effet, l'aboutissement de cette "planification" correspond au plan d'actions de prévention qui a tout intérêt à être mis en débat entre les partenaires sociaux de l'entreprise et enrichi de leurs apports. La mise en conformité des machines et équipements qui ont souvent été réalisée d'un seul point de vue technique. Ainsi les opérateurs qui conduisent et entretiennent ces installations se trouvent souvent en difficulté pour assumer pleinement leur tâche dans les conditions de sécurité prévues. Aussi il n'est pas rare de voir, par exemple des opérateurs "shunter" une sécurité d'accès afin de pouvoir intervenir rapidement et sans arrêter le fonctionnement automatique de l'installation. Dans le contexte des machines automatiques, il n'est pas rare également d'observer un agent de maintenance s'introduire dans une installation fonctionnant en mode automatique afin d'examiner précisément la trajectoire dans l'espace d'une pince de robot.

Les travailleurs peuvent se mêler en faveur d'une amélioration des conditions de travail au travers de la relation syndicale et pour les grandes entreprises au travers des responsables de comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail, ainsi que par des mouvements sociaux. Un rapport de force favorable aux salariés ou à l'employeur peut avoir par conséquence une amélioration ou une dégradation des conditions de travail. A l'inverse,

« une désorganisation des salariés couplés à un contexte de laxisme législatif dans ce domaine entraînera une dégradation de ces conditions »⁷.

Conclusion :

Les mauvaises conditions de travail détériorent l'équilibre physique et moral des salariés, coûtent cher à l'entreprise. Donc l'amélioration des conditions de travail apparaît indispensable dans toutes les entreprises, donc « *il est absolument vital pour l'entreprise d'offrir des conditions de travail acceptables ou mieux, attrayantes, aux hommes qui y vivent* » car elles sont en premier lieu des facteurs fondamentaux qui contribuent à l'atténuation des risques professionnels ainsi qu'à la réalisation des objectifs de l'entreprise et donner satisfaction aux salariés qui peuvent rendre le milieu de travail mieux agréable à vivre. L'entreprise doit tenir compte de l'évolution sociale du milieu dont elle dépend.

⁷ MARIE-FRANCE CRISTOFARI, *Bilan des sources quantitatives dans le champ de la santé et de l'itinéraire professionnel*, Centre d'étude de l'emploi, 2003, p. 85.

Chapitre V

**Les risques professionnels au sein
de l'entreprise portuaire de Bejaia**

Chapitre V : Les risques professionnels au sein de l'EPB.

Introduction :

Dans ce chapitre, nous allons parler des risques professionnels auxquels les travailleurs de l'EPB sont exposés quotidiennement (accidents de travail et maladies à caractères professionnelles), on va présenter les risques que rencontrent les salariés dans chaque poste de travail, ainsi que les procédures de gestion des accidents du travail de l'EPB, après la politique de prévention de cette entreprise, ensuite les statistiques des accidents du travail et l'évolution de ces derniers durant les cinq dernières années.

V-1/ Les risques rencontrés dans chaque poste de travail :

Depuis l'instauration de la sécurité sociale, « *la couverture des accidents de travail et des maladies professionnelles occupe une place prédominante dans les prestations de celle-ci, du fait de l'accroissement continu de leur nombre dû aux mauvaises conditions de travail et au non-respect des mesures préventives en milieu professionnel. Ainsi, la sécurité au travail est indispensable pour le développement économique, puisque le capital humain est le capital le plus important de l'entreprise, qu'il faut bien protéger et sauvegarder en mobilisant les différents moyens de sécurité et d'hygiène en milieu professionnel* »¹.

Les risques professionnels occupent une place de plus en plus importante chez le personnel de l'entreprise, car celui-ci est conscient des conséquences que peuvent engendrer le non-respect du port de la tenue de travail, le manque de concentration dans les tâches respectives de chacun, le manque de communication entre les opérateurs.

¹AZRI KHOUKH. « Contribution à l'étude de l'évolution et du coût des accidents de travail et maladies professionnelles en Algérie, mémoire du doctorat, Avril, 2009, p.2. 3.

Tableau N°05: les risques que rencontre l'ouvrier manutentionnaire (Dockers).

N°	Etapes	Dangers	Risques	Conséquence
01	Expression du besoin à la structure interne	- Mauvaise préparation et affectation des moyens (mauvaise communication)	- Accidents	- Blessures Corporelles
02	Préparation et affectation des moyens humains et matériel	- Affectation des moyens de manutention inappropriés.	- Collision - Heurt - Dérapage	- Blessures corporelles
		- Affectation du personnel non qualifié et non responsabilisé	- Accidents - Incidents - Mauvaise manipulation	- Blessures corporelles
		- EPI inadapté	- Coupure - Chutes de plein pied/de hauteur	- Blessures
03	Vérification des moyens de bord	- Mauvaise vérification des moyens de bord	- Rupture de mât de charge, câbles, sangles - Heurt - Renversement	- Blessure graves - Décès
04	chargement/ déchargement des marchandises	- Non port d'EPI	- Coupure - inhalation - irritation	- blessures corporelles - problèmes respiratoires - infection /allergie
		- Mauvais conditionnement de la marchandise	- Inhalation / Irritation	- Allergies /problèmes respiratoires - Brûlures/dermatites
		- Mauvaise manipulation	- Renversement /Chute de marchandises - Ecrasement	- Blessures graves - Décès
		- Manutention de charge	- Gestes et postures inadaptés - Efforts physiques	- Lombalgie - Blessures musculoux-squelettiques
		- Vétusté de l'outillage - Outillage et matériel inadaptés	- Rupture de câbles, élingues, chaînes, - Ecrasement / Heurt	- Blessures corporelles - Décès
		- Trémies vétustes - Absence de rampe de sécurité des trémies - Trémies et bennes non adaptées - Entretien inadéquat des trémies	- Chute de hauteur - Ecrasement - Renversement	- Blessures corporelles - Traumatisme

	- Vétusté des moyens de bord	- Rupture de mât de charge, câbles, sangles - Heurt - Renversement	- Blessures corporelles - Traumatisme
	- Non-respect des normes des élingues pour les tonnages : 3t ; 5t, 8t, 10t	- Rupture des élingues - Heurt - Ecrasement	- Blessures graves - Traumatisme - Décès
	- Manutention complexe des tubes (grumes, pipes) bord/terre	- Eroulement - Ecrasement	- Blessures corporelles - Traumatisme
	- Absence de palonniers	- Chute de marchandise - Ecrasement - Heurt	- Blessures corporelles - Traumatisme
	- Zone de manutention non délimitée	- Accident de circulation - Collision - Heurt	- Blessures corporelles - Traumatisme
	- Non-respect du procédé de finition	- Instabilité du navire - Chute de hauteur des cales - Ecrasement - Effondrement	- Blessures graves - Traumatisme - Décès
	- Mauvaise coordination à bord	- Ecrasement - Heurt	- Blessures corporelles - Traumatisme
	- Les avaries	- Inhalation / Irritation	- Allergies/problèmes respiratoires - Infection

Source : EPB.

Le tableau ci-dessus nous indique les étapes par lesquelles passe un ouvrier manutentionnaire lors de l'exécution de sa fonction, ainsi que les dangers qui il peut encourir dans le lieu de travail, aboutissant à des situations de risques qui pourraient avoir des conséquences graves sur sa vie professionnelle, notamment sur sa vie privée telles que : des blessures graves, coupures, brûlures, lombalgie, problèmes respiratoires, et surtout des décès,...etc.

Tableau N°06 : Les risques que rencontre un Grutier portuaire.

Etapes	Dangers	Risques	Conséquence
Affectation des engins adéquats suivant la nature de l'opération (affectation des moyens)	- Affectation d'engins inadaptés	- Collision - Renversements - Heurts	- Blessures corporelles
	- Manque d'accessoires d'accompagnement pour la manipulation de la ferraille	- Trébuchement - Ecrasement - Entailles	- Blessures corporelles
	- L'état physique des engins détérioré absence de toits, siège, freins, feux ...)	- Inconfort thermique - Problèmes ergonomiques - Collisions - Heurt	- Blessures corporelles - Blessures musculaires-squelettiques - Indispositions
	- Terre-plein détérioré	- Collisions - Renversements - Heurts	- Blessures corporelles - Traumatismes

Source : EPB.

Vu la mise en place des engins adéquats suivants la nature de l'opération, nous avons constaté par rapport aux dangers et risques rencontrés dans l'Entreprise Portuaire de Bejaia, que l'affectation des engins inadaptés manque d'accessoires d'accompagnement pour la manipulation de la ferraille ainsi que l'état physique des engins détériorés tel que absence de toits, siège et surtout le freinage, ajoutons à cela la détérioration de la terre qui risque la collision, le renversement et heurte ; écrasement ...etc. Il en découle des blessures corporelles, traumatismes,...etc.

L'action préventive préconisée pour les activités de la DMA concerne le contrôle du matériel et outillage. Le suivi des actions correctives et préventives se fera avec la mise en œuvre et le suivi des PMSST et plans d'actions.

Tableau N°07 : Les risques que rencontre un agent d'assainissement :

Etapes	Dangers	Risques	Conséquence
Entretien des infrastructures portuaires	- Manque d'EPI	- Chutes - Heurt - Ecrasement - Coupures - Inhalation /irritation	- Blessures corporelles - Problèmes de respiration - infection
	- Equipement et outillage inadapté	- Ecrasement - Coupures - Chutes	- Blessures corporelles
	- Absence de balisage	- Collision - Heurts - Chutes	- Blessures corporelles
	- Personnel non qualifié	- Blessures - Ecrasement - Coupures	- Blessures corporelles
	- Personnel non spécialisé	- Chute - Ecrasement - Renversement - coupures	- Blessures corporelles

Source : EPB.

Ce tableau nous dévoile l'étape par laquelle passe un agent d'assainissement ainsi que les dangers qu'elle peut rapporter aux ouvriers en exerçant leur travail qui les amène à des circonstances de risque telles que : l'écrasement, renversement, heurts, collision,... etc. ce qui va stimuler des conséquences grave sur la vie de la victime.

Tableau N° 08 : Les risques que rencontrent un surveillant de port et un gardien portuaire de sécurité.

N°	Etapes	Dangers	Risques	Conséquences
04	Contrôle de la conformité des MD avant la manutention	- Mauvaise vérification	- Brûlures - Irritation - Inhalation	- Blessures corporelles - Problèmes respiratoires - Infection
05	Déchargement des MD	Mauvaise manipulation	- Déversement de MD - Eclaboussures	- Blessures corporelles - Problèmes respiratoires - Infection
		Equipements de protection inadaptés	- Brûlures - Irritation - inhalation	- Blessures corporelles - Problèmes respiratoires Infection /dermatites
		Non-respect des consignes de sécurité	- Brûlures - Irritation - inhalation	- Blessures corporelles - Problèmes respiratoires Infection
06	Convoiage des MD au CTMD	- Escorte de convoiage défaillante	- Collision du camion transportant les MD avec d'autres engins et véhicules - Incendies - explosion	- - Blessures corporelles - Décès - Problèmes respiratoires - Infection
		- Accès difficile vers le CTMD	- Collision contre les fardeaux de bois - Renversement de MD	- Blessures corporelle - Problèmes respiratoires - Infection

Source : EPB.

Dans ce tableau on distingue les risques que rencontre un surveillant du port et un gardien portuaire de sécurité dus à la mauvaise vérification, à la mauvaise manipulation, à l'équipement de protection inadapté et au non-respect de consignes de sécurité qui engendre

des conséquences telles que : les blessures corporelles, problème de respiration, et infection,...etc.

Pour la Capitainerie le plan de simulation des situations d'urgence constitue un dispositif de prévention et de maîtrise des Risques, et tous les écarts font objets d'actions préventives.

Tableau N°09 : Les risques que rencontre un matelot (marin) :

Étapes	Dangers	risques	Conséquences
Exécution de la manœuvre	- Chaussures de sécurité non adaptée	- Glissades - Chutes de hauteur	- Blessures corporelles - Noyades - Traumatisme - Décès
	- Echelles non conformes	- Chute de hauteur	- Blessures corporelles - Noyade - Traumatisme - Décès
	- Mauvais état de surface des pilotins	- Glissades	- Blessures corporelles - Décès - Noyade
	- Rupture des amarres	- Entrainement du marin - Coupures	- Blessures corporelles - Décès - Noyade
	- Non-respect des consignes de sécurité par les marins	- Abordage - Ecrasement - Renversement - Coupures	- Blessures - Décès - Noyade

Source : EPB.

Pour éviter les dangers ainsi que les risques que courent les employés de l'EPB, on doit entretenir les infrastructures portuaires telles que les équipements et outillages inadaptes causant des chutes, des écrasements, des irritations, renversements et coupures.

❖ La distinction entre danger et risque :

1- Danger :

Propriété ou capacité intrinsèque d'un équipement, d'une substance, d'une méthode de travail, susceptible de causer un dommage pour la santé. De façon usuelle et dans le contexte de travail, ce terme est réservé à tout élément qui menace la sécurité et la santé des individus.

2- Risque:

Probabilité que le dommage potentiel se réalise et l'ampleur éventuelle de ce dommage sur la santé en cas d'exposition à un danger. C'est une appréciation, une notion abstraite qui peut être quantifiée (fréquence, gravité). Il y a risque dès lors que cet élément peut entrer en contact avec l'individu, lorsque ce dernier y est exposé.

Ainsi, une source (sonore, calorique, polluante,...), peut être dangereuse, mais ne faire courir aucun risque si elle est isolée au point qu'elle n'atteint pas l'individu.

Donc le risque est l'éventualité d'une rencontre entre l'homme et un danger auquel il peut être exposé, l'homme et sa sécurité doivent constituer la première préoccupation de toute entreprise. « *Il ne peut y avoir de création de valeur sans risque. Il ne faut donc pas chercher à éliminer le risque, mais l'identifier, le limiter et lui mettre une barrière financière* »².

V-2/ Les procédures de gestion des accidents du travail de l'EPB:

La gestion des accidents du travail à l'EPB passe par plusieurs étapes dont nous pouvons les résumer comme suit :

1- Objet :

La procédure définit le système de gestion des accidents de travail au sein de l'entreprise.

2- Etendu :

Elle s'applique à tous les accidents se produisant au sein de l'entreprise ou dans le cadre d'accident de trajet.

3- Responsabilité :

² <http://www.ERUDIT.Org-santé-sécurité.Com>. Consulter le 30/01/2013.

❖ **Le Médecin du travail ou autre :**

- Le médecin de travail a pour mission la prévention et le maintien de bien être physique et mental des travailleurs, prévenir et protéger les travailleurs contre les accidents de travail et les maladies professionnelles, identifier et surveiller tous les facteurs qui peuvent affecter leurs santé, placer et maintenir leurs aptitudes physiologiques physique en de les prendre en charge en cas d'urgence.
- Procède à la visite médicale et prescrit un certificat médical d'arrêt de travail.

❖ **Le Directeur de la Structure :**

- Atteste que l'accidenté était en poste au moment de l'accident.

❖ **Le Chef de Service des Prestations Sociales :**

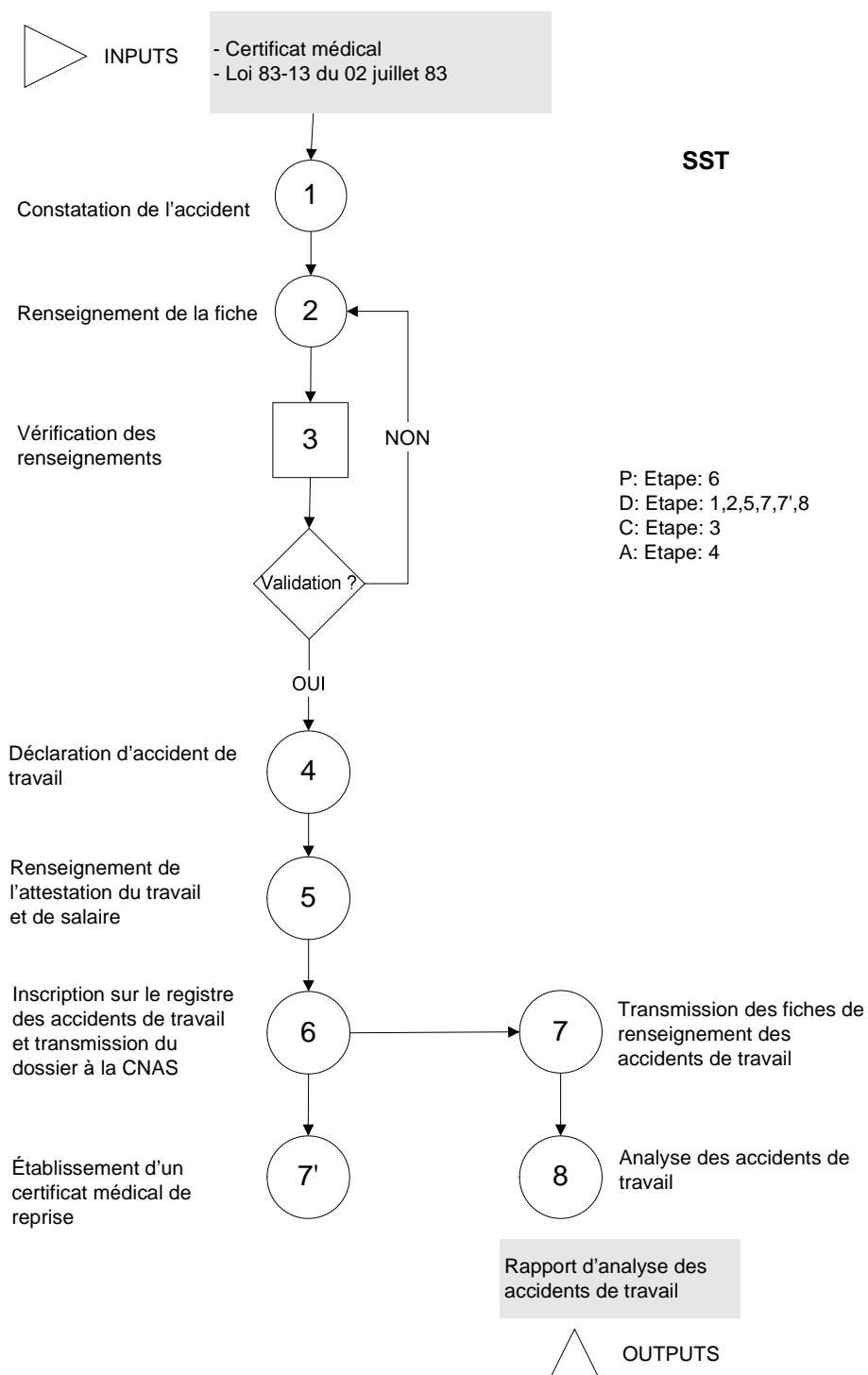
- Confirme la qualification de l'accident de travail conformément à la loi 83/ 13 du 02 juillet 83, et transmet une copie du certificat médical d'arrêt de travail au service du personnel.

❖ **Le Chef de Service du Personnel :**

- Constitue la base de données et procède à l'analyse semestrielle des accidents de travail.

4- Logigramme :

Schéma N°02 : Pilote, Le Chef de Service des Prestations Sociales.



Source : EPB.

L'utilisation de la **roue de Deming** où on trouve les explications des différentes lettres citées à droite du logigramme qui montre la nature de chaque étape :

- P : c'est **PLAN** en anglais qui veut dire **planifier**. **L'étape qui correspond est une opération de planification.**
- D : c'est **DO** en anglais qui veut dire faire. Les étapes qui correspondent consistent à des actions.
- C : c'est **CHECK** en anglais qui veut dire vérifier un travail effectué.
- A : c'est **ACT** en anglais qui veut dire agir. Les étapes qui correspondent consistent en une réaction et prise de décision vis-à-vis d'une situation donnée.

5- Plan qualité :

Début : constatation de l'accident.

Fin : établissement d'un certificat médical de reprise de travail.

❖ **Constatation de l'accident et établissement d'un certificat médical de reprise de travail :**

Dans cette étape on constate en premier lieu la survenue de l'accident puis sa constatation par les médecins de travail ou par les médecins externes pour enfin établir un certificat médical d'arrêt de travail puis le placé.

Dès la constatation de l'accident on enregistre les renseignements nécessaires de la fiche d'accident de travail en prenant le témoignage des témoins se trouvant sur les lieux, l'infirmier et le directeur de la structure et enfin déterminé les circonstances de l'accident .

Dès la réception de la fiche de renseignement on entame directement à la vérification des renseignements puis les remettre au chef de service des prestations sociales relativement à la loi 83-13- du 02 Juillet 1983. Article 6,7, 8, 10, 12 au plus tard 48h suivant la date de l'accident.

Ainsi établir les renseignements concernant l'attestation de travail et de salaire et les transmettre au chef de services des prestations sociales et le chef de service paie conformément à la loi.

Après finalisation du dossier, une fois des déclarations de l'accident de travail faite on procède à leur inscription sur le registre des accidents de travail et les transmettre à la fois sur

le dossier de la CNAS par le chef de service des prestations sociales selon la loi et enfin sur le registre réglementaire des accidents de travail avec un bordereau.

En général, à la fin du chaque mois on procède à la transmission des fiches de renseignements des accidents de travail au chef de services des prestations sociales accompagné d'un bordereau d'envoi.

Ainsi à chaque semestre on enregistre les analyses des accidents de travail, les transmettent ensuite au chef service personnel qui établira à son tour une fiche de renseignement des accidents de travail par l'établissement des rapports détaillés.

Après une visite médicale de reprise de travail le médecin procède directement à l'établissement d'un certificat médical de reprise de travail conformément à la loi 83-13 du 02 Juillet 1983. Article 22.

V-3/ La politique de prévention des accidents du travail à l'EPB :

L'organisation internationale du travail (O.I.T) définit la prévention comme « *l'étude et l'application de tout système d'exploitation, d'un ensemble de mesures de protection, de normes techniques, réglementaires et de sécurité avant l'arrivée de l'accident* »³.

L'entreprise portuaire de Bejaia a mis en place des indicateurs de mesure "surveillance" (nombre d'accidents de travail, taux de fréquence, taux de gravité) qui permettent à l'entreprise de suivre les différentes évolutions des accidents du travail pour préconiser mettre des actions correctives.

Le taux de fréquence est défini comme suit : $T_f = \text{Nombre d'accidents avec arrêt de travail} \times 10^6 / \text{Nombre d'heures de travail par année}$.

Le taux de gravité est défini comme suit : $T_g = \text{Nombre de jours d'arrêt} \times 10^3 / \text{Nombre d'heures de travail par année}$.

D'après le tableau ci-dessous, nous constatons que le nombre d'accidents de travail est croissant : en 2008 le nombre d'accidents est de 45 et le taux de gravité est de 0,97% ; en 2009 il est de 65; et le taux de gravité est de 2,00% ; en 2010 une augmentation atteint les 88; et le taux de gravité est de 2,97% ; en 2011 le nombre s'accroît à 96; le taux de gravité est de

³ <http://www.Futura-science.Com/fr/définition>. Consulter le 30/01 2013.

1,64% ; enfin en 2012 le nombre des accidents de travail s'élève à 119 et le taux de gravité est de 1,54%.

V-4/ Statistique des accidents du travail à l'EPB.

Tableau N°10 : L'évolution des statistiques des accidents du travail à EPB (2008-2012).

Année	Nombre d'accidents du travail	Effectif permanent C.D.I	Effectif contractuel C.D.D	Taux de fréquence	Taux de gravité
2008	45	771	50	27,26%	0,97%
2009	65	753	156	35,96%	2,00%
2010	88	752	72	37,89 %	2,97%
2011	96	747	418	33,11%	1,64%
2012	119	1173	188	45,09%	1,54%

Source : EPB.

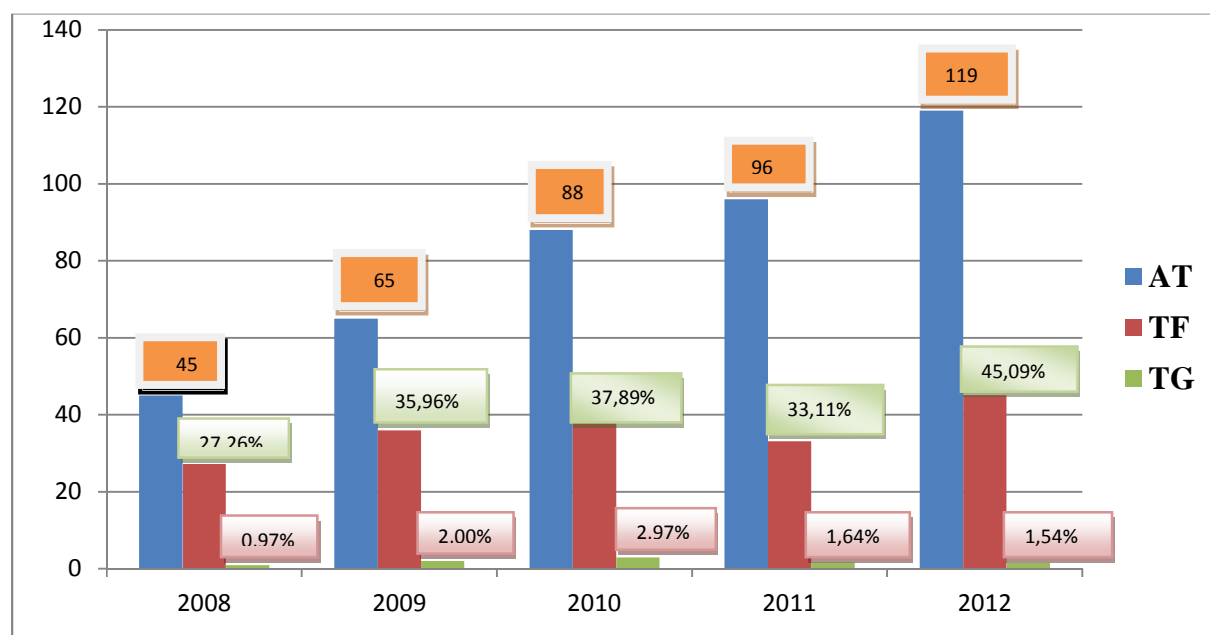
Cette augmentation remarquable par rapport aux années précédentes, peut être expliquée par le nombre important en matière de recrutement que fait cette entreprise chaque année, le développement des activités de l'entreprise car ces dernières s'évaluent d'une année à une autre, la hausse des nombres d'heures effectuées, la négligence de certains travailleurs, qui ne prennent pas en considération les moyens quant à l'accomplissement quotidien de leurs tâches et ce malgré :

- La mise en œuvre de la politique de formation et des journées de sensibilisations en matière de sécurité et de prévention dans tous les domaines d'activités de l'entreprise.
- La mise en place des programmes en matière d'hygiène et de sécurité établit par les membres du comité QHSE pour palier à tout dysfonctionnement.
- La baisse du nombre d'heures travaillées, travail par shift (par équipe).

Il convient de souligner que cette augmentation de nombres d'accidents du travail ne s'aggrave pas au même rythme dans tous les secteurs d'activité, elle se différencie d'un secteur à un autre. Le secteur le plus exposé aux risques est le secteur de la manutention (journaliers) et la manipulation de l'outillage.

V-5/ L'évolution des accidents du travail durant les cinq (05) dernières années :

Graphique N°01 : Les accidents de travail à l'EPB durant les dernières cinq années.



Source : Schéma réalisé à partir de l'exploitation de différents fichiers de l'EPB.

AT : Accident de travail

TF : Taux de Fréquence

TG : Taux de Gravité

Remarque :

Les responsables et le médecin de l'entreprise disent qu'il n'existe pas de maladies professionnelles, mais la visite médicale annuelle a permis à l'entreprise d'identifier des cas de maladies à caractère professionnel qui se définissent comme suit : une maladie à caractère professionnelle « sont des affections dues à un risque particulier d'origine chimique, physique et/ou à des conditions générales de travail. Ces maladies sont toutes les autres maladies professionnelles ne rentrant pas dans le cadre des maladies professionnelles indemnifiables inscrites sur une liste restrictive de maladies »⁴. et qu'on peut découvrir lors de notre questionnaire et l'entretien (l'Ombos-ciatalgie) répartis comme suit, nous avons enregistré :

⁴ PIERRE ANDLAWER, *L'exercice de la médecine du travail*, Edition Flammarion, Paris, 1975, p. 77.

- 21 cas ouvriers manutentionnaires ;
- 01 cas gardiens portuaires de sécurité ;
- 04 cas mécaniciens ;
- 06 cas agents d'assainissement ;
- 03 cas caristes ;
- 05 cas marins ;
- 02 cas pilotes maritime ;
- 03 cas grutier.

Des visites périodiques ont été effectuées au niveau de tous les ateliers de l'entreprise où des améliorations sont constatées les conditions de travail : (pour le personnel administratif, une fois par an, pour le personnel opérationnel, deux fois par an).

- Meilleure aération
- Eclairage amélioré
- Sols moins encombrés
- Travaux de rénovation effectués
- Une meilleure prise de conscience du personnel sur le port de la tenue de travail.

Conclusion :

Et pour arriver à éviter ou à atténuer les risques professionnels les responsables doivent assurer les conditions d'hygiène et de sécurité nécessaires à la santé et à la sécurité des travailleurs, ainsi que les employés de leur part doivent respecter les consignes et les normes de santé et sécurité en matière de santé et de sécurité au travail.

Chapitre VI

Prévention et sécurité en Algérie

Chapitre VI : Prévention et sécurité au travail en Algérie.

Introduction:

L'élaboration de toute politique de sécurité et santé au travail (SST) ainsi que l'établissement de tout programme de prévention des risques professionnels nécessite une connaissance approfondie du système déjà en place et des besoins tant au niveau national qu'au niveau de l'entreprise.

Le ministère du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale, en charge de la sécurité et de la santé au travail en liaison avec les institutions concernées et les partenaires sociaux, veille à l'élaboration et à la mise en place de la politique et des programmes nationaux de prévention des risques professionnels, dans ce chapitre on va parler de dispositifs de prévention des risques professionnels, Cadre législatif et réglementaire en SST, ainsi de quelques dispositions importantes en matière de prévention des risques professionnels, après on va parler sur les acteurs de la prévention des risques professionnels et enfin on va terminer par les enjeux de la prévention des risques professionnels en Algérie.

VI-1/ Les dispositifs de prévention des risques professionnels :

L'Algérie a mis en place tout un dispositif de prévention basé sur un ensemble de moyens :

- législatifs et réglementaires.
- techniques : services d'hygiène et sécurité, services de médecine du travail, Institut de Prévention des risques professionnels.....
- des niveaux de concertation : commission d'hygiène et de sécurité, Conseil national d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail.
- Comité de participation.
- de contrôle : Inspection du travail.
- des instruments (règlements intérieurs des organismes employeurs).

Aussi le gouvernement s'est attelé, en application d'une politique de prévention des risques professionnels clairement affichée et de concert avec les partenaires sociaux, à s'entreprendre une série d'actions de nature à favoriser la mise en œuvre de cette politique.

- Renforcement du cadre juridique : de nombreux textes réglementaires ont été promulgués durant les dernières années.
- Mise en place de mécanismes de dialogue : mesures concertées lors de rencontres Gouvernement /Partenaires sociaux (Bipartites, Tripartites) ainsi qu'au sein du Conseil national d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail.

VI-2/ Cadre législatif et réglementaire en santé et sécurité au travail (SST).

1. Références en matière de SST dans la Constitution du pays :

L'Etat algérien dans sa Constitution et en son article 55 assure à tous les citoyens le droit à la protection, à la sécurité et à l'hygiène dans le travail.

1.1 Principaux textes législatifs et réglementaires de SST : Lois, Décrets, Arrêtés :

Tout un arsenal juridique est constitué et ne cesse de s'étoffer afin d'assurer ce droit constitutionnel. La diversité des sujets et préoccupations se rapportant à la sécurité et la santé au travail fait que la législation qui l'encadre relève de plusieurs domaines juridiques :

Droit du Travail : Règles générales d'hygiène, de sécurité, médecine du travail, organisation de la prévention, contrôle, appui technique (organismes de prévention).

- ❖ Le principal texte de référence en vigueur en la matière est la loi **88-07** du **26 janvier 1988** relative à l'hygiène, la sécurité et la médecine du travail.

Droit Social : Régime de sécurité sociale (assurance accidents du travail et maladies professionnelles), promotion et financement de la prévention des risques professionnels ; le principal texte de référence en vigueur en la matière est la loi **83-13** du **2 juillet 83**, relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles.

1.2. La Loi 88-07 du 26 Janvier 1988 relative à l'hygiène, à la sécurité et à la médecine du Travail :

- ❖ Applicable à tous les employeurs, cette loi définit les voies et moyens pour assurer aux travailleurs les meilleures conditions d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail,

à travers un ensemble de dispositions traitant de règles générales d'hygiène, de sécurité, et de médecine du travail, de formation et d'information, d'organisation de la prévention, de financement et de contrôle.

- ❖ La **loi 88/07** désigne les personnes responsables (employeur et ses structures), les organes de concertation (Commission paritaire d'hygiène et sécurité, Comité d'hygiène et de sécurité intra-entreprises), ainsi que la structure d'exécution (Service d'hygiène et de sécurité en milieu de travail).

Parmi les principales dispositions de cette loi, nous relevons ceci :

- ❖ L'organisme employeur est tenu d'assurer l'hygiène et la sécurité aux travailleurs,
- ❖ La médecine du travail constitue une obligation pour l'employeur. Elle est à la charge de celui-ci,
- ❖ La médecine du travail a une fonction essentiellement préventive et accessoirement curative.
- ❖ Tous les travailleurs sont soumis à des examens médicaux obligatoires,
- ❖ Les représentants des travailleurs sont obligatoirement associés aux décisions relatives aux activités de médecine du travail au sein de l'entreprise.
- ❖ Le contrôle de l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène, la sécurité et la médecine du travail est dévolu à l'inspection du travail.
- ❖ La **loi 90-03 du 06 février 1990** relative à l'Inspection du travail détermine les missions et compétences de l'inspection du travail ainsi que ses attributions.

Le cadre juridique en matière de SST repose, en sus de cette loi, sur un ensemble de textes réglementaires dont les principaux sont :

- ❖ le décret exécutif **n° 91-05 du 19 janvier 1991** relatif aux prescriptions générales de protection applicables en matière d'hygiène et de sécurité en milieu du travail, qui définit les mesures et règles relatives à :
 - l'hygiène générale des locaux et de leur dépendance
 - la sécurité sur les lieux de travail
 - la prévention des risques d'incendie
 - le décret **93-120** du 15 mai 1993 relatif à l'organisation de la médecine du travail qui fixe les règles générales d'organisation, de financement et de

fonctionnement de la médecine du travail au sein de tout organisme employeur.

- le décret exécutif **n°96-209** du 5 juin 1996 fixant la composition, l'organisation et le fonctionnement du conseil national d'hygiène de sécurité et de médecine du travail.
- le décret exécutif **n°01-341** du 28 octobre 2001 fixant la composition, les attributions et le fonctionnement de la commission nationale d'homologation des normes d'efficacité des produits et des dispositifs ou appareils de protection.
- le décret exécutif **n°02-427** du 7 décembre 2002 relatif aux conditions d'organisation de l'instruction, de l'information et de la formation des travailleurs dans le domaine de la prévention des risques professionnels.
- le décret exécutif **n°01-342** du 28 octobre 2001 relatif aux prescriptions particulières de protection et de sécurité des travailleurs contre les risques électriques au sein des organismes employeurs
- le décret exécutif **n°99-95** du 19 avril 1999 relatif à la prévention des risques liés à l'amiante.

1.3 Loi 83-13 du 2 juillet 1983, relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles.

- Cette loi institue un régime unique en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.
- Elle concerne les accidents du travail et les maladies professionnelles auxquels sont exposés les travailleurs.
- Tout travailleur affilié aux assurances sociales est bénéficiaire des dispositions de cette loi. A ce titre, elle porte sur la réparation des accidents du travail, des maladies professionnelles, la rééducation fonctionnelle et la réadaptation professionnelle.

Dans l'ensemble, son contenu traite de ce qui suit :

En matière d'accidents du travail:

- La loi 83-13 du 02 juillet 1983 relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles :
 - définit l'accident du travail.
 - définit l'accident du trajet ;
 - fixe les procédures de déclaration de l'accident et les obligations qui pèsent sur l'employeur et le salarié en la matière;
 - fixe les procédures d'instruction du dossier;
 - fixe les procédures de constatation des lésions;
 - définit les modalités d'indemnisation et les taux y afférents.

En matière de maladies professionnelles :

- ❖ La loi 83-13 du 02 juillet 1983 relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles :
 - définit les maladies professionnelles et édicte le principe d'établissement de tableaux qui sont élaborés par une Commission tripartite des maladies professionnelles (Arrêté interministériel du 10 avril 1995).
 - fait obligation au médecin de déclarer toutes les maladies ayant un caractère professionnel,
 - fait obligation à l'employeur de déclarer tous les procédés utilisés susceptibles de provoquer des maladies professionnelles à :
 - l'organisme de la sécurité sociale (CNAS);
 - l'Inspection du travail;
 - le directeur de Wilaya de la santé
 - les organismes chargés de l'hygiène et de la sécurité.

- ❖ Loi 83-15 du 02 juillet 1983 relative au contentieux en matière de sécurité sociale.
- Cette loi a défini dans son article 45:
 - La faute inexcusable de l'employeur.
 - la faute d'une gravité exceptionnelle.
 - la faute dérivant d'un acte ou d'une omission
 - volontaire.
 - la faute dérivant de la conscience du danger
 - que devait en avoir l'employeur.
- La loi 08-08 du 23/02/2008 modifiant et complétant la loi 83-15 relative au contentieux en matière de sécurité sociale prévoit dans ses articles 69 à 77 les conditions dans lesquelles l'organisme de sécurité sociale, l'assuré ou ses ayants droit peuvent intenter des actions dans le cadre du droit commun contre les tiers ou employeurs responsables de l'accident.

1.5 Autres réglementations portant sur la SST.

- Décret exécutif n° 05-09 du 8 janvier 2005 relatif aux commissions paritaires et aux préposés à l'hygiène et à la sécurité.
- Arrêté interministériel du **27 Octobre 2003** relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à l'inhalation des poussières d'amiante.
- Arrêté du **10 février 1988** fixant les modalités de détention et d'utilisation des substances radioactives et des appareils émettant des rayonnements ionisants.
- Arrêté interministériel du **10 février 1988** fixant les limites de dose annuelles d'exposition aux rayonnements ionisants.
- Arrêté interministériel du **16 octobre 2001** fixant les normes en matière de moyens humains, de locaux et d'équipement des services de médecine du travail
- Arrêté interministériel du **16 octobre 2001** fixant le rapport type du médecin du travail.
- Arrêté interministériel du **16 octobre 2001** fixant le contenu, les modalités d'établissement et de tenue des documents obligatoires établis par le médecin du travail¹.

¹ Article n°13-14 de la loi relative aux *accidents du travail et les maladies professionnelles*, le ministre de la protection social, nouveau textes de la sécurité sociale, Alger.

VI-3/ Quelques dispositions importantes en matière de prévention des risques professionnels

- ❖ Décret exécutif N°05-08 du 08 janvier 2005 relatif aux prescriptions particulières applicable aux substances produits ou préparations dangereuses en milieu de travail.

Article 2 : ce sont des produits qui à l'occasion de leurs fabrications de leurs manutentions, de leurs transport ou de leurs emplois peuvent former ou rejeter des gaz, des vapeurs, des brouillards, des fumées, des poussières, des fibres aux propriétés fortement corrosives, nocives, toxiques, inflammables ou explosives susceptibles de porter atteinte à la santé des personnes ou de l'environnement.

Article 5: Les emballages des substances, produits ou préparations dangereuses doivent être solides, étanches et appropriés.

- ❖ Décret exécutif N° 05/09 du 08 janvier 2005 relatif aux commissions paritaires et aux préposés à l'hygiène et la sécurité
- ❖ Décret exécutif N° 05/12 du 08 janvier 2005 relatif aux prescriptions particulières d'hygiène et de sécurité applicable aux secteurs des bâtiments, des travaux publics et de l'hydraulique

Article 2 : Les professionnels du secteur BTPH notamment les ingénieurs et architectes doivent intégrer les mesures de prévention dans la conception et la planification des projets².

VI-4/ Acteurs de la prévention des risques professionnels coordination et collaboration.

a) Caisse Nationale des assurances sociales des travailleurs salariés (CNAS) entre autres:

Outre ses missions de gestion de la couverture sociale, la CNAS a pour mission en matière de prévention des risques professionnels de définir les mesures et les moyens à mettre en œuvre pour promouvoir la prévention des risques professionnels dans les entreprises.

² Droit de la sécurité sociale, *Op-cit.*, p. 90.

Précisons qu'en matière de prévention des risques professionnels, le conseil d'administration de la Caisse nationale des assurances sociales crée en son sein une Commission de la prévention des risques professionnels.

Cette commission de prévention des risques professionnels arrête le programme d'action spécifique à la caisse nationale des assurances sociales.

Les actions initiées par la CNAS s'articulent autour :

- de l'élaboration des statistiques nationales,
 - des recommandations pratiques,
 - de contrôles et assistance technique,
 - de conseils aux entreprises pour la mise en œuvre de mesures de prévention adaptées.
 - des mises en demeure dans le cas de la faute inexcusable ou intentionnelle.
- Un fonds de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles est alimenté par une fraction des cotisations d'accidents du travail et des maladies professionnelles et supporte les dépenses pour la réalisation d'actions prévues par la Commission de prévention des risques professionnels (Article 7 du décret exécutif n° 97-424 du 11 Novembre 1997) qui a prévu parmi les attributions de la commissions de préventions :

b) Organisme Professionnel de Prévention des Risques Professionnels dans le Bâtiment et les Travaux Publics (OPREBATPH) :

- ❖ Cet organisme est régi par l'arrêté ministériel du 20 Février 1976 et placé sous la tutelle du Ministre du Travail de l'emploi et la Sécurité Sociale,
- ❖ Il contribue à la promotion de la prévention des Risques Professionnels dans les secteurs du bâtiment, travaux publics et industries connexes.

Ses missions : concernent les domaines suivant :

- Visites régulières des entreprises et chantiers du BTP.
- Diagnostic des risques professionnels dans le BTP.
- Développement de l'esprit de sécurité

- Recherche des moyens pour diminuer la fréquence et la gravité des accidents
- Prévention intégrée aux plans d'exécution
- Toute action d'éducation et de sensibilisation des travailleurs, des responsables d'entreprises ainsi que dans les instituts et centres de formation du BTP.

c) Les acteurs de la prévention en entreprise :

C'est le chef d'entreprise qui est l'acteur principal de la prévention en entreprise. Il veille à la santé et à la sécurité de ses salariés par la mise en œuvre de mesures appropriées. La loi le tient pour seul responsable en matière de sécurité et de protection de la santé des travailleurs ; à ce titre il use de son propre pouvoir réglementaire (à travers le règlement intérieur de l'établissement) pour édicter un certain nombre de règles applicables par les travailleurs qu'il emploie.

A l'effet d'assurer ses obligations, il doit s'entourer de toutes les compétences techniques et obtenir tous les conseils nécessaires.

VI-5/ Les enjeux de la prévention des risques professionnels en Algérie :

La maîtrise des risques professionnels est un enjeu primordial dans le cadre de la gestion des ressources humaines. *«Seulement dix-huit entreprises algériennes ont intégré dans leur système le plan de prévention des risques professionnels et de sécurité au travail»³*, a indiqué Tayeb Louh, ministre du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale lors d'une conférence tenue à l'occasion de la célébration de la 5e Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail, au siège du ministère. Etant aujourd'hui un enjeu fondamental dans la gestion des ressources humaines, la maîtrise des risques professionnels doit être intégrée dans le programme des entreprises pour assurer des conditions de travail optimales. Mais le nombre communiqué des entreprises appliquant ce plan semble dérisoire, d'où l'importance de cette journée commémorative inscrite sous le thème santé et vie au travail: un droit humain fondamental. *«Amener les employés à adhérer à cette politique de prévention est l'objectif de cette journée d'étude»⁴*, a souligné Mme Bourkaïb, directrice de la formation, de l'information et de la documentation à l'Institut national de la prévention des risques professionnels(INPRP). Aussi, l'ensemble des participants tels que le secrétaire général, des représentants de l'INPRP et de la CNAS sont unanimes au fait qu'améliorer les conditions de

³ WWW. Algérie.360. com / Algérie/ plus de 56000 d'infractions –lies-aux-règles-de prévention de risques professionnels. Consulter le 22/01/2013.

⁴ Ibid.

travail par des solutions techniques, organisationnelles et humaines permettrait de maîtriser les accidents de travail et les maladies professionnelles. L'aspect opérationnel désigne le règlement intérieur et les consignes quant aux solutions humaines, cela passe par la formation et la communication, et pour le volet technique cela concerne la maintenance de machine. Dans ce contexte, il faut savoir que le coût des accidents du travail représente un manque à gagner assez conséquent et dont les dépenses sont engagées en grande partie par la sécurité sociale pour réparer les dommages subis par l'accidenté tel que les soins médicaux et les frais d'hospitalisation.

L'entreprise supporte également les charges indirectement comme la perte de production et la perte de temps pour la formation du remplaçant, un ensemble de facteurs qui font que mettre une stratégie de prévention est vital, et ce en appliquant des mesures de protection collective à travers un arsenal d'instructions et réglementations spécifiques. D'ailleurs, l'Algérie en tant que membre du Bureau international du travail (BIT) a mis en place une politique nationale de prévention des risques professionnels avec la signature de quatre conventions internationales dont deux sont relatives à la prévention des risques professionnels. Parmi les axes principaux de cette politique figure la création de l'Institut national de la prévention des risques professionnels (INPRP). Cette institution a pour but d'apporter de par son expertise le diagnostic de sécurité par l'évaluation des risques et l'analyse des accidents de travail, avec un appui réglementaire. Selon Mme Bourkaïb, «*On peut considérer que le bilan est positif quant à la diminution des risques professionnels au niveau des entreprises mais il y a toujours du recyclage à faire dans ce domaine*»⁵. Toutefois, actuellement il est nécessaire de «*communiquer l'information au sujet des accidents du travail dont l'objectif est de sensibiliser les employeurs sur leurs obligations afin de préserver la sécurité et la santé des employés*»⁶. D'autre part, il a été constaté d'après l'étude de l'Institut national de la prévention des risques professionnels que les secteurs d'activité à haut risque sont entre autres l'entreprise portuaire et le secteur de la métallurgie et de la mécanique.

⁵<http://www.algeriesoir.com/index.php?view=article&catid=37%3Aeconomie>. Consulter le 22/01/2013.

⁶ *Ibid.*

Chapitre VII

**Evaluation et prévention des
risques professionnels à l'EPB**

Chapitre VII : Evaluation et prévention des risques professionnels à l'EPB.

Introduction:

La démarche de prévention, la gestion de la santé et de la sécurité au travail doit s'inscrire dans le système de management global de l'entreprise au même titre que les autres composantes de l'entreprise (personnel, finances, marketing, ventes, stratégies, équipements, matériaux).

L'intérêt primordial dans ce chapitre est de donner des informations sur l'action préventive adoptée à l'EPB. Dont lequel on va parler de la politique de l'entreprise en matière de santé et sécurité ; la mise en place du SMI; après c'est l'évaluation et l'identification des risques professionnels, et enfin on va terminer par les enjeux et les objectifs de l'évaluation des risques de santé et sécurité au travail à l'EPB.

VII-1 / La prévention des risques professionnels à l'EPB :

Les ports ont dû adapter en conséquence leur aménagement et leurs équipements ; Les terminaux sont de plus en plus spécialisés et les méthodes de transfert des marchandises de plus en plus sophistiquées; engageant d'importantes dépenses pour construire des infrastructures de grandes dimensions et des outillages spécialisés, l'activité portuaire s'est donc concentrée sur un nombre limité de grandes places qui voient passer chaque année plusieurs millions de tonnes de marchandises.

Cet environnement de plus en plus complexe, ne pouvait évoluer sans remettre en question les équilibres sociaux et notamment la prise en charge de la santé et la sécurité de sa principale composante qu'est l'Homme.

En effet, Les préoccupations d'hygiène et de sécurité ont pris de plus en plus d'importance dans les ports de commerce, du fait notamment de la prise en compte de ces notions dans le code du travail des pays et, aussi au plan international où des mesures à portée universelle ont été prises en ce domaine par l'Organisation International du Travail (O.I.T.) et l'Organisation Maritime Internationale (OMI). O.I.T. à vocation à améliorer les conditions de travail et à ce titre, elle a mandat d'examiner les questions d'hygiène et de sécurité dans les ports. En 1976 elle a lancée "le programme international pour l'amélioration des conditions et du milieu de travail (PIACT) dans le but de "rendre le travail plus humain".

Les mandants de l'OIT participent au renforcement de la sécurité dans les ports et à l'amélioration des conditions de travail, de la sécurité et de la santé des travailleurs.

Historiquement les ports ont été conduits à prendre des mesures spécifiques sur l'hygiène et la sécurité car, étant des lieux d'implantation d'entreprises importantes (autorités portuaires, manutentionnaires, etc.) ces dernières étaient contraintes, par les lois régissant les modalités de travail, à prendre des mesures concrètes en ce domaine.

Ainsi, en Algérie, la création de Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) est obligatoire pour les entreprises de plus de 50 personnes. Ils ont pour mission d'améliorer la sécurité, l'hygiène, la santé et les conditions de travail.

Mais Aujourd'hui, le progrès technique et les pressions concurrentielles intenses entraînent des modifications rapides des conditions, des procédés et de l'organisation du travail. La législation est indispensable mais elle ne suffit pas pour faire face à ces changements ou rester au fait des nouveaux risques. Les ports doivent également être capables de lutter contre les problèmes qui se posent en matière de sécurité et de santé au travail et de réagir efficacement dans des stratégies dynamiques de gestion

Le port de Bejaia a compris l'enjeu, et a décidé d'intégrer un système dynamique de gestion de risques basée sur l'anticipation et la prévention des circonstances susceptibles d'entraîner des accidents ou des maladies professionnelles.

Cette approche qui n'est rien d'autre que le système de management de la santé et sécurité au travail OHSAS 18001, qui intègre le système de management global et qui facilite le management des risques associés aux activités de l'EPB relatifs à la santé et la sécurité au travail. Ceci comprend l'organisation, les activités de planification, les procédures, les processus et les moyens nécessaires pour développer, mettre en œuvre, réaliser, revoir et tenir à jour une politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité.

VII-2/ La politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité :

Dans un univers économique de plus en plus complexe, la recherche d'une certaine maîtrise dans la gestion quotidienne de la santé et de la sécurité au travail a amené les entreprises, de nombreux pays, à adopter des systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail.

Ces systèmes visent à optimiser l'organisation de l'entreprise et l'engagement de ses dirigeants en la matière. Les entreprises appliquent des ensembles d'exigences préétablies auxquelles elles doivent satisfaire. On qualifie ces exigences de : « référentiel d'exigences de management de la santé et de la sécurité ».

❖ **Le référentiel ILO-OSH 2001 :**

C'est un guide élaboré par l'OIT, Organisation Internationale du Travail, sur la base de principes admis au plan international et définis par les mandants tripartites de l'OIT. L'ILO-OSH 2001 comporte des principes directeurs et des recommandations à destination des états (politique nationale) et des « *organisations* » dont les entreprises.

❖ **La norme BS8800 :**

La norme BS 8800 a d'abord été élaborée sous forme d'un projet de norme (BS 8750) en 1995, et ensuite refondue en 1996 sous forme d'un nouveau guide. Elle fixe les principes directeurs d'un SMS pour aider les organismes à développer une politique et des objectifs de sécurité. L'objectif final consiste à faire en sorte que la prévention devienne partie intégrante de la culture de l'organisme afin de minimiser les risques encourus par les employés, améliorer les performances de l'organisme et les aider à présenter une image responsable sur le marché.

Cette norme permet à une organisation de gérer ses risques en matière de bien-être au travail, d'améliorer ses prestations et de structurer sa politique interne et externe. En aucun cas, elle ne vise la sécurité des produits ou des services.

❖ **Rappel du cadre général qu'est l'OHSAS :**

Il s'agit de l'abréviation d'**Occupational Health and Safety Assessment Series**, ce qui signifie Sécurité et Santé au Travail ou bien-être au Travail.

La spécification OHSAS 18001, publiée en 1999, est une spécification qui s'applique à tous les types d'organisations (entreprises industrielles, de services, etc.) quelles que soient leurs tailles et leurs activités. Elle permet d'évaluer et de certifier leur système de management de la santé et de la sécurité au travail.

L'OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety management Systems specification) est un référentiel strictement privé résultant du travail commun d'un certain nombre d'organismes internationaux de normalisation et de certification. Il a le mérite d'offrir une

matière première crédible aux approches transnationales de management de la sécurité.

Il est le résultat d'un travail de synthèse des spécifications propres à chacun des organismes certificateurs, parties prenantes, qui avaient élaboré depuis de nombreuses années des outils, pour auditer leurs clients et leur délivrer, le cas échéant, un certificat strictement privé.

L'OHSAS 18001 n'est donc pas une norme internationale et il ne peut aucunement, à ce jour, donner lieu à l'émission d'un certificat accrédité. Mais enfin, officiellement présenté en avril 1999 au Royaume Uni, il prend date pour le futur développement d'une norme internationale de sécurité.

La présente spécification de la série sur l'évaluation de la santé et de la sécurité au travail (OHSAS) présente des exigences relatives aux systèmes de management de la santé et de la sécurité, afin de permettre à un organisme de maîtriser les risques pour la santé et la sécurité et d'améliorer ses performances. Elle n'indique pas de critères de performance en matière de santé et sécurité spécifique et ne donne pas de spécifications détaillées pour la conception d'un système de management. Son principe de base repose sur la roue de Deming.

VII-3/ La mise en place d'un Système de Management de la Sécurité

(SMS) : permet à l'entreprise: - de répondre aux obligations de prévention

- d'identifier, de réduire et de prévenir les risques
- de protéger la santé et la sécurité des travailleurs
- de favoriser le dialogue social et motiver le personnel
- d'informer et de rassurer les parties intéressées
- de créer un emploi de qualité
- de contribuer à la performance de l'entreprise.

a- Le Management de la santé Sécurité « OHSAS 18001 » dans le Port :

Les opérations qui sont effectuées dans les ports maritimes sont diverses et variées et les structures et équipements qui y sont installés sont nombreux.

Les quais sont le siège d'une activité intense : opérations de chargement et déchargement des marchandises des navires, intervenants multiples, circulation et croisement continus d'engins mobiles et de travailleurs circulant à pied, encombrement des quais.

À l'intérieur des navires, diverses opérations de chargement et de déchargement sont également réalisées. Des appareils de levage et d'aide à la préhension des charges, sont souvent utilisés pour procéder à ces manutentions. Les risques engendrés par cet environnement de travail particulier sont importants.

Un Système de Management de la Santé Sécurité au Travail constitue un outil au service de l'entreprise lui permettant de mieux maîtriser son organisation. En effet, l'OHSAS 18001 place la démarche Santé Sécurité au travail au cœur des activités et des installations présentes sur les lieux de travail. Il permet d'éliminer ou réduire au minimum les risques pour le personnel et les autres parties intéressées qui pourraient être exposés à des risques pour la santé et la sécurité au travail, liés aux activités de l'entreprise.

b- L'organisation de l'EPB :

Les directions dont le rôle est prépondérant dans le domaine santé sécurité au travail sont les directions de management intégré et marketing et la Capitainerie. La première, est pilote de la mise en place du système de management de la santé et sécurité. La seconde composée essentiellement d'officiers et surveillants de port assermentés, exerce les missions et attributions qui relèvent des prérogatives de puissance publique dévolues à l'entreprise conformément aux statuts qui la régissent (police et sécurité portuaires maritime et terrestre, coordination de la lutte anti-incendie et antipollution etc..).

c- La direction du Système de Management intégré et du Marketing : Elle a pour missions :

- La mise en œuvre et le suivi du système de management intégré (QHSE) et des plans d'actions marketing.
- Animation et coordination de toutes les activités des structures dans le domaine QHSE et marketing.

- Organisation et participation à des manifestations évenementielles en liaison avec l'environnement, la communauté portuaire, les parties intéressées, les clients, la ville et/ou la société.
- Elaboration de la stratégie commerciale respective de chacun des segments de marché et activités de l'Entreprise.
- Suivre les indicateurs de performance de l'entreprise.
- Assurer la veille technologique et stratégique
- Elaboration de la politique commerciale de l'entreprise
- Elaboration de la stratégie et le plan de communication de l'entreprise
- Développement et la mise à jour ainsi que l'administration du site Web de l'entreprise.

❖ L'autorité portuaire/La Capitainerie :

Selon le code maritime et notamment:

Art.937 : les officiers de port peuvent prendre toutes les mesures nécessaires pour la protection et la conservation du domaine public portuaire et les installations qui y sont implantées.

Il est entendu par protection et conservation du domaine public portuaire, l'ensemble des actions concourant d'une manière directe ou indirecte à faire respecter les règles d'exploitation, de sécurité, d'hygiène et de salubrité publique. »

Art 911 : 2- en matière de sécurité, les règles visant à :

- Garantir l'intégrité des ouvrages, installations et profondeurs des plans d'eau du domaine public portuaire,
- Sauvegarder la zone d'extension,
- Réglementer le mouvement de la navigation dans les limites maritimes des ports, assurer l'hygiène et la salubrité des plans d'eau, terre-pleins et magasins,
- Réglementer l'accès des personnes, la circulation et le stationnement des véhicules et des wagons dans l'enceinte portuaire,
- Prévenir les sinistres et organiser la lutte contre l'incendie et la pollution et éviter leur propagation,
- Edicter les mesures de prévention et éliminer les causes des accidents de travail liés aux opérations de manutention et autres services portuaires,
- Préserver le caractère opérationnel des zones de manutention,

- Fixer les conditions d'entreposage, de gerbage et de mouvement des marchandises,
- Edicter les mesures et conditions de manutention, de transport et de stockage des produits dangereux transitant par les ports en conformité avec la législation en vigueur,
- Supprimer les causes d'inflammation des produits pétroliers et, le cas échéant en combattre les effets, et en déterminer les normes de rejets dans les plans d'eau.
- Le règlement général d'exploitation et de sécurité est fixé par voie réglementaire.

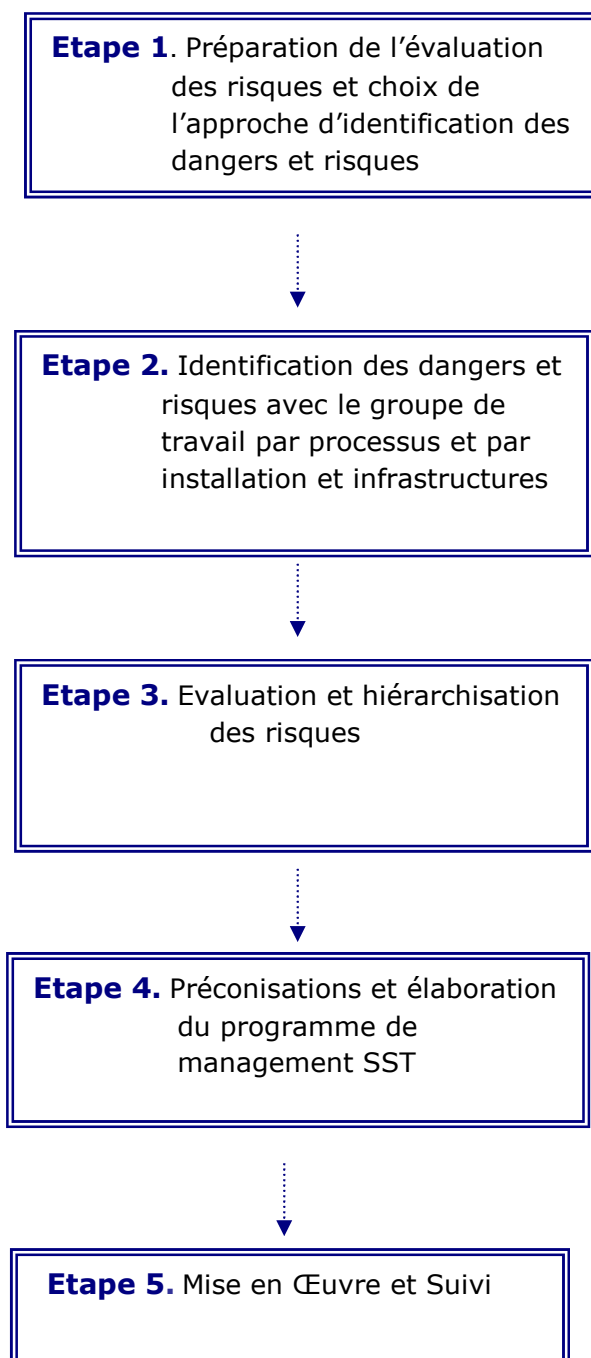
Dans l'organisation actuelle, l'autorité portuaire et particulièrement la capitainerie n'arrive pas à exercer ses prérogatives conférées par la force de loi, et ce, vu que l'entreprise portuaire en sa qualité de manutentionnaire et acconier est devenue un opérateur ayant des relations commerciales avec le reste des opérateurs du port, alors que les activités portuaires impliquent une multitude d'utilisateurs, d'opérateurs et intervenants qui nécessitent l'existence d'une tierce partie neutre capable d'arbitrer, de juger et de contrôler qui est l'autorité portuaire représentée par les éléments de la capitainerie.

La mise en application des dispositifs du nouveau code maritime : Les amendements de la loi 98-05 du 25 Juin 1998, modifiant et complétant, l'ordonnance 76/80 du 23 Octobre 1976 et notamment les articles 890 à 892 portant la séparation des missions de service public des activités commerciales, et le décret 99-1999 du 18 août 1999 fixant le statut type de l'Autorité Portuaire mettront en exergue l'exercice des activités du service public qui se feront autour des missions Régaliennes et des missions de Régulation.

VII-4/ Identification et évaluation des risques :

L'évaluation consiste à identifier les dangers, classer et analyser les risques, en vue de permettre la mise en place d'actions de prévention adaptées.

La démarche d'identification des dangers et évaluation des risques est construite en 05 étapes essentielles :

Schéma N°03 : plan par étape.

Source : EPB.

Etape 01 : Préparation et choix de l'approche d'identification des dangers :

Afin de s'assurer que la liste des dangers identifiés est la plus exhaustive possible les gestionnaires (pilotes d'action) cadrent leur démarche à travers la recherche des situations dangereuses dans les processus (chargement, déchargement, utilisation de moyens de manutention et toutes les activités de travail) et dans les situations de travail (Hangars, atelier, stockage, la circulation dans l'enceinte portuaire...)

- L'examen des processus de travail :

Consiste à analyser et évaluer les risques identifiés dans les étapes des processus des activités de la DMA :

- Traitement des marchandises à l'import et à l'export
- Gestion du terminal divers
- Exploitation des engins

- L'examen des situations de travail : Consiste à analyser les « situations de travail » sur les quais, ateliers et locaux de travail.

Les infrastructures de la DMA : (Terminal à bois, les terre-pleins et quais, parc engins, centre d'embauche, atelier gréage, atelier bâchage, bloc acconage, bloc DMA, vestiaires poste 18).

Etape 02 : Identification des dangers.**a) Sur le terrain :**

L'identification des dangers a commencé par une visite sur les lieux de travail en vue d'identifier à travers les processus et les conditions de travail concrètes sur les quais, à bord des navires et dans les ateliers et locaux de travail, les éléments, situations et procédés qui peuvent causer un préjudice, en particulier à des personnes.

b) Avec le groupe de travail :

Une fois la constatation et l'analyse sur le terrain faites, et dans un souci de réaliser une analyse complète, un programme de travail a été élaboré et un groupe de travail désigné de la DMA pour l'identification des dangers et risques relatifs à ses activités.

Cette étape se veut participative, méthodique et exhaustive et a permis, en deux mois et avec la collaboration active de toutes les parties concernées, de détecter tous les points noirs en matière de nuisance au travail, d'examiner leur importance et de formuler des objectifs qui sont transposés en propositions d'actions concrètes. Les travailleurs sont rassemblés en un groupe de cinq à dix personnes connaissant parfaitement les situations de travail, quand bien même elles n'ont pas de formation ou n'ont qu'une formation élémentaire en ce qui concerne les problèmes de sécurité, de physiologie ou d'ergonomie. Ces personnes sont donc les opérateurs eux-mêmes.

L'équipe a passé en revue toutes les catégories de dangers. Pour chaque danger, les gestionnaires identifient de façon détaillée dans quelle circonstance ils rencontrent le danger dans le but d'obtenir suffisamment d'informations pour supporter la décision à prendre pour évaluer le risque. A noter que pour le même danger, ils peuvent noter plusieurs risques différents.

Dans cette étape de remue-méninges qui a fait appel à l'expérience des participants, les gestionnaires établissent une liste de 145 dangers répartis et classés selon la méthode des 5 M comme suit : - **Méthode** : 15

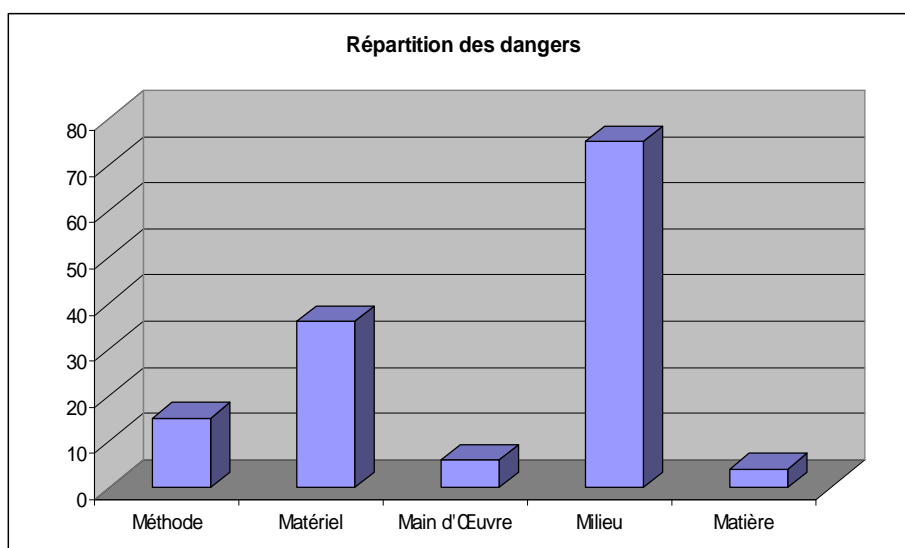
- **Matériel** : 36

- **Main d'œuvre** : 06

-**Milieu**: 75

-**Matière**: 04

Graphique N°02 : Répartition des dangers selon les « 5M »



Source : EPB.

On notera aussi, que plusieurs dangers se retrouvent dans tous les lieux et procédés étudiés tels que : les EPI inappropriés ou inadaptés, outils inappropriés, La vétusté des hangars et ateliers, manque d'éclairage, manque d'aération, présence de pigeons et rongeurs.....

c) Validation de la liste des dangers identifiés :

Afin de s'assurer que la liste des dangers identifiés soit la plus exhaustive possible, la liste d'identification des dangers et risques associés est soumise au directeur de la DMA et puis affichée, ceci, permettra à tous les intervenants d'identifier des dangers que l'équipe aurait pu oublier.

Etape 03 : Evaluation des risques :

L'équipe a poursuivi son travail en procédant à l'évaluation du risque pour chaque danger identifié. A cette étape l'évaluation du risque se fait en prenant en considération les moyens de contrôle effectifs en place et les préconisations éventuelles pour ramener tous les dangers à un niveau de risque admissible.

L'objectif de l'évaluation des risques est la création d'un modèle pratique, réaliste, fiable opérationnel permettant d'identifier les principaux risques liés aux activités de manutention portuaire et acconage et de les classer par ordre de priorité d'action.

a) Choix de la méthode d'évaluation des risques :

Pour l'appréciation et la hiérarchisation des risques trois critères sont pris en considération : la gravité du dommage (**G**), l'exposition au facteur de risque (**E**) et la probabilité de survenue du dommage durant l'exposition (**P**). La combinaison des trois critères permet à ces pilotes de déterminer l'indice de risque « **IR** »

$$\mathbf{IR = G \times E \times P}$$

Le modèle de gestion du risque que les gestionnaires de l'EPB présentent ici a été construit dans l'intention de faciliter l'appréciation des nuisances. Il a été inspiré de « la méthode **KINNEY** »

La "méthode Kinney" est une méthode graphique d'analyse des risques. Elle permet de calculer un risque quelconque et voir s'il entre dans la catégorie des risques acceptables. Pour calculer le risque, les gestionnaires examinent la probabilité qu'un événement dangereux se produise, le facteur d'exposition, les facteurs des conséquences possibles. A chacun de ces éléments ils attribuent une valeur. Lorsqu'ils ont évalué ces trois paramètres, ils peuvent estimer le taux de risque. Le taux de risque d'une situation potentiellement dangereuse est fourni numériquement par le produit de 3 facteurs: une valeur numérique respectivement pour la probabilité, l'exposition et les conséquences possibles. Les classifications des taux de risques sont basées sur l'expérience et peuvent être réajustées. Ensuite ils peuvent évaluer une action de réduction de risque et son efficacité.

C'est une méthode facile et concrète. Tous les travailleurs sont impliqués dans l'analyse des risques.

La mise en œuvre de cette méthode est rapide et produit des résultats permettant de fixer des priorités éventuelles.

b) Définitions du niveau de risque : Il s'agit d'une indication du seuil ou du degré de tolérance à l'égard des mesures nécessaires et des délais d'exécution jugés acceptables.

- ❖ **Risque très faible :** Ces risques sont considérés acceptables. Aucune mesure supplémentaire n'est nécessaire autre que s'assurer que les mesures de contrôle demeurent en place.
- ❖ **Risque faible :** Aucune autre mesure de maîtrise n'est nécessaire à moins qu'il soit possible de mettre en œuvre une mesure qui demande peu de temps, d'argent et d'efforts. On attribue une faible priorité aux mesures visant à réduire davantage ces risques. Il faut s'assurer que les mesures de maîtrise demeurent en place.
- ❖ **Risque modéré :** Envisager de diminuer le risque, s'il y a lieu, à un niveau tolérable et de préférence à un niveau acceptable, tout en tenant compte des coûts de mise en place d'autres mesures. Les mesures de réduction des risques doivent être mises en œuvre dans une période de temps définie. Il faut s'assurer que les mesures de maîtrise demeurent en place, en particulier si le niveau de risque est associé à des conséquences préjudiciables.
- ❖ **Risque élevé :** Des efforts importants doivent être déployés pour réduire le risque. Des mesures visant à réduire le risque doivent être mises en œuvre de toute urgence dans une période de temps définie; il peut être nécessaire d'envisager d'interrompre ou de

restreindre l'activité, ou de mettre en place des mesures intérimaires visant la réduction des risques jusqu'à ce que des mesures permanentes aient été adoptées. Il peut être nécessaire d'allouer des ressources considérables pour mettre en place des mesures de maîtrise additionnelles. Il faut s'assurer que ces mesures demeurent en place, en particulier si le niveau de risque est associé à des conséquences très préjudiciables ou extrêmement préjudiciables.

- ❖ **Risque très élevé** : Ces risques sont inacceptables. Des améliorations importantes concernant les mesures de maîtrise des risques sont nécessaires de manière à réduire le risque à un niveau tolérable ou acceptable. L'activité doit être suspendue jusqu'à ce que des mesures de maîtrise des risques soient mises en place de manière à les réduire. S'il est impossible de réduire le risque, l'activité ne doit pas reprendre.

Remarque : Lorsque le niveau de risque est associé à des conséquences extrêmement préjudiciables, il est nécessaire d'effectuer une autre évaluation afin de déterminer avec plus de certitude la probabilité de survenue d'un accident causant un préjudice.

- ❖ **Critères d'évaluation des risques** :

1- Gravité :

Pour chaque risque considéré, il est nécessaire de préciser l'ampleur des dommages et conséquences correspondants : (1. Faible, 2. Moyenne, 3. Grave, 4. Très grave) [**Le tableau de gravité se trouve en annexe**].

2- Exposition :

L'exposition est la rencontre d'un danger par un sujet. Elle peut être continue, périodique ou aléatoire.

L'exposition est caractérisée en terme quantitatif par une échelle combinant la fréquence et la durée en pourcentage de temps de travail : (1. Rare, 2. peu fréquent, 3. Fréquent, 4. très fréquent) [**Le tableau d'exposition se trouve en annexe**].

3-Probabilité :

Elle consiste à déterminer la chance de survenue du risque envisagé du fait de l'exposition définie à ce danger et de l'efficacité des mesures. Cette probabilité peut être donnée par un modèle mathématique, cependant une échelle qualitative est le plus souvent

utilisée telle que : (1. Improbable, 2. Peu probable, 3. Probable, 4. Très probable) Le tableau de probabilité se trouve en annexe.

Dans l'évaluation de la probabilité on regarde aussi les statistiques de l'entreprise ou d'autres sites et l'expérience des personnes qui sont soumises au risque.

Remarque : Les critères d'évaluation des risques appliquée aux activités de la DMA : **(Exemple de Programme de management SST de la DMA Se trouve en annexe).**

c) Hiérarchisation des risques :

En raison du grand nombre de dangers recensés au sein des activités de la DMA, il est nécessaire de hiérarchiser les risques en fixant des priorités. La détermination du risque prioritaire est menée à l'aide d'une grille d'évaluation.

Cette étape permet de différer l'examen des risques potentiels faibles, et la priorité sera donnée au risque dont la classe de danger est la plus élevée.

Après avoir déterminé le niveau de risque de chaque danger selon les trois critères d'appréciation des risques les gestionnaires peuvent définir la signification de chaque risque et établir un bilan de priorité. $IR = Exposition \times Gravité \times Probabilité$. **(Le tableau de hiérarchisation se trouve en annexe).**

Etape 04 : Elaboration du programme de management santé et sécurité au travail :

A la suite de l'évaluation et la hiérarchisation des risques, il convient de prendre les dispositions permettant de programmer, d'organiser, de suivre et de contrôler les mesures de protection et de prévention afin de garantir qu'elles gardent leur efficacité et que les risques soient maîtrisés.

Il est donc nécessaire de mettre en place un plan d'action pour la réalisation des mesures visant à réduire ou à supprimer les risques identifiés et ce, en fixant des priorités. Il s'intégrera directement dans le programme de management SST (PMSST) de l'entreprise.

Il s'agit de propositions concrètes explicitant la manière d'atteindre le résultat escompté (action) à plus ou moins long terme, à quels délais (échéance) et avec quels moyens (responsabilité, ressources).

Les risques prioritaires sont regroupés par famille et un bilan de priorités a été établi ayant les niveaux **1** et **2**, qui posent un problème urgent à traiter. Cela ne veut pas dire que les niveaux 3 et 4 sont à négliger, mais plutôt c'est des anomalies à traiter en second plan.

Des objectifs SST seront assignés aux risques critiques (Priorité 1) et majeurs (Priorité 2).

La liste des risques prioritaires a été soumise au directeur de la DMA pour validation et discuter les préconisations du groupe de travail et arrêter les actions à mettre en œuvre, désigner leurs pilotes, et fixer les échéances de réalisation.

Les familles de dangers et risques prioritaires dont les actions nécessitent un niveau de détail plus poussé, renvoient systématiquement sur des plans d'actions.

Etape 05 : Mise en œuvre et suivi du programme de management SST :

Le programme de management santé et sécurité au travail a été validé le 12 septembre 2007 par le Comité QSE de l'entreprise et a été communiqué aux différentes structures pour mise en œuvre et suivi.

Un point de situation a été fait avec la DMA le 18 Novembre 2007, concernant l'avancement des travaux, et la mise en place des actions.

L'évaluation a priori des risques et leur classement selon leur niveau de criticité, a constitué l'étape préalable à l'élaboration de l'architecture du système de management Santé Sécurité au travail de l'entreprise.

La méthode d'analyse et les outils d'évaluation des risques SST proposés dans ce travail, sont inspirés de la méthode « **KINNEY** ». L'avantage de cette méthode, est de pouvoir s'appliquer à des domaines très divers et tous les travailleurs sont impliqués dans l'analyse des risques.

La méthode et les outils d'évaluations des risques SST proposés dans cette étude, ont été validés par le comité de la direction et appliqués pour l'évaluation des risques, associés à l'ensemble des activités de l'EPB¹.

L'évaluation des risques SST à l'EPB, a été réalisée dans le cadre de la mise en place du système de management de santé et sécurité au travail et est orchestrée par l'engagement de la direction générale, ce qui explique l'implication de toute l'organisation et à tous les niveaux.

En effet, la démarche d'identification et d'évaluation des risques, a constitué l'étape cruciale en quelque sorte, le socle sur lequel s'est déployé le système de management SST de l'EPB. Elle a conditionné la mise en place de plusieurs éléments fondamentaux, tels que la politique et les objectifs Santé Sécurité au Travail.

L'information fournie a aidé à prendre des décisions responsables au profit de l'amélioration du lieu de travail, une meilleure implication des acteurs de prévention (CHS, médecin du travail), à promouvoir la nécessité d'un milieu de travail sain et sécuritaire et a appuyé l'intégration de l'éducation et la formation en matière de santé et sécurité.

Mais le plus grand intérêt de cette étude, est de réussir à faire prendre conscience que la prise en charge de la santé sécurité, est l'affaire de tous et que leur implication à l'identification, l'évaluation et le traitement de ces situations, sont une condition pour la réussite de la démarche.

VII-5/ Objectifs de l'identification des dangers et évaluation des risques :

L'identification et l'évaluation des risques de l'EPB, constitue la première étape dans l'élaboration de la politique SST, la fixation d'objectifs et la mise en œuvre de programmes hygiène et sécurité dans le respect de la législation en vigueur, des exigences normatives et des exigences internes....

Quantitatif :- analyser tous les processus, activités et installations de l'entreprise pour l'identification des dangers et évaluation des risques.

- Implication de tous à l'identification, l'évaluation et le traitement de ces situations.

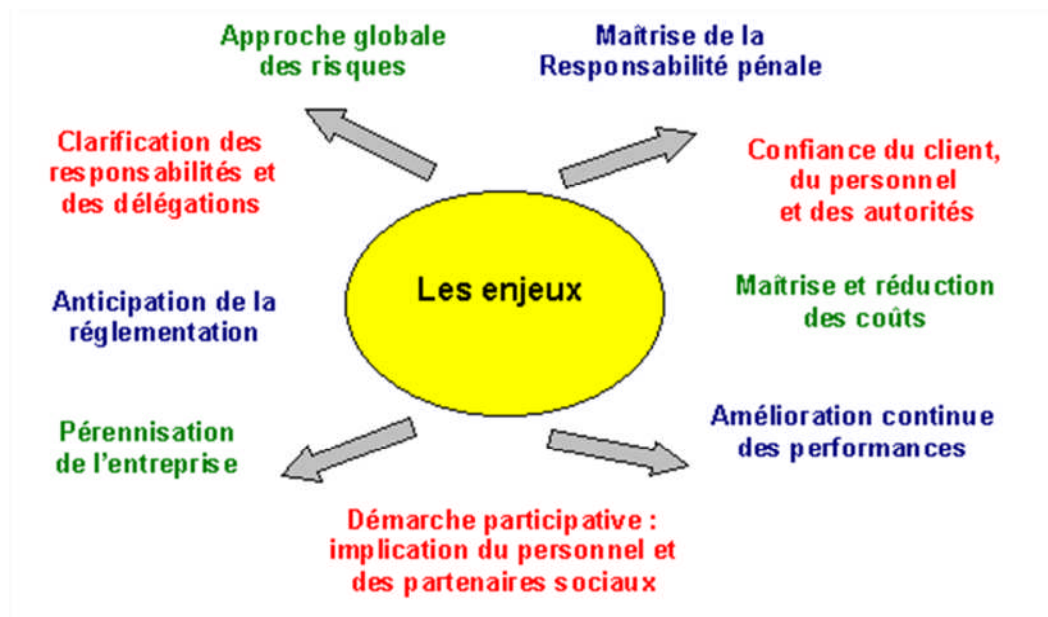
Qualitatif : - constituer un cadre pour l'élaboration de la politique SST et d'identifier les risques présents dans l'entreprise.

¹ Document interne à l'EPB.

- Permettre de tracer des objectifs cohérents dans la politique SST et la mise en œuvre de programmes hygiène et sécurité dans le respect de la législation en vigueur.
- Évaluer le risque et rechercher les solutions pour son élimination ou sa réduction

VII-6/ Enjeux de l'évaluation des risques Santé et Sécurité au travail:

- **Techniques** : intégrer la prévention dès la conception des lieux, des équipements, des postes et des méthodes de travail.
- **Humains** : L'adhésion de tout le personnel de l'EPB, ainsi que leur implication lors de l'identification et l'évaluation des risques, une condition essentielle de réussite pour la mise en place du système de management SST
- Prendre en compte toute préoccupation de santé et de sécurité avant toute exécution d'un travail
- Identifier et réduire les risques professionnels, en procurant des équipements et en aménageant des lieux de travail sains et sûrs ;
- Mettre en œuvre des pratiques opérationnelles efficaces;
- S'améliorer par la réduction continue de l'exposition aux risques et l'implication de tous à l'identification, l'évaluation et le traitement de ces situations.
- **Organisationnels** : intégrer la gestion de la santé et de la sécurité dans toutes les fonctions de l'entreprise.
- **Economiques** : avoir un impact sur l'organisation du travail et améliorer la productivité de l'entreprise.

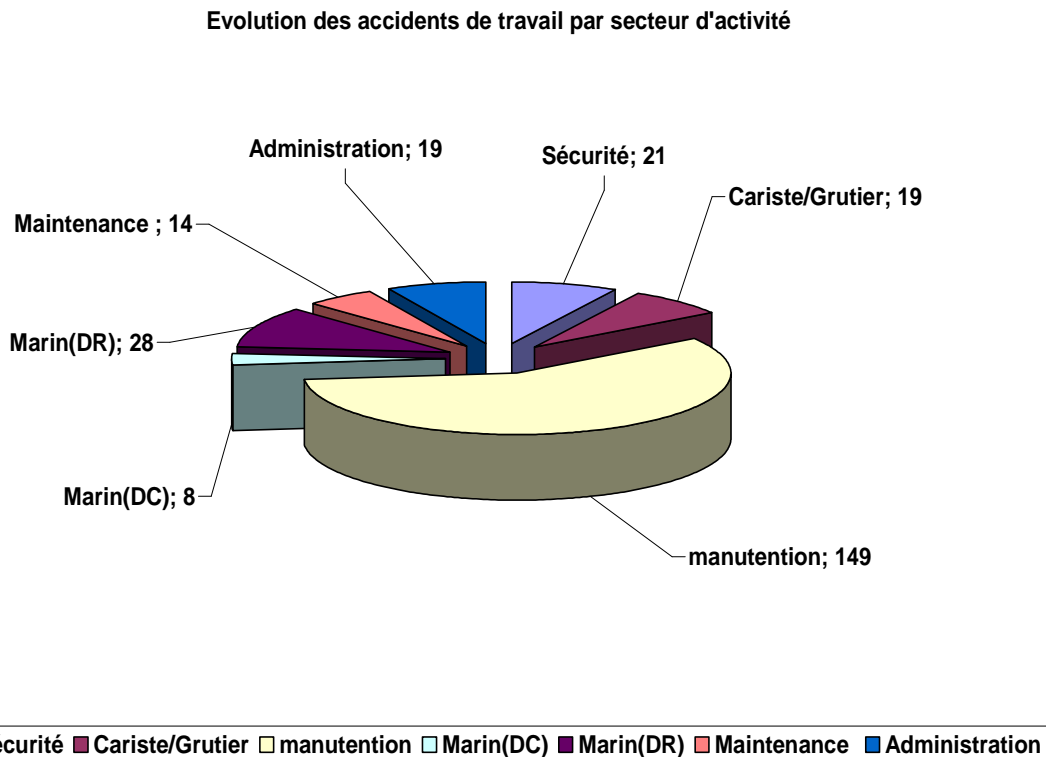
Schéma N°05 : Enjeux de l'évaluation des risques SST.

Source : Document interne à l'EPB.

L'identification des dangers et l'évaluation des risques SST concerneront toutes les activités de l'EPB, mais pour les besoins de leur mission et pour pouvoir respecter les étapes de l'identification et l'évaluation des risques décrites dans la partie « Démarche d'identification des dangers et évaluation des risques », l'étude se limitera à la direction de manutention et acconage (DMA) ; Deux critères principaux justifient ce choix :

- 1- La Direction de la manutention et de l'acconage, qui est chargée des opérations de manutention (chargement, déchargement et entreposage des marchandises) et de l'affectation des moyens matériels et humains nécessaires, représente une part importante des activités de l'EPB.
- 2- les statistiques obtenues sur une période de **03 ans** (2004, 2005 et 2006) ont démontré que plus de **65 %** des accidents de travail concernaient les activités de la DMA : manipulation des moyens de levage et de préhension à bord des navires et sur les quais, des intervenants multiples, la circulation et croisement continu d'engins, travailleurs circulants à pieds, encombrement..., constituent des sources permanentes de risques.

Graphique N° 03 : Répartition du nombre d'accidents par activité.



Source : EPB.

NB: Les caristes et grutiers font partie de l'effectif de la DMA.

Conclusion :

La démarche d'identification et évaluation des risques a été confrontée à certaines contraintes organisationnelles, réglementaires et opérationnelles qui ont entraîné un temps et un travail supplémentaires de recherche et d'enquête auprès des occupants des postes considérés à risques. Parmi ces contraintes :

A la fin de l'étape d'identification des dangers et risques des activités de la DMA, « je me suis vue obligée d'adapter mon travail à la nouvelle organisation de l'entreprise, vu que la

maintenance et les approvisionnements sont affectés à la direction du domaine et développement (DDD) à partir du mois de Mars 2007 »².

- Dans le cadre de la mise en place du système de management santé et sécurité au travail (OHSAS 18001), et vu les échéances très serrées des audits internes et de certification, le champ d'identification et évaluation des risques ne s'est pas limité qu'à la DMA mais il a couvert toutes les activités de l'EPB.
- Ambiguïté dans les missions et non implication des acteurs de la prévention de l'entreprise CHS et médecin du travail par rapport à ce qui est exigé par la réglementation est notamment les décrets 05.09 du 08 01 2005 et 93.120 du 15.05.1993
- Absence de programmes de prévention et données sur les maladies professionnelles.

les éléments désignés par la direction de la DMA étaient à 90% des opérationnels dockers qui travaillaient par shift à cet effet les intervenants dans les groupes de travail n'étaient pas constants, et comme la majorité d'entre eux n'a aucune notion de base sur la santé et sécurité au travail, « *je me voyais obligée à chaque séance de travail d'assurer des mini formation sur les définitions et principes de base de la démarche et expliquer l'objectif et la portée de notre travail, et ce, afin d'assurer une meilleure synergie et productivité du groupe* »³.

Pour toutes les activités de L'EPB, l'accent a été mis dans un premier temps sur la prise en charge des dysfonctionnements réels pouvant altérer les conditions de travail et générer des accidents et atteintes à la santé. Le suivi des actions correctives et préventives se fera avec la mise en œuvre et le suivi des PMSST et des plans d'actions.

² Document interne à l'entreprise, AMARNIA ZINA, Cadre à l'EPB.

³ Ibid.

Chapitre VIII

Analyse et interprétation des données

Chapitre VIII : Analyse et interprétation des résultats.**Introduction:**

L'investigation du terrain est primordial pour toute recherche scientifique du moment qu'elle constitue une source de données et d'informations et une base pour la vérification du cadre théorique.

Le chercheur ne se contente pas d'émettre des hypothèses pour étudier son objet mais son objectif premier est de confronter ses idées avec la réalité des faits. La pertinence et l'adéquation d'une recherche scientifique réside dans la qualité des informations recueillies et de la manière par laquelle on les traite et on les analyse. Le but d'une recherche réside dans les résultats que le chercheur va découvrir et dans les relations qu'il a pu tirer et inférer.

Nous allons dans cette partie pratique de notre recherche, coordonner et analyser les différentes informations collectées par le biais des questionnaires et des entretiens qu'on a pu entreprendre avec les cadres, les agents de maîtrise et les agents d'exécution de l'Entreprise Portuaire de Bejaia.

VIII-I/ La relation entre les conditions de travail et risques professionnels à l'EPB.

I-1/ Identification des caractéristiques des membres d'étude.

Tableau N°11 : La répartition selon la catégorie d'âge.

Les tranches d'âges	Effectif	%
20-30 ans	23	23
31-40 ans	38	38
41-50 ans	28	28
51ans et plus	10	10
Non réponse	1	1
TOTAL	100	100

Source : Enquête.

D'après les données statistiques du tableau ci-dessus, on observe que la catégorie la plus dominante est celle entre (31-40) ans, ce qui présente 38% de l'effectif total, suivi d'une autre catégorie d'âge proche à cette dernière entre (41-50) ans d'un effectif de 28 enquêtés ce qui représente un taux de 28% , puis la catégorie des jeunes entre (20- 30) ans avec un pourcentage de 23%. Enfin, la catégorie d'enquêtés qui dépassent les 50 ans, est moins importante de 10 effectif, ce qui représente un taux de 10%.

Si on regroupe la deuxième et la troisième tranche d'âge, on remarque que 66% de notre échantillon sont âgés entre 31 et 50 ans. Cela explique la complexité des activités de l'entreprise ainsi que les difficultés rencontrées lors de l'exécution des tâches, car la plupart des salariés sont issus de la tranche d'âge (31-40). C'est l'âge où les hommes se sentent forts et compétents pour exercer n'importe quelle tâche malgré sa subtilité. Et l'entreprise favorise le recrutement de la catégorie des jeunes entre (31-40) car non seulement elle est jeune mais aussi elle est ancienne et elle connaît le milieu du travail, et non pas la catégorie la plus jeune entre (20-30) ans. Pour les sans réponse qui représentent un taux très faible nous pouvons l'expliquer par la non prise en considération de l'importance de notre étude de recherche, elle est expliquée aussi par le choix du salarié de ne pas répondre.

Tableau N°12 : La répartition selon la situation familiale.

La situation familiale	Effectif	%
Célibataire	43	43
Marié	53	53
Divorcé	4	4
TOTAL	100	100

Source : Enquête.

Nous constatons que le pourcentage le plus élevé est celui de la catégorie des mariés avec un taux de 53% de l'ensemble de la population ciblée, suivi d'une autre catégorie très proche de celle-ci qu'est la catégorie des célibataires avec un taux de 43%, par contre on remarque que 4% de notre échantillon sont des salariés divorcés.

Donc nous pouvons dire que la catégorie des mariés qui ont une situation familiale stable où ils ont fondés leur foyer, est la plus dominante dans l'entreprise portuaire de Bejaia.

Cela peut être expliqué en fonction de leur âge car on trouve presque 78% des enquêtés ont dépassé les 30 ans. Nous pouvons expliquer cela aussi par leur ancienneté « *quelqu'un qui travaille depuis longtemps il peut fonder une maison et une famille* ». [Mohamed, ouvrier manutentionnaire qui a 49 ans et plus de 20 ans à l'EPB] comme il peut être justifié par les conditions Financières des salariés. Par ailleurs la catégorie des célibataires représente aussi un taux élevé qui peut être expliqué par le besoin de cette catégorie d'améliorer ces conditions de vie, ceci dit chaque travailleur doit travailler afin de créer une situation familiale stable.

Tableau N°13 : La répartition selon le niveau d'instruction des enquêtés.

Niveau d'instruction	Effectif	%
Primaire	22	22
Moyen	23	23
Secondaire	43	43
Universitaire	12	12
TOTAL	100	100

Source : Enquête.

D'après les données de ce tableau nous constatons que la majorité des enquêtés ont un niveau secondaire avec un taux de 43% suivi d'un taux de 23% d'un niveau scolaire moyen, mais 22% de l'effectif total ont un niveau primaire, par contre la catégorie universitaire vient en dernier lieu avec un taux de 12% de l'ensemble de la population ciblée. Nous pouvons expliquer ces chiffres par les différentes catégories socioprofessionnelles qu'on a touchées dans le questionnaire, agents de maîtrise qui exige un niveau au moins secondaire (surveillants de port et grutiers portuaire) et agents d'exécution qui n'exige aucun niveau précis (Dockers, Matelots, Agents d'assainissement, et les gardiens portuaire de sécurité). Et cela peut être expliqué par la réalité du travail au terrain car le travail dans l'entreprise est manuel ce dernier ne demande pas beaucoup de connaissances mais il exige la force physique. Et la catégorie universitaire représente un taux très faible car dans ce questionnaire on n'a pas touché la catégorie des cadres qu'a un niveau supérieur qui répond au profil des postes vacants ainsi qu'aux différents programmes du développement de l'entreprise.

Enfin, nous pouvons expliquer ces résultats par la politique d'emploi (politique de recrutement) appliquée par l'entreprise portuaire de Bejaia, qui s'étant vers des différents niveau de formation, mais au niveau du terrain elle ne demande pas un niveau d'instruction trop élevé; ce qui peut influencer la survenance des risques professionnels expliquée par l'absence de conscience et de connaissance des risques dans le domaine du travail.

Tableau N°14 : La répartition des enquêtés selon le champ d'activité.

Poste de travail	Effectif	%
Docker	45	45
Agent d'assainissement	10	10
Grutier Portuaire	10	10
Gardien portuaire de sécurité	15	15
Surveillant de port	10	10
Matelot sur remorqueur	10	10
TOTAL	100	100

Source : Enquête.

Ce tableau présente les différents postes de travail qu'on a touchés dans cette étude, vue l'impossibilité de sélectionner tous les postes de travail qui existent dans cette entreprise on a essayé de toucher toutes les directions de l'EPB en prenant les postes qui nous semblent intéressants et convenables à notre thème de recherche, ainsi que les plus touchés par les risques professionnels et parmi ces postes on trouve les Ouvriers Manutentionnaires (Dockers) avec un taux de 45%, celui des Gardiens portuaires de sécurité représente 15% de notre effectif total, , suivi des quatre postes de travail Agents d'assainissement, Surveillant de Port, Grutiers portuaires, et les Matelots sur Remorqueur avec le même pourcentage, qui est de 10%.

Les chiffres du tableau ci-dessus peuvent être expliqués par l'effectif total de l'entreprise qui est bien détaillé dans le tableau d'effectif qui se trouve à la page 38. Ainsi que par les postes les plus exposés aux risques, la catégorie la plus dominante dans notre échantillon est celle des Dockers Professionnels car elle est la catégorie qui représente un effectif de 238 ouvriers de l'effectif total de l'entreprise ainsi qu'elle est la plus risquée par rapport à d'autres catégories. Ces résultats sont confirmés par les agents administratifs (cadres) et les agents du terrain de cette entreprise : « *Le secteur le plus exposé aux risques surtout aux accidents de travail est celui de la manutention et l'acconnage, c'est rare où on ne voie pas des accidents chez les Dockers, on les voie presque tous les jours* ». [K. Karima, 32 ans, Correspondante QHSE, enquêtée n° 01].

Tableau N°15 : La répartition des enquêtés selon la catégorie socioprofessionnelle.

Catégorie socioprofessionnelle	Effectif	%
Agent de maîtrise	20	20
Agent d'exécution	80	80
TOTAL	100	100

Source : Enquête.

L'analyse des résultats du questionnaire montre que plus d'un tiers de notre échantillon 80% sont des Agents d'exécution, suivie par la catégorie des Agents de maîtrise qui représente un taux de 20% de notre population ciblée. Ces derniers participent moins par rapport à la catégorie d'exécution.

A première vue, il apparaît que l'EPB fait appel beaucoup plus aux agents d'exécution, l'effectif total de ces derniers dans l'entreprise est de 1001 ouvriers, pour assurer le fonctionnement du travail de cette dernière en profitant de leur force du travail et leur maîtrise du terrain de travail en assurant les objectifs de l'entreprise ainsi que ses profits. D'après notre enquête au sein de l'Entreprise Portuaire de Bejaia il nous semble que la catégorie des exécutants est la catégorie la plus importante « *on est le pilier de cette entreprise* ». [Sid Ali, 40 ans, Docker].

On s'est basé sur les exécutant car c'est cette catégorie qui est la plus exposée aux risques par rapport aux autres catégories socioprofessionnelles (cadres et agents de maîtrise), comme elle est conçue pour la réalisation de différentes tâches de l'entreprise quelque soit leur nature.

Notre échantillon total constitue aussi de la catégorie des cadres qu'on a séparé des deux catégories socioprofessionnelles, car cette dernière on l'a touchée par un guide d'entretien contrairement aux deux autres catégories, on a effectué notre entretien avec 10 cadres qui occupent de différents poste de responsabilité et parmi ces derniers on trouve : le médecin du travail de l'EPB, la directrice des ressources humaines, chef service gestion carrière et les différents membres du comité QHSE de l'entreprise on a touché même les infirmiers qui nous ont donnés des informations sur les accidents de travail surtout « *Quand*

l'accident survient, il y a une fiche à remplir pour la prise en charge de la victime sur laquelle les constats de l'accident sont mentionnés, ce qui permet d'identifier le type de l'accident et ses causes. Cette fiche est déposée au service de prestations sociales qui constituera à son tour les dossiers pour les envoyer à la caisse nationale de sécurité sociale afin que la victime soit prise en charge ». [G. Fares, 29 ans, infirmier, enquêté n°09].

Tableau N°16 : La répartition des enquêtés selon l'ancienneté au travail.

L'ancienneté au poste	Effectif	%
1-5 ans	33	33
6-10 ans	20	20
11ans et plus	47	47
TOTAL	100	100

Source : Enquête.

Ce tableau donne une idée sur l'expérience des travailleurs selon l'ancienneté, selon les données de ce tableau nous constatons que 47% des salariés ont plus de 11ans d'expérience de travail à l'EPB, suivi par la catégorie de [1ans-5ans] avec un taux de 33%, ensuite la catégorie de [6ans- 10ans] avec un taux de 20%.

En effet, nous induirons que l'EPB à un personnel stable qui possède l'expérience demandée pour la réalisation de ses objectifs.

Un cadre à l'EPB affirme que « *Travailler dans un environnement de haut risque tel que l'entreprise portuaire de Bejaia est sans doute exige une expérience de qualité* ». [A. Ghani, 32 ans, chef service, enquêté n° 06].

Enfin nous pouvons dire que l'EPB s'intéresse à ses travailleurs, au point qu'on trouve des salariés qui ont plus de 11 ans d'expérience il y a même des salariés qui nous ont dit qu'ils ont plus de 20 ans à l'EPB mais il continue toujours à travailler avec la même volonté : « *L'EPB est ma deuxième maison* ». [KARIM, Docker qui a plus de 20 ans à l'entreprise].

Les cadres de cette entreprise confirment que même si l'entreprise donne l'importance à ses salariés car l'entreprise n'applique pas les mesures de sanction, mais elle stimule le recrutement des jeunes afin d'éviter le chômage ainsi que le vieillissement de son personnel.

I-2/ La qualité des conditions de travail adoptée au sein de l'EPB.

Tableau N°17 : La corrélation entre la catégorie socioprofessionnelle et l'appréciation du travail.

Appréciation du travail Catégorie Socio Professionnelle	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Agent de maîtrise	18	90	2	10	20	100
Agent d'exécution	78	97,5	2	2,5	80	100
TOTAL	96	96	4	4	100	100

Source : Enquête.

En observant les données de ce tableau, nous constatons que les deux catégories socioprofessionnelles apprécient le travail à l'EPB avec un pourcentage de 96%, dont 90% des agents de maîtrise et 97,5% agents d'exécution, par contre on remarque que 4% des enquêtes n'apprécient pas le travail dont 10% agents de maîtrise et 2,5% des agents d'exécution.

De ce fait nous constatons que malgré la complexité de la réalisation du travail de terrain à l'EPB, les travailleurs estiment et apprécient leur travail, cela peut être expliqué par l'ancienneté des salariés car ces derniers considèrent l'EPB comme leur deuxième maison, comme il peut être interprété par la nature des relations qui existent entre les salariés car la plupart des travailleurs préfèrent travailler en groupe ce qui crée un climat social et favorable au milieu de travail. Un salarié à la direction manutention et acconage, ainsi que certains cadres confirment que « *la solidarité excite entre tous les travailleurs de l'entreprise, auquel on trouve que chaque salariés prend soin de lui, en fonction de ses possibilités, de sa*

sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait des actes ou de ses omissions au travail ». [B. Amel, 36 ans, chef service gestion des carrières, enquêtée n°05].

Et les travailleurs qui n'apprécient pas le travail avec un taux de 4%, cela peut être expliqué par l'obligation de ces salariés de travailler pour faire face aux contraintes de la vie ou bien par les difficultés rencontrées lors de l'exécution de leurs activités qui les conduit à des situations de risque.

Tableau N°18 : Les postes de travail et les tâches assignées.

Poste de Travail \ Les tâches	travail d'entretien balayage des quais terre-pleins et hangars et du CTMD		l'entretien quotidien du remorquer et des travaux de matelotage		conduite des grues mobiles et automobiles pour l'embarquement ainsi que le relevage des marchandises		assurer la sûreté portuaire		surveiller le secteur du périmètre désigné		l'exécution de toutes les opérations de manutention des marchandises aux navires		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Docker	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	45	45	45	45
Agent d'assainissement	10	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10	10
Grutier portuaire	-	-	-	-	10	10	-	-	-	-	-	-	10	10
Gardien portuaire de sécurité	-	-	-	-	-	-	15	15	-	-	-	-	15	15
Surveillant de port	-	-	-	-	-	-	-	-	10	10	-	-	10	10
Matelot sur remorqueur	-	-	10	10	-	-	-	-	-	-	-	-	10	10
TOTAL	10	10	10	10	10	10	15	15	10	10	45	45	100	100

Source : Enquête.

Ce tableau représente les différentes tâches assignées à chaque poste de travail, d'où on a essayé de relier d'une manière générale les postes de travail avec les tâches qui leurs sont assignées. Dont les dockers avec un pourcentage de 45% exercent toutes les opérations de manutention des marchandises aux navires, suivi par la catégorie des gardiens portuaires des sécurité avec un pourcentage de 15% qui assurent la sûreté portuaire, après c'est la catégorie des grutiers portuaire qui représente 10% de l'effectif total de la population ciblée; qui conduit des grues mobiles et automobiles pour l'embarquement ainsi que le relevage des marchandises, en suite c'est les surveillants de port avec un pourcentage de 10% ces derniers surveillent le secteur du périmètre désigné, et les agents d'assainissement qui représentent un taux de 10% et qui prend en charge le travail d'entretien de l'environnement (balayage des quais, terre-pleins et hangar et du CTMD,...), enfin c'est les matelots sur remorqueur avec un pourcentage de 10% qui assurent à leur tour l'entretien quotidien de remorquer et des travaux de matelotage.

D'après les informations collectées à base des entretiens les cadres confirment que l'entreprise peut appeler ses salariés pour exécuter d'autres tâches à part les tâches qui leurs sont assignées au moment du travail bien sûr dans les activités qui convient à chaque salariés et l'ouvrier ne peut jamais refuser les ordres de la hiérarchie. En effet, nous pouvons dire que les salariés de l'Entreprise Portuaire de Bejaia exécutent tous les ordres de leurs responsables.

Tableau N°19 : Les avis des enquêtés sur les conditions de travail selon l'âge.

Condition de travail Age	Bonnes		Moyennes		Mauvaises		TOTAL	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
20-30 ans	8	33,33	14	58,33	2	8,33	24	100
31-40 ans	7	18,42	27	71,05	4	10,52	38	100
41-50 ans	7	25	20	71,42	1	3,57	28	100
Plus de 51 ans	2	20	8	80	0	0	10	100
TOTAL	24	24	69	69	7	7	100	100

Source : Enquête.

Ce tableau s'articule autour des avis des enquêtés sur les conditions de travail selon l'âge, on observe 69% de notre échantillon étudié déclarent avoir des conditions de travail moyennes, ce taux est divisé en 80% pour celle qui est entre 51 et plus, 71,42% selon la catégorie 41-50 ans et 71,05% revient à la catégorie 31-40 ans et enfin 58,33% pour la catégorie 20-30 ans. Et On trouve 24% considèrent les conditions de travail sont bonnes car ces dernières sont améliorées et deviennent meilleures par rapport au passé ce pourcentage est réparti comme suit : 33,33% est exprimé par la catégorie 20-30 ans ; 25% revient à la catégorie entre 41-50 ans ; après c'est la catégorie 51et plus avec un taux de 20% enfin la catégorie 31-40 ans avec un taux de 18,42%. Des enquêtés qui jugent que les conditions de travail sont mauvaises avec un taux de 7% et qui est réparti comme suit : 10,52% exprimé par la catégorie entre 31-40 ans et 8,33% revient à la catégorie 20-30 ans ; 3,57% pour la catégorie 41-50 ans enfin la catégorie 51et plus avec un 0%.

Ceci explique que le facteur âge joue un rôle pour permettre de déterminer l'état des conditions de travail dans l'entreprise en raison d'avoir eu des connaissances et d'expériences dans le domaine du travail.

D'après ces chiffres nous déduisons que la majorité des enquêtés voient que les conditions de travail à l'EPB sont moyennes et cela peut être expliqué par la nature de l'environnement, les exécutants disent que l'environnement est un peu pollué à cause de la poussière lors du déchargement du sable, céréale, ciment,...etc. les conditions climatiques défavorables qui exposent les travailleurs aux dangers, comme les salariés indiquent à chaque fois leur souffrance à cause du manque du matériels ou bien du matériels qui est anciens. Et on trouve que la majorité de la catégorie des jeunes disent que les conditions sont bonne avec un taux de 33,33%, les anciens salariés affirment que c'est vrai puisque avant les conditions de travail au port de Bejaia ont été vraiment mauvaises mais pour cette catégorie le visage de conditions de vie au travail à l'EPB reste toujours insuffisantes (moyenne).

Tableau N°20 : Les difficultés rencontrées au travail par rapport aux catégories socioprofessionnelles.

Difficultés rencontrées Statut professionnel	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
agent de maîtrise	18	90	2	10	20	100
agent d'exécution	49	61,25	31	38,75	80	100
TOTAL	67	67	33	33	100	100

Source : Enquête.

Le tableau suivant présente le lien entre les difficultés rencontrées lors de l'exécution des activités et le statut professionnel, d'après ces données nous remarquons que 67% de notre échantillon ont des difficultés en exerçant leur travail dont lequel on trouve 61,25% agents d'exécution et 90% agent de maîtrise.

En revanche, on trouve 33% de nos enquêtés, ne trouvent pas de difficultés où on trouve 38,75% agents d'exécution et 10% agents de maîtrise.

D'après ces résultats, nous remarquons que le taux le plus important des salariés trouvent des difficultés en exerçant leur travail à l'EPB est de la troisième catégorie socioprofessionnelles qui est la catégorie des agents d'exécution qui est la plus exposée aux risques, surtout les ouvriers manutentionnaires qui subissent le plus souvent des accidents de travail, avec le flux de trafic, le traitement des différentes marchandises et l'exiguïté des postes à quais. Ces résultats sont confirmés par des agents de maîtrise et des agents d'exécution de cette entreprise : «*Oui bien sûr on trouve tout le temps des difficultés dans la réalisation de nos activités portuaires par exemple : l'état des terre-pleins, rétrécissement des passagers, état des grues, difficulté dans les déplacements, manque de formation vue le travail et tâches demandées*». [LOTFI, 32 ans, Grutier]. Cependant d'après les réponses

recueillies à base de nos entretiens les cadres affirment que le secteur de la manutention est le secteur où se trouvent de nombreuses difficultés ainsi qu'il est le plus exposé au risque d'accidents.

En effet, nous concluons que malgré toutes les difficultés que rencontrent ces ouvriers sur tous les plans, ces derniers n'ont jamais abandonné leur travail et ils continuent toujours de se battre pour développer leur entreprise.

Tableau N°21 : Les conditions de travail et le respect des normes et des consignes.

Condition de travail \ Respect des consignes	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Bonnes	24	100	0	0	24	100
Moyennes	68	98,55	1	1	1,44	100
Mauvaises	6	85,71	1	14,28	7	100
TOTAL	98	98	2	2	100	100

Source : Enquête.

Ce tableau indique la nature des conditions de travail par rapport au respect des normes et des consignes au travail ceci dit 98% des enquêtés respectent les normes et les consignes de sécurité au travail par rapport à ceux qui ne respectent pas avec un taux très faible 2%.

Par contre ceux qui disent que les conditions de travail à l'EPB sont bonnes respectent toutes les consignes de sécurité et pour les personnes qui considèrent que les conditions de travail sont mauvaises avec un taux très faible qui représente 7% de notre échantillon ; on trouve un enquêté qui ne respecte pas les normes et les consignes de sécurité au travail.

Les entretiens qu'on a effectués avec les cadres de l'EPB nous prouvent que les employés qui travaillent à l'entreprise portuaire de Bejaia sont soumis au respect des règles de sécurité édictées par l'entreprise. « *L'application des consignes faites par les responsables concernés dans le lieu de travail permet de réduire le taux d'accidents de travail* ». [A. ZINA, 40 ans, chef de département de la DDD, enquêtée n° 04].

Dans ce contexte, nous pouvons dire que l'EPB déploie de redoutables efforts en matière de réglementation de travail afin de garantir la sécurité à ses employés dans le lieu du travail, car les postes de travail sont soumis à l'obligation de porter les équipements de protection individuels qui sont nécessaires à l'exercice de leurs fonctions. Ce qui pousse chaque chef de service de dire à ses employés que : « *Dans toute entreprise, il y a en effet, un minimum de règles auxquelles il faut respecter* ». [B. Amel, 36 ans, chef service gestion des carrières, enquêtée n°05].

C'est-à-dire tout employé doit convenablement se conformer au règlement de travail qui nécessite de porter la tenue de travail, les casques, les gants,...etc. Car la santé et la sécurité au travail est l'affaire de tout le monde.

La majorité des enquêtés respectent les normes et les consignes en matière de santé et de sécurité au travail.

I-2/ La nature des risques professionnels au sein de l'EPB.**Tableau N°22 : Le sentiment d'insécurité des enquêtés lors de l'exécution de leur activité.**

Le sentiment d'insécurité	Effectif	%
Oui	60	60
Non	40	40
TOTAL	100	100

Source : Enquête.

Dans ce tableau nous remarquons que 60% des enquêtés ont un sentiment d'insécurité au moment où ils travaillent, par contre 40% ont aucun sentiment d'insécurité dans le lieu de travail.

De ce fait, nous retenons que les travailleurs de l'entreprise portuaire de Bejaia ont un sentiment d'insécurité car ces derniers sont exposés aux différents risques dans la zone portuaire. Un groupe De travailleurs assurent que : « *Dès qu'on rentre du portail on a ce sentiment d'insécurité car on voit souvent des cas qui nous rend parfois mentalement malade* ». [Kamel, 47 ans, chef d'équipe des dockers].

Et pour ceux qui disent qu'ils n'ont aucun sentiment d'insécurité expliquent cela par leur habitude du milieu portuaire (ancienneté).

Dans ce sens l'entreprise rencontre des difficultés pour gérer l'organisation du travail, car nous constatons que tous les travailleurs de l'EPB partagent le sentiment d'insécurité.

Dans le but d'amélioration de la sécurité de son personnel, l'EPB doit assurer des conditions favorables pour ses travailleurs, 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.

Tableau N°23 : L'opinion des enquêtés à l'égard de la souffrance au travail.

La souffrance au travail	Effectif	%
La fatigue	86	86
Le stress	63	63
L'épuisement	51	51
Les nuisances	56	56
Troubles du sommeil	69	69
La sur charge	54	54
La pression	67	67
La pollution	52	52
Le bruit	66	66
TOTAL	100	100

Source : Enquête.

La lecture de ce tableau ci-dessus illustre que les travailleurs de l'EPB ont gravement des souffrances physiques et morales. Dont on trouve que 86/100 ont rencontré beaucoup de fatigue cela peut être affirmé par la nature du travail portuaire qui exige beaucoup de force physique, et 69/100 souffrent des troubles du sommeil, car le travail de nuit peut être considéré comme une source principale du danger, car l'EPB travaille avec un système (3×8) où le processus de production ne s'arrête pas (la fatigue, l'effort fournie, mauvaise utilisation de l'outillage, engin, équipement et les conditions climatiques défavorables car les salariés travaillent en plein air surtout les dockers , éclairage insuffisant, ...) ceux-ci exposent les travailleurs au danger, et 67/100 réclament de la pression de la part de leurs chefs et 66/100 souffre à cause du bruit car un bruit intense et permanent peut contribuer à relâcher la vigilance ou à empêcher la perception d'un danger. Et 63/100 souffre à cause du stress qui est un ensemble de « *réponses comportementales et physiologiques témoignant de l'effort d'adaptation de l'organisme aux agressions* »¹. Comme on trouve d'autres actions dangereuses à l'EPB telles que les nuisances avec un taux 56%, la surcharge au travail (travaux d'urgence, imprévue ;...) avec un taux de 54%, la pollution avec un taux de 52% et enfin l'épuisement avec un taux de 51%.

¹ Document interne à l'entreprise. Le 25/04/2013.

D'après nos questionnements nous distinguons que les travailleurs perdent leurs efforts, leur bonne volonté à cause de cette dernière.

A ce titre Christophe Dejours explique que « *la souffrance s'accroît parce que ceux qui travaillent perdent progressivement l'espoir que la condition qui leur est faite aujourd'hui pourrait s'améliorer demain. Les conséquences de cette souffrance sur le fonctionnement psychique et, au-delà, sur la santé sont inquiétantes* »².

A partir de là nous constatons que les ouvriers souffrent gravement des conditions qu'ils subissent et dans lesquelles ils vivent. Ce qui les amène conséquemment à perdre espoir.

Tableau N°24 : les risques fréquents pendant l'exercice des tâches.

Le risque le plus rencontré	Effectif	%
Accidents de travail	85	85%
Maladies professionnelles	15	15%
TOTAL	100	100%

Source : Enquête.

D'après les réponses fournies par nos enquêtés, on remarque que la majorité de notre échantillon affirment que le risque rencontré le plus souvent c'est les accidents de travail avec un pourcentage de 85% et le reste de nos enquêtés indique que c'est les maladies professionnelles avec un taux de 15%.

A travers notre enquête sur les risques au sein de l'EPB toutes les catégories socioprofessionnelles (cadres, agents de maîtrise et agents d'exécution) affirment que les risques sont : « *les accidents du travail, les accidents du trajet, et les maladies à caractère professionnel* ».

Bien que l'accident du travail survienne au moment de l'exécution de la tâche, l'accident du trajet se produit entre le lieu du travail et le lieu de résidence, selon l'EPB il est fixé entre 1heure avant et 1heure après le travail.

² CRISTOPHE DEJOURS, *Op-cit*, p. 16.

Contrairement à l'accident du travail, qui a un caractère brusque la maladie professionnelle est lente et progressive et résulte de l'exposition du travailleurs à des produits toxiques, chimiques, la poussière,...etc.

Enfin nous déduisons qu'au niveau de l'entreprise portuaire de Bejaia on trouve les accidents du travail et les maladies professionnelles, mais le risque rencontré le plus souvent est les accidents du travail avec un pourcentage très élevé qui est de 85%.

Tableau N°25 : La corrélation entre les accidents de travail et l'ancienneté.

Accident de travail Ancienneté	Non réponse		Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
(1 an 5)	0	0	6	17,64	28	82,35	34	100
(6 ans 10)	0	0	7	35	13	65	20	100
(11 ans 16)	1	2,17	22	47,82	23	50	46	100
TOTAL	1	1	35	35	64	64	100	100

Source : Enquête.

Le tableau ci-dessus représente la relation entre l'ancienneté et les accidents du travail, de l'observation du tableau ci-présent, nous constatons que la majorité de nos enquêtés n'ont pas subi un accident de travail avec un pourcentage de 64%, par contre 35% de notre échantillon ont été victimes d'un accident du travail.

Les chiffres du tableau nous prouvent que la catégorie la plus touchée par ce risque est celle entre 11 ans et plus de travail avec un taux de 47,82%, suivi d'une autre catégorie qui est

celle entre (6-10 ans) avec un pourcentage de 35% et en dernier lieu la catégorie entre (1-5 ans) qui représente 17,64% de la population ciblée.

D'après cette analyse nous déduisons que la catégorie la plus touchée est la catégorie la plus ancienne, et parmi cette catégorie on a trouvé même des salariés handicapés qui travaillent comme Dockers à l'EPB, comme on a trouvé des cas grave avec des coupures, fractures, chutes,...etc. certains travailleurs indique l'incapacité de réaliser leurs tâches convenablement par l'expression suivante : « *Après l'accident j'ai eu des difficultés au niveau de travail puisque je ne travaille plus comme avant mes capacités sont diminuées et je ne peux plus travailler dur* ». [BOUBKER, 45 ans, marié, Docker].

En suite on trouve un autre travailleur qui nous indique l'arrêt de travail comme Docker, il dit que « *J'ai abandonné mon travail à cause de la gravité de l'accident et pour le moment je suis un appariteur mais je ne suis pas vraiment satisfait dans ce poste de travail* ». [DJAMEL, 50ans, ancien docker].

D'après cet enquêté on comprend qu'il y a l'aménagement du poste de travail qui consiste à affecter la victime à un poste qui correspond à sa capacité physique et morale. A partir de ce constat, nous concluons que les victimes d'accidents de travail sont soit affectées à d'autres postes pour celles qui sont encore capables d'exercer dans d'autres services et pour les invalides, ils sont immédiatement pris en charge par la caisse nationale d'assurance.

Un autre Docker qui nous explique son cas où il a été victime d'une coupure au niveau de la main « *J'étais obligé de quitter le poste de travail que j'aime et que j'ai exercé pendant des années* ». [Ali, 49 ans, marié, ancien Docker]. L'enquêté a perdu à cause de cet accident une chose qu'il lui était chère (ses doigts), et il était très attaché à son métier pour lui son travail n'est pas seulement une simple source de revenu mais un moyen pour se réaliser dont il tire une satisfaction morale qu'il a perdu en perdant ce travail à cause de l'accident subi, un groupe de Dockers nous confirme aussi qu'il n'y a même pas deux moins qu'il y a eu un accident mortel de leur collègue qu'est un pointeur car ces derniers n'ont même pas un lieu où ils font le pointage de la marchandise.

En effet, les entretiens qu'on a effectués avec les cadres de cette entreprise nous démontrent que l'entreprise prend en charge ses accidentés. « *Les infirmiers procèdent aux premiers secours au centre médical de travail(CMT) puis l'évacuation à l'hôpital si c'est nécessaire. La capitainerie fait l'enquête et établi un rapport d'accident (où l'accident s'est*

produit) qui sera transmis à la direction du management intégré pour analyser le risque ». [B. Aida, 43 ans, Directrice des ressources Humaines, enquêtée n°02].

En effet « La victime qui s'expose à l'incapacité permanente de travail doit obtenir une rente dont la valeur est donnée d'après la gravité de l'accident, la victime ne reçoit aucune rente si le taux d'incapacité est inférieur à 10% la victime peut prendre un capital représentatif déterminé par la réglementation, la victime a droit à une rente en cas d'incapacité permanente, et cela se fait selon les taux d'incapacité (il y a deux type d'incapacité, incapacité temporaire et incapacité permanente) ». [M^r : KASSI, chef service prestation sociale à l'EPB].

Tableau N°26 : L'avis des enquêtés sur l'existence des maladies professionnelles.

L'existence des maladies professionnelles	Effectif	%
Oui	67	67
Non	33	33
TOTAL	100	100

Source : Enquête.

Partant des données figurant dans ce tableau ci-dessus, nous remarquons que 66% de nos enquêtés confirment l'existence des maladies professionnelles au sein de leur entreprise, par contre 33% de notre échantillon ont infirmé l'existence de celles-ci.

En effet, la complexité croissante de l'environnement de travail au sein de l'EPB rend aigue la conscience d'un danger, au point que le travail devient suspect. Nous constatons que le travail tue ou rend malade.

Contrairement à l'accident du travail, qui a un caractère brusque la maladie professionnelle est lente et progressive et résulte de l'exposition du travailleur à des produits toxiques, chimiques, des poussières,...etc. en Algérie il existe 85 tableaux de maladies professionnelles : il s'agit des tableaux définis conformément à la loi 83/13 du 02/ 05/1983 relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles. Art. 64.

D'après notre enquête au sein de l'EPB nous déduisons qu'il existe des maladies à caractère professionnel, car une maladie est professionnelle si elle est déclarée au niveau de la CNAS mais d'après nos visites à la CNAS de Bejaia nous avons constaté que l'EPB n'a jamais déclaré des maladies professionnelles car c'est la CNAS qui prend en charge les travailleurs qui bénéficient de congé maladie et la prise en charge de tous les soins nécessaires.

D'après nos questionnement certains travailleurs ont justifié leurs cas où ils ont atteint des maladies professionnelles telles que : l'hernie discale qui se produit « à l'occasion d'un mouvement de force ou d'un traumatisme parfois à l'occasion d'un effort en « porte à faux » fait au niveau de la colonne vertébrale »³, Lumbago : « qu'est une forme aigue d'une lombalgie »⁴, Silicose : affection provoquée par l'inhalation de poussières de silice, Surdité, maladies infectieuses (les travailleurs nous ont affirmé qu'il y a un salarié qui est mort à cause d'une maladie infectieuse), Tuberculose, l'asthme, allergie respiratoire,...etc.

A base des informations recueillies des entretiens avec les cadres, le médecin du travail de l'EPB dénonce l'existence des maladies professionnelles et les membres du QHSE affirment l'absence des données sur ces dernières. « Notre médecin de travail nous a rien donné sur les maladies professionnelles ». [D. Hamid, 49 ans, chef de département, enquêté n 07].

En effet nous concluons que l'entreprise ne donne pas d'importance à ce risque grave où on trouve ses salariés qui souffrent à cause de ces maladies.

³ BOURNEUF. J. et DOMART. A, *Nouveau la rousse médical*, Edition Larousse, Paris, 1981, p. 489.

⁴ *Ibid.* p. 591.

Tableau N°27 : l'influence des risques professionnels sur la vie familiale et sociale des salariés.

Influence des risques sur la vie familiale et sociale Situation familiale	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Célibataire	24	57,14	18	42,85	42	100
Marié	36	66,66	18	33,33	54	100
Divorcé	4	100	-	-	4	100
TOTAL	64	64	36	36	100	100

Source : Enquête.

Ce tableau représente l'influence des risques sur la vie familiale et sociale des enquêtés, nous constatons que toutes les catégories sont influencées par les risques, on trouve 64% des enquêtés célibataires, mariés et divorcés ont des contraintes familiales et sociales à cause du travail à l'EPB, par contre 36% de notre échantillon n'ont pas de problèmes quelque soit la catégorie : célibataire, marié ou divorcé.

D'après l'observation de ce tableau nous constatons que 100% des divorcés souffrent à cause des risques qu'ils rencontrent à l'entreprise, 66,66% des mariés ont des problèmes familiaux et sociaux, et enfin 57,14% des célibataires souffrent aussi à cause des accidents qu'ils subissent par contre 42,85% des mariés et 33,33% des célibataires ne souffrent pas des risques qu'ils rencontrent.

En effet, six enquêtés de notre échantillon avouent que l'accident au travail entraîne des influences négatives sur leurs vie sociale et familiale s'exprime ainsi « *Oui, cet accident a influencé sur mon niveau économique parce que le salaire avec ce poste aménagé est diminué, et moi j'ai 7 enfants et je n'ai pas d'autres revenus...tout ça m'a créé des problèmes familiaux* ». [Ali, 49 ans, ancien Docker].

On déduit que la majorité des accidentés enquêtés sont influencés par ces accidents du travail dans leur vie sociale parce qu'ils deviennent incapables de travailler comme avant et leur salaire devient insuffisant (diminué), vis-à-vis à la cherté de vie. Cela engendre une situation délicate et des problèmes familiaux qui provoqueraient une importante désorganisation dans la vie conjugale. Ainsi que la qualité de vie due aux limitations fonctionnelles provoquerait une déqualification sociale qui se manifesterait par un processus d'exclusion sociale, notamment au plan des loisirs.

I-3/ La politique de prévention des risques professionnels au sein de l'EPB.

Tableau N°28 : La sensibilisation du personnel de l'EPB sur les risques professionnels.

Sensibilisation	Effectif	%
Non réponse	2	2
Oui	85	85
Non	13	13
TOTAL.	100	100

Source : Enquête.

D'après nos enquêtés, la sensibilisation du personnel des risques est liée aux activités de l'entreprise portuaire de Bejaia. C'est pour cela 85% de nos enquêtés affirment qu'ils sont sensibilisés concernant les risques liés à leur activité, par contre 13% de notre échantillon disent que l'entreprise ne sensibilise jamais ses salariés, et on trouve deux enquêtés qui n'ont pas répondu à notre question, et cela peut être expliqué par la non prise en considération de notre enquête.

Nous avons obtenu au cours de nos entretiens la réponse de ce cadre de l'EPB : « Une fois que les risques sont identifiés, les employés doivent obligatoirement prendre part aux différentes séances de formation ainsi que les compagnes de sensibilisation ». [B. Amel, 36 ans, chef service gestion des carrières, enquêtée n°05].

Après notre enquête auprès de notre échantillon ainsi que les cadres et à travers les données obtenues, nous constatons qu'à l'entreprise portuaire les cadres et les agents e maîtrise sont sensibilisés par les tableaux d'affichage, les journées de sensibilisation et les panneaux directionnels, bien que les exécutants ne sont sensibilisés que par leur chef, ce qu'un ouvrier nous dit : « je n'ai que mon chef qui me protège ». [Mourad, 35ans, docker professionnel]. Donc l'ouvrier est sensibilisé que par son chef.

Tableau N°29 : La relation entre la formation et l'ancienneté.

Formation \ Ancienneté	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
(1 an 5)	16	48,48	17	51,51	33	100
(6 ans 10)	14	70	6	30	20	100
(11 ans 16)	39	82,97	8	17,01	47	100
TOTAL	69	69	31	31	100	100

Source : Enquête.

Nous remarquons que la majorité de nos enquêtés qu'ont bénéficiés d'une formation se sont ceux qui ont 11ans et plus de travail à l'EPB avec un taux de 82,97%, suivi de la catégorie 6an à 10 ans avec un taux de 70%, et enfin la catégorie de 1ans à 5 ans qui représente un taux de 48,48% de la population ciblée, par contre ceux qui n'ont pas bénéficié d'une formation représente un taux de 31% de notre échantillon.

La formation à la sécurité constitue l'une des mesures de prévention consacrée par l'EPB pour protéger ses salariés contre tout danger que peuvent y rencontrer au milieu du travail, parmi les formations on a des formations internes (effectuées au sein de l'EPB) et des formations externes (effectuées en d'hors de l'EPB).

La majorité de nos enquêtés ont bénéficié d'une formation, mais la réalité du terrain nous montre le contraire où l'on voit la non efficacité de ces formations : « *On n'est pas formés même si on a fait des formations car il n'y a pas de suivi, c'est des formations à des périodes bien limitées* », ce que nous confirme un docker : « *je travaille comme permanent depuis 7 ans et je n'ai fait qu'une seule formation à l'intérieur de l'entreprise et qui a duré que 3 jours* ». [Omar, 45 ans, ouvrier manutentionnaire].

Un autre docker affirme que « *même s'il y a des formations mais ce n'est pas sérieux car c'est des formations mal organisées, et le prof qui nous enseigne vient d'Annaba et la plupart des dockers ne comprennent pas son dialecte, alors à quoi ça sert ?* ». [Hocine, 50 ans, docker].

En effet, nous concluons que malgré que l'EPB organise des journées de formations mais on voit que la plupart des ouvriers ne sont pas formés et que l'EPB s'intéresse beaucoup plus à la formation des cadres et des agents de maîtrises. Alors de préférence que l'EPB englobe ses ouvriers dans ses plans de formation, voyant que ces derniers sont les plus exposés aux risques (surtout les ouvriers manutentionnaires).

Tableau N°30 : L'importance des Equipements de Protection Individuelle et des Equipements de Protection Collective.

l'importance du port des EPI-EPC	Effectif	%
Non réponse	3	3
la protection	90	90
la sécurité	64	64
la diminution des risques	48	48
TOTAL	100	100

Source : Enquête.

On remarque d'après les données de ce tableau ci-dessus que nos enquêtés voient que l'importance des EPI et des EPC rassemble toutes les propositions qu'on a met, car ces derniers protège le salarié, veille à sa sécurité ainsi qu'ils diminuent les risques, à ce titre on trouve 90/100 qui disent la protection, 64/100 enquêtés c'est la sécurité et 48/100 disent la diminution des risques.

Après avoir interrogé les cadres sur la question liée à la dotation ainsi qu'à l'importance des EPI et des EPC, on a compris que les équipements de protection individuelle et les équipements de protection collective sont les moyens techniques consacrés par l'EPB en matière de sécurité de ses salariés. L'administration est dotée des EPC, où les cadres sont soumis à des matériaux anti-incendie (extincteurs), les secours pour les cas d'urgence, l'éclairage, ventilation,...etc. Les exécutants sont dotés des EPI qui présente la tenue complète du travail (blouse, casque, gants, chaussures,...) qui est renouvelable quatre fois par an.

Les gens de mer sont protégés par les deux équipements (EPI/EPC) ce que nous confirme un marin : « *les remorqueurs sont très bien équipés, on a les camions anti-incendie, les scanners, l'assistance de navire qui vérifie notre conformité,...* ». [Moustapha, 51 ans, chef d'équipe des marins]. La tenue du travail protège l'ouvrier seulement contre les simples blessures comme cela l'exprime un ouvrier. « *Les gants me protègent que contre les petites blessures* ». [Omar, 45 ans, ouvrier manutentionnaire].

A partir de cette analyse nous tiendrons que ces équipements ne permettent pas une protection totale pour les salariés. Alors, il faut toujours la vigilance et la prudence pour éviter les dangers. Aussi, la politique de formation la plus répandue et la sensibilisation tout au long de l'année et bien sur l'adaptation du personnel à l'utilisation de ces équipements.

Tableau N°31 : L'existence du Comité d'Hygiène et de Sécurité.

Le comité d'hygiène et de sécurité	Effectif	%
Non réponse	2	2
Oui	92	92
Non	6	6
TOTAL	100	100

Source : Enquête.

Selon les résultats de ce tableau, nous constatons que, la majorité de nos enquêtés affirment l'existence du Comité Hygiène et Sécurité (CHS) à l'EPB avec un pourcentage de 92%, avec un taux très faible qui est de 6%. Enfin on trouve deux enquêtés de notre population ciblée qui n'ont pas répondu à la question.

A cet égard, nous observons que la plupart de notre échantillon indique que le comité existe mais il ne fait pas son travail convenablement, car ils ne sont pas présents sur le terrain, c'est rarement qu'ils viennent ; et pour ceux qui disent que ce dernier n'existe plus à cause des mauvaises conditions au terrain (manque d'hygiène, environnement pollue, la male organisation du travail, la non reconnaissance des maladies professionnelles auxquelles les travailleurs sont exposés,...).

Mais d'après les informations recueillies à base des entretiens, nous constatons que la commission d'hygiène et de sécurité joue une fonction primordiale dans l'activité de l'entreprise et cela a été confirmé par certains cadres de l'entreprise, selon eux, son rôle consiste à veiller au respect des règles d'hygiène et de sécurité, à la sensibilisation du personnel et elle cherche aussi à établir les meilleures conditions de travail pour rendre le milieu du travail plus agréable à vivre. Selon Berthet Michel et Anne Marie Gautier « La

santé et la sécurité des travailleurs doivent être inséparables du fonctionnement de l'entreprise »⁵.

D'après l'OIT « La commission d'hygiène et de sécurité contribue à la protection de la santé et à l'amélioration des conditions de travail de tous les salariés travaillant dans l'établissement »⁶. Et cette dernière doit être composée du chef d'établissement président, les membres du comité, chef service sécurité, médecin du travail, inspecteur du travail et du contrôleur sécurité de la CNAS. D'une manière générale, on peut dire que les conditions d'hygiène et de sécurité au sein de l'EPB sont moyennes, cette dernière essaye toujours d'améliorer et de créer de bonnes conditions de travail, d'ailleurs l'EPB est certifié à un environnement qualité, hygiène, sécurité, environnement un cadre confirme cela par l'expression suivante : « nous à l'EPB on a dépassé la réglementation car on est certifié à la norme OHSAS 18001 en 2007, respectivement pour l'environnement et l'hygiène et sécurité au travail ». [A Zina, 40 ans, chef de département de la DDD, enquêtée n°04].

Tableau N°32 : Les visites de l'inspection du travail sur le lieu de travail.

les visites de l'inspection du travail	Effectif	%
Oui	3	3
Non	97	97
TOTAL	100	100

Source : Enquête.

D'après les réponses fournies par nos enquêtés, concernant les visites de l'inspection sur les lieux de travail, on remarque que 97% de notre échantillon ne se souviennent pas d'une visite de l'inspection du travail sur les lieux de travail à l'EPB où ils affirment qu'ils n'ont jamais vu un inspecteur de travail sur le terrain. En revanche, 3% des enquêtés confirment que l'inspection du travail organise des visites mais au niveau de la direction mais elle ne vient pas sur le terrain.

⁵ MICHEL BERTHET et ANNE-MARIE GAUTIER. *Op-cit.* p. 19.

⁶ <http://WWW.ERUDIT.org>. Consulter le 20/05/2013.

Les enquêtés assurent toujours que l'inspection du travail n'a jamais fait son travail et qu'elle est du côté de l'administration, un travailleur dit « *normalement sa visite commence d'abord par le terrain où elle doit contrôler l'application du code du travail* ». [KARIM, 39 ans, Docker à l'EPB]. Selon le code du travail algérien l'inspection du travail sous l'aspect hygiène et sécurité, doit contrôler le respect de la réglementation du travail (horaire, médecine du travail, nuisances,...etc.), l'existence et le bon fonctionnement des institutions de représentants du personnel (CHS), le respect des règles de prévention contre les risques professionnels et la conduite d'enquête accidents et maladies professionnelles.

En revanche lors de notre visite à l'inspection du travail de la wilaya de Bejaia qui se trouve à IGHIL OUAZOUG celle-ci nous a montré qu'elle fait son travail, et qu'elle n'organise pas des visites au hasard mais elle les fait selon la demande des entreprises. Ainsi que la CNAS témoigne à son tour qu'elle fait des visites aux entreprises où elle fait des journées de sensibilisation comme c'est elle l'assureur.

De ce fait, il est évident qu'il n'y a pas une politique de surveillance et de veille de l'inspection du travail sur les lieux de travail. Malgré les textes et les lois qui obligent les inspections du travail à faire des visites de vérification et de consultation des conditions de travail dont vivent les travailleurs.

VIII-II/ La vérification des hypothèses :

Après la phase de recueil, d'analyse et de d'interprétation des données, vient l'étape de la vérification des hypothèses émises au début de notre étude.

Hypothèse N° 01:

Il s'agit de savoir réellement si la qualité des conditions de travail adoptée à l'EPB joue un rôle primordial dans la diminution des risques professionnels ou pas.

L'enquête a montré qu'un grand nombre d'enquêtés jugent que les conditions de travail au niveau de l'entreprise portuaire de Bejaia sont moyennes avec un taux de 69% par rapport à ceux qui jugent qu'elles sont mauvaises. Ils représentent 7% de la population ciblée ; à ce titre les conditions de travail doivent être prises en charge par la direction. Il faut que la sécurité

soit partie intégrante de la production dans l'entreprise et c'est à la direction de prendre l'initiative de la promotion de la sécurité au travail. Comme, elle doit être convaincue que tout accident est le résultat d'un dysfonctionnement dans l'entreprise, ainsi qu'elle doit étudier et analyser sérieusement le phénomène des risques professionnels.

Au cours de notre étude, nous avons constaté à travers les entretiens avec la catégorie des cadres que l'EPB donne beaucoup d'importance à la qualité des conditions de travail. Ce qui a été prouvé par les autres catégories en disant que les conditions de travail à l'EPB sont moyennes par rapport à la qualité des conditions de travail émises auparavant.

D'après ces résultats, on peut dire que notre hypothèse qui essaie de répondre à la question « *de la qualité des conditions de travail adoptée à l'EPB a un rôle dans la diminution des risques professionnels* », est confirmée puisque toutes les données la confirment.

Malgré ces conditions, l'entreprise doit redoubler d'effort dans l'amélioration des conditions de santé et de sécurité au travail.

Hypothèse N°02 :

Il s'agit de voir si le manque de gestion en matière d'hygiène et de sécurité provoque la multiplication des risques professionnels à l'EPB.

A travers les données statistiques des tableaux, nous constatons que les causes principales des risques professionnels ne résident pas seulement dans le manque d'hygiène et de sécurité. Mais d'autres sources nous semblent primordiales tel que : le sentiment d'insécurité au travail où on trouve 60% de nos enquêtés ne sont pas à l'aise dans l'environnement de travail en exerçant leurs activités. La souffrance au travail dont on trouve au premier lieu la fatigue; le travail de nuit ; la surcharge ; la pression ; le stress ; le bruit ;...etc. le tableau n° 34 explique que le problème de sécurité et d'hygiène est presque négligeable. Ainsi 92% de nos enquêtés confirment l'existence du comité d'hygiène et de sécurité à l'EPB qui joue un rôle important dans l'amélioration des conditions de travail, en particulier les conditions d'hygiène et de sécurité. À ce titre un cadre affirme que « *La sécurité est assurée par les surveillants de port et les gardiens portuaire de sécurité et nos agents d'assainissement assurent à leur tour*

l'entretien quotidien de l'environnement de travail, et concernant la pollution c'est normal car on est dans un port ».

D'après ces réponses, nous pouvons dire que l'hygiène et la sécurité sont améliorées parce que le service concerné donne une grande importance à ce point. Cela nous mène à dire que l'hygiène et la sécurité ne sont pas toujours considérées comme un facteur qui provoque la multiplication des risques professionnels. Mais il revient certainement aux autres causes physiques qui peuvent englober l'intensification du rythme de travail, la surcharge qui engendre la fatigue et la nervosité, ou sociales qui contiennent les problèmes familiaux, problème de logement, mauvaises relations avec les collègues,...etc.

En effet, le facteur humain provoque la multiplication des risques professionnels, c'est-à-dire l'erreur humaine se voit considérer comme étant la cause vitale de la survenance des risques professionnels de sorte qu'on remarque certains salariés exposant leur vie bien qu'ils soient conscients du danger de la situation dans laquelle ils se trouvent. Ainsi que le manque de concentration (négligence) lors de l'exécution de leur travail est présent.

A partir de cette présente analyse de la politique QHSE adoptée à l'EPB nous arrivons à infirmer la deuxième hypothèse « *Le manque de gestion en matière d'hygiène et de sécurité provoque la multiplication des risques professionnels* ».

Hypothèse n°03 :

D'après les résultats obtenus de notre enquête avec les cadres de l'EPB, nous constatons que cette entreprise adopte une politique de prévention dont on trouve les pilotes d'actions qui préviennent les risques par l'identification, l'évaluation et l'élaboration des plans d'actions. Les gestionnaires affirment que les risques sont identifiés lors des visites dans les lieux de travail. C'est-à-dire au niveau des directions opérationnelles et à l'intérieur du port. Pour cela, des comités opérationnels sont présent au niveau de la manutention en cas d'accident de travail, ainsi qu'ils identifient ces risques lors des réunions que l'entreprise convoque. Au cours desquelles les salariés concernés prennent part, des plans d'intervention sont établis pour identifier les risques. Ces réunions concernent les Agents d'exécution (les hommes du terrain) ainsi que leurs responsables de service afin de leur expliquer le danger qu'un risque professionnel soit présent pour le salarié et pour l'entreprise. Après ces derniers

procèdent à l'évaluation des risques pour déterminer la gravité du risque pour arriver à établir les plans d'actions (PMSST) dans lequel ils expliquent l'étape, le danger, le risque et la conséquence à la fin.

Cependant, nous retiendrons que l'entreprise portuaire de Bejaia a mis en place une bonne politique de prévention des risques liés aux différents postes de travail pour réduire les accidents du travail ainsi que pour protéger ses salariés lorsqu'ils sont au travail. Car un accident de travail produit un double effet : d'une part l'entreprise connaîtra un ralentissement du rythme de sa production. D'autre part, les salariés souffrent à cause des accidents subis dans leur travail, ce qui constituera une perte pour l'entreprise. À cet effet l'entreprise doit toujours organiser des campagnes de sensibilisation afin d'informer ses salariés et attirer leurs attentions sur les risques connus dans les lieux de travail. En cas d'accident de travail, l'entreprise est en quelque sorte victime d'un certain risque relatif à la vie privée du travailleur. À partir de là on comprend que les intérêts de l'entreprise puissent, à certaines conditions prévaloir sur ceux de l'ouvrier.

Vu les réponses obtenues, et à partir de cette analyse sur la politique de prévention des risques professionnels à l'EPB on aboutit à confirmer notre hypothèse « *Les gestionnaires de l'EPB préviennent les risques professionnels par la maîtrise et l'évaluation des incidents en milieu de travail en élaborant des plans d'action de prévention et d'organisation du travail* ».

Conclusion

Conclusion

Après notre étude à l'Entreprise Portuaire de Bejaia, nous arrivons à conclure notre travail, qui révèle que les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité dans cette entreprise se présentent selon une situation moyenne comme l'indique les tableaux précédents. Mais l'EPB a connu une certaine amélioration en matière de condition de travail et d'hygiène, une situation expliquée par les efforts fournis de la part des responsables afin de garantir la bonne sécurité pour son personnel dans l'environnement organisationnel.

Ainsi que les résultats de notre enquête nous ont permis en quelque sorte de comprendre que les salariés de l'EPB sont vraiment exposés aux risques. C'est pour cela qu'il faut que l'ouvrier soit prudent dans chaque action et que son chef soit toujours présent pour le protéger de tous les dangers. Concernant les risques liés à chaque activité, les cadres ne trouvent pas un danger dans l'exécution de leurs tâches. Mais à part le stress, contrairement aux autres catégories qui souffrent souvent de cette maladie professionnelle non reconnue à l'EPB notamment la catégorie des ouvriers manutentionnaire est souvent exposée aux risques professionnels. Donc tous les secteurs d'activités et toutes les catégories socioprofessionnelles de cette entreprise sont touchés par ce phénomène qui bouleverse l'organisation de l'EPB et affecte la performance des salariés et entraînant de nombreuses conséquences sur la santé des salariés.

Durant notre stage pratique effectué au sein de cette entreprise, nous avons constaté qu'il y a un manque en matière d'hygiène et de sécurité. Les risques existent toujours malgré les mesures et les moyens consacrés par l'EPB en matière de prévention. Pour limiter les risques professionnels, quelques carences en matière d'hygiène, de sécurité et de santé au travail à été révélé :

- L'amélioration des conditions de travail ne garantit pas l'hygiène et la sécurité au travail ;
- Les ouvriers sont demandeurs de journées de formations en matière de prévention et de sécurité soit à l'intérieur ou en dehors de l'entreprise particulièrement pour les nouveaux recrues, ou ceux qui changent des postes ou bien de rythme de travail ;
- Il manque un médecin du travail et un psychologue du travail, car le médecin de l'EPB c'est un médecin généraliste afin d'arriver à reconnaître les cas de maladies professionnelles qui se trouvent à l'EPB. Ainsi que pour assurer l'état de santé des

Conclusion

travailleurs surtout le problème concernant l'absence de données sur les maladies professionnelles;

- Il manque une communication interne entre la hiérarchie et les ouvriers de l'EPB, et un environnement de travail adéquat (douches, vestiaires, sanitaires, les ateliers,...);
- Les ouvriers affirment que leur souffrance est due au matériel qui est ancien des engins et des outils d'exploitation (trémies, bennes, élingues, grues, ...) adaptés à l'activité ;
- Le manque d'équipements de protection individuelle "EPI" adéquats afin de les protéger contre tous les risques : (tenue de travail, chaussure de sécurité, casques, gants, lunette, masque anti-poussière,...) ;
- Ils demandent de mettre en œuvre un plan de formation et de sensibilisation continue pour :
 - L'installation de détecteur de fumée ;
 - Le contrôle permanent concernant le respect des normes et des consignes ;
 - La préservation du personnel surtout la catégorie des handicapés qui travaillent comme Docker qui nécessite beaucoup de force physique et morale.

Nous pouvons dire que le problème de prévention et de sécurité à l'EPB peut être engendré en premier lieu par l'employé lui-même avant qu'il se transforme en problème professionnel. A cet effet, nous arrivons à conclure que les conditions de travail dans cette entreprise ne sont pas effectuées dans de bonnes conditions qui permettent aux travailleurs la protection de leur santé des risques que rencontrent et leur bien-être au travail. En ajoutant à cela les effets négatifs qu'engendrent ces risques sur la santé familiale et sociale des travailleurs.

Enfin, nous aimerons dire que les risques professionnels et leurs conséquences est un sujet d'actualité qui doit être pris en considération par toutes les entreprises algériennes publiques ou privées, pour pouvoir préserver la santé des salariés dévoiler les causes de ces derniers que coure le salarié ainsi que celle de leurs familles.

La liste bibliographique

La liste bibliographique :

a- Les ouvrages:

1. BERNARD FROMAN et al. *Qualité-sécurité-environnement, Construire un système de management intégré*, Edition Afnor, Paris, 2002.
2. CHRISTOPHE DEJOURS. *Souffrance en France - la banalisation de l'injustice sociale*-Col. Point, Seuil, 2000.
3. FRANCOIS EWALD, *une épistémologie du droit : l'Etat providence*, Yves-Marie Morissette, les cahiers de droit, Vol, 28, n°2, 1998.
4. FRANÇOIS STANKIEWI et FRANÇOIS GEUZE. *Manager RH, des concepts pour agir*. 1^{re} édition, éd de Boeck, Belgique, 2007.
5. GOLLAC MICHEL et VOLKOFF SERGE. *Les conditions de travail*. Edition la découverte, Paris, 2002.
6. JEAN-PIERRE CITEAU. *Gestion des ressources humaines* .4^{eme} édition, Dalloz et Armand Colin, Paris, 2002.
7. JEAN-PIERRE JULY. *Evaluer les risques professionnels*. Edition Afnor, Paris, 2003.
8. MARIE-FRANCE CRISTOFARI. *Bilan des sources quantitatives dans le champ de la santé et de l'itinéraire professionnel*. Centre d'étude de l'emploi, 2003.
9. MICHEL BERTHET et ANNE-MARIE GAUTIER. *L'exposition aux risques professionnels, intégrer organisation du travail et prévention*. Edition liaisons, Paris, 2000.

10. MICHEL BUHL et ANGELO CASTELLITA, *Accident de travail et maladies professionnelles*. 2^{ème} édition Delmas, Paris, 2004.
11. NICHAN MARGOSSIAN, *Risques professionnels*. 2^{ème} édition, Dunod, Paris, 2003.
12. NICHAN MARGOSSIAN. *Guide pratique des risques professionnels*. Edition Dunod, Paris, 2007.
13. PIERRE ANDLAWER. *L'exercice de la médecine du travail*. Edition Flammarion, Paris, 1975.
14. PIGANIOL CLAUDE. *Technique et politiques d'amélioration des conditions de travail*. Édition entreprise moderne, Paris, 1980.
15. VERONIQUE D'KEYSER et all. *Analyser les conditions de travail*. Les éditions E.S.F, entreprise moderne d'édition, Paris, 1982.

b- Les ouvrages de méthodologie:

1. DURKHEIM EMILE. *Les règles de la méthode sociologique*. Quadrige, PEF, 1894.
2. JOËL GUIBERT et GUY JUMEL. *Méthodologie des pratiques de terrain en sciences humaines et sociales*. Édition Armand colin, Masson, Paris, 1997.
3. LOUBET.DEL BAYLE JEAN LOUIS. *Initiation aux méthodes des sciences sociales*. Édition l'Harmattan, paris, 2000.
4. 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.

c- Les articles :

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.
3. Article n°13-14 de la « loi relative aux accidents du travail et les maladies professionnelles » .le ministre de la protection social, nouveau textes de la sécurité sociale, Alger.
4. AZIZ TIBERGUENT. « Bruit en milieu professionnel et risque professionnel ». Université de marie et pierre curie, Paris, 2006.
5. Commission de la Santé, de la Sécurité et de L'indemnisation des Accidents au Travail(CSSIAT).*Guide d'ergonomie « la manutention »*. Nouveau Brunswick, Canada, 1999.
6. Droit de la sécurité sociale. *Recueil de textes législatifs et réglementaires*.6^{eme} édition complétée et mise à jour, Alger, 2012.
7. Institut national de l'environnement et des risques (ineris). « Les risques professionnels ». France, 1999.

d- Mémoire :

1. AZRI KHOUKH. « Contribution à l'étude de l'évolution et du coût des accidents de travail et maladies professionnelles en Algérie. Avril, 2009.

e- Les dictionnaires :

1. GILLES FERREOL et al. *Dictionnaire de sociologie*. Armand collin, Masson, Paris.
2. JEAN CAPUL et OLIVIER GARNIER. *Dictionnaire d'économie et des sciences sociales*. Edition Hatier, paris, 2000.

f- Les journaux :

1. JOURNAL EL-WATAN. « *Risques professionnels, accident de travail en hausse en 2005* ». Centre de documentation, Alger.

g- Les documents internes à l'entreprise :

1. Document d'un rapport interne à l'organisme d'accueil : *Rapport annuel et statistiques*, citation du directeur général de L'EPB ACHOUR DJELLOUL, Bejaïa (Algérie), 2012

2. Document interne à l'entreprise. *M^{elle} AMEL BARCHICHE*. Chef service gestion carrière à l'EPB.

3. Document interne à l'EPB. *M^{me} AMARNIA ZINA*. Chef du département de la Direction Domaine et Développement à l'EPB.

h- Sites internet :

1. <http://www.droit-afrique.com/images/textes/Algerie/Algerie%20%20Inspection%20du%20travail.pdf>.

2. [http:// www. Futura-science. Com/ fr / définition](http://www.Futura-science.Com/fr/définition).

3. <http:// www. Futura-science. Com/ fr / définition>.

4. <http://www. Guide-du-travail. Com / Lexique>.

5. <http://www. ERUDIT. Org-santé-sécurité. Com>.

6. WWW. Algérie.360. com / Algérie/ plus de 56000 d'infractions –lies-aux-règles-de prévention de risques professionnels.

7. <http://www.algeriesoir.com/index.php?view=article&catid=37%3Aeconomie>.

Annexes

Annexes N°01:
Questionnaire et guide d'entretien.

Questionnaire

Section1: Données personnelles :

- 1- Age : 20 à 30 ans
31 à 40 ans
41 à 50 ans
51 et plus
- 2- Situation familiale : Célibataire
Marié
Divorcé
Veuf
- 3- Niveau d'instruction : Primaire
Moyen
Secondaire
Universitaire
- 4- Champ d'activité : Docker
Agent d'assainissement
Grutier portuaire
Gardien portuaire de sécurité
Surveillant de port
Matelot sur remorqueur
- 5- Catégorie socioprofessionnelle : Agent de maîtrise
Agent d'exécution
- 6- Ancienneté au poste : 1 à 5 ans
6 à 10 ans
11 ans et plus

Section2: Questions liées aux conditions de travail :

- 1- Appréciez-vous le travail ?
Oui
Non
- 2- Quelle est la nature de votre travail ? c'est-à-dire quelles sont les tâches qui vous sont assignées ?.....

3- Que pensez-vous des conditions de travail ?

Bonnes

Moyennes

Mauvaises

4- Préférez-vous le travail collectif ou individuel ?

Collectif

Individuel

5- Que représente pour vous la qualité de vie au travail ?

La santé et sécurité au travail

Le climat favorable

Les relations avec les collègues

Les relations avec la hiérarchie

- Autres :.....
.....

6- L'entreprise vous offre-t-elle les conditions nécessaires et adéquates pour la réalisation de vos activités ?

Oui

Non

- Justifiez dans les deux cas ?.....
.....

7- Les conditions de travail de l'EPB influencent-elles à la longue péniblement et négativement sur votre santé ?

Oui

Non

- Si oui, expliquez comment ?.....
.....

Section3 : Questions liées à la nature des risques professionnels :

1- Avez-vous rencontré des difficultés lors de l'exécution de vos tâches?

Oui

Non

- Si oui, lesquelles ?.....
.....

2- Comment voyez-vous les risques rencontrés lorsque l'exécution de votre activité professionnelle ?

- Dangereux
- Moins dangereux
- Mortels

3- A votre avis, quelles sont les causes de ces risques ?

- L'organisation
- Le manque de gestion en matière d'hygiène et sécurité
- Les comportements humains

- Autres:

4- Quel genre de risques pensez-vous encourir pendant l'exercice de vos tâches?

- Accidents de travail
- Maladies professionnelles
- Aucun risque

- Quel est le risque rencontré le plus souvent dans votre activité ?.....

5- Les risques professionnels rencontrés quotidiennement ont-ils des répercussions sur votre vie familiale et sociale ?

- Oui
- Non

- Si oui, comment ?.....

6- Avez-vous un sentiment d'insécurité lors de l'exécution de votre travail ?

- Oui
- Non

7- Comment expliquez-vous la souffrance au travail ?.....

3-1/ Accidents de travail :

3-1-1/ Avez-vous été victime d'un accident de travail ?

- Oui
- Non

- Si oui, combien de fois ?.....
3-1-2/ Quel type d'accident ?.....

.....
Expliquez?

.....
3-1-3/ Selon vous, quelles sont les causes primordiales de la majorité des accidents du travail?.....

.....
3-1-4/Avez-vous été pris en charge par votre entreprise ?

Oui

Non

3-1-5/ Comment étiez-vous indemnisé?.....

.....
3-1-6/ Quel est le taux d'incapacité physique ?.....

3-2/ **Maladies professionnelles :**

3-2-1/ Existe-t-il des maladies professionnelles au sein de votre entreprise ?

Oui

Non

- Si oui, lesquelles?.....

.....
3-2-2/ Etes-vous atteint d'une maladie professionnelle ?

Oui

Non

- Si oui laquelle ?.....

Section4 : Questions liées à la prévention des risques professionnels.

1- Avez-vous été sensibilisé sur les risques professionnels ?

Oui

Non

2- Etes- vous bien informés en matière de santé et de sécurité relatives à votre poste de travail ?

Oui

Non

- Si oui, par quels moyens ?.....

3- Avez-vous bénéficié d'une formation en matière d'hygiène et sécurité ?

Oui

Non

- Si oui, par quels moyens ?.....

4- Sentiez-vous mieux sécuriser après la formation ?.....

5- Etes-vous doté en EPI (équipements de protection de sécurité) dans l'exécution de vos tâches ?

Oui

Non

- Citez-les.....

6- Selon vous, quel est l'importance du port des EPI?.....
.....

7- Respectez-vous les normes et les consignes en matière d'hygiène, santé et sécurité au travail de votre entreprise ?

Oui
Non

- Si non, pourquoi ?.....
.....

8- Y a-t-il des contrôles de sécurité ?

Oui
Non

- Si oui, comment les jugez- vous ?

9- Recevez-vous les visites de l'inspection du travail sur le lieu de travail ?

Oui
Non

- Si oui, depuis quelle période ?.....
.....

10- Existe-t-il des comités d'hygiène et de sécurité au sein de l'EPB ?

Oui
Non

11- L'entreprise dispose-t-elle d'un médecin de travail ?

Oui
Non

12- Etes-vous soumis à des contrôles médicaux au sein de l'entreprise ?

Oui
Non

- Si oui, à quelle fréquence : annuelle
Semestrielle

13- Quelles sont les mesures d'amélioration que vous souhaitez apporter pour votre entreprise ?
.....
.....
.....
.....

Merci

Guide d'entretien

Ce guide d'entretien est destiné aux cadres de l'Entreprise Portuaire de Bejaia.

I) Données personnelles :

1/ Age

2/ Sexe

3/ Poste occupé

4/ Nombre d'année d'ancienneté.

II) Questions sur les conditions de travail et la nature des risques professionnels :

1/ Comment jugez-vous les risques professionnels rencontrés dans votre entreprise ?

2/ Comment identifiez-vous les risques liés aux activités de l'entreprise ?

3/ Compte tenu de la nature de l'activité exercée, comment votre entreprise portuaire évalue-t-elle les mesures de sécurité et de prévention pour éviter les risques professionnels ?

4/ Quel est le lieu de travail le plus touché par les risques professionnels ?

Précisez : poste à quai, hangar, zone d'entreposage.

5/ En cas de risque, quelles sont les premières mesures prises par l'entreprise pour la prise en charge de la victime ?

6/ Dans le cadre de la sécurité, que fait l'entreprise dans la protection des salariés ?

7/ Dans le lieu de travail, les salariés sont-ils soumis à des règles pour leur sécurité ?

8/ Les mesures de prévention sont-elles au programme de la sécurité au sein de l'EPB ?

9/ Quel est le rôle que joue la commission d'hygiène et de sécurité à l'EPB ?

10/ En matière de sécurité, quelle politique de formation appliquez-vous pour prévenir les risques professionnels ?

11/ La stratégie d'information et de formation en sécurité sont-elles bien diffusées sur les lieux de travail et auprès des salariés ?

12/ Les salariés sont-ils informés des risques connus et imprévisibles de leurs postes de travail

13/ Les salariés sont-ils soumis aux examens médicaux ?

- Lesquels?

14/ Comment procédez-vous à bien élaborer des plans d'action afin de faire face à ces risques rencontrés quotidiennement ?

15/ Quels sont les projets de l'EPB en matière d'hygiène et de sécurité ?

Merci.

**Annexes N°02: Photos qui
représentent les sources du
danger au port.**



Photo N°01 : Cette photo nous montre les travailleurs qui sont exposés au danger surtout lors du chargement et du déchargement de la marchandise (Dockers).

Source: EPB.



Photo N°02 : Cette photo représente les risques qu'enjendre l'encombrement lors l'exécution des opérations de la manutention de marchandises aux navires (les risques et dangers causés pendant les opérations du chargement et du déchargement de la marchandise).

Source: EPB.



Photo N° 03: il faut prendre les mesures de sécurité nécessaires contre les risques ainsi que les dangers auxquels les pointeurs sont exposés chaque jour.

Source: EPB.



Photo N°04 : Cette photo nous montre des travailleurs qui sont inconscients du risque et du danger qu'ils courent en se positionnant sous une grue soulevant des marchandises lourdes.

N.B. : il faut les former car le matériel est techniquement inconnu, c'est une grue allemande.

Source: EPB.



Photo N°05: cette image nous montre le Docker qui risque à tout moment soit de se renverser du haut du bateau ou que la marchandise soulevée par le grutier tombe sur lui ou sur les autres dockers qui sont à l'intérieur du navire.

La nécessité de faire face est obligatoire.

Source: EPB.



Photo N°06 : Cette photo montre l'état critique de côté hygiène dans le milieu de travail comme nous la montre cette situation alarmante (manque d'hygiène, manque d'éclairage, beaucoup de pollution,...etc.). Danger pour la santé du travailleur.

Source: EPB.



Photo N°07 : Le manque de la moindre condition d'hygiène dans les sanitaires utilisés par les dokers tels que :
l'eau, savon, poubelle,...etc.
Risque d'atteinte de maladies professionnelles contagieuses. (sanitaire vétuste).



Photo N°08 : Cette photo représente le Centre de Transit de Marchandises Dangereuses (CTMD),
il faut mettre en disposition un dispositif de sécurité important.

Source : EPB.

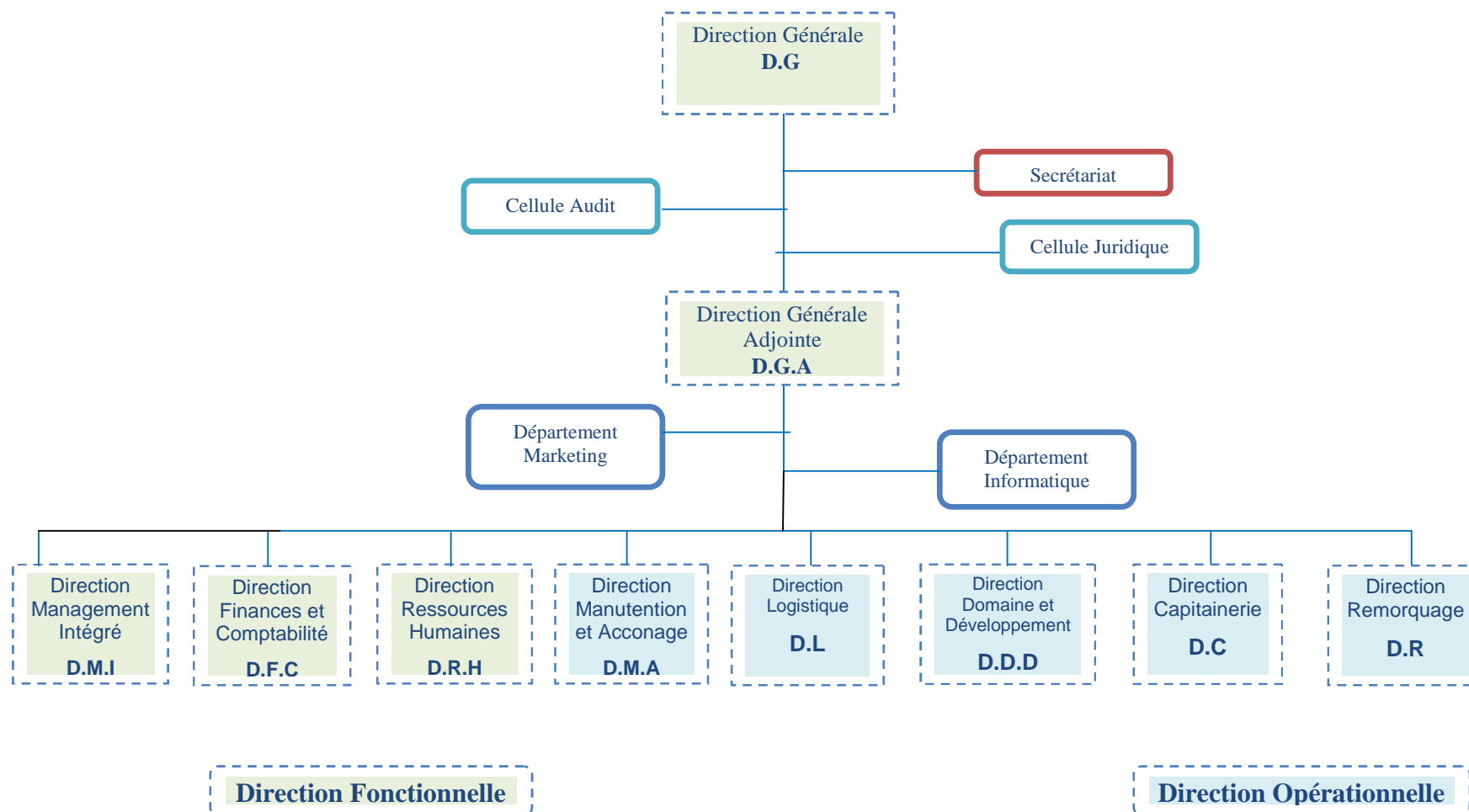


Photo N°09 : Réunion du groupe de travail des Dockers à la salle de formation qui se trouve à la Direction Générale (formation interne).

Source: EPB.

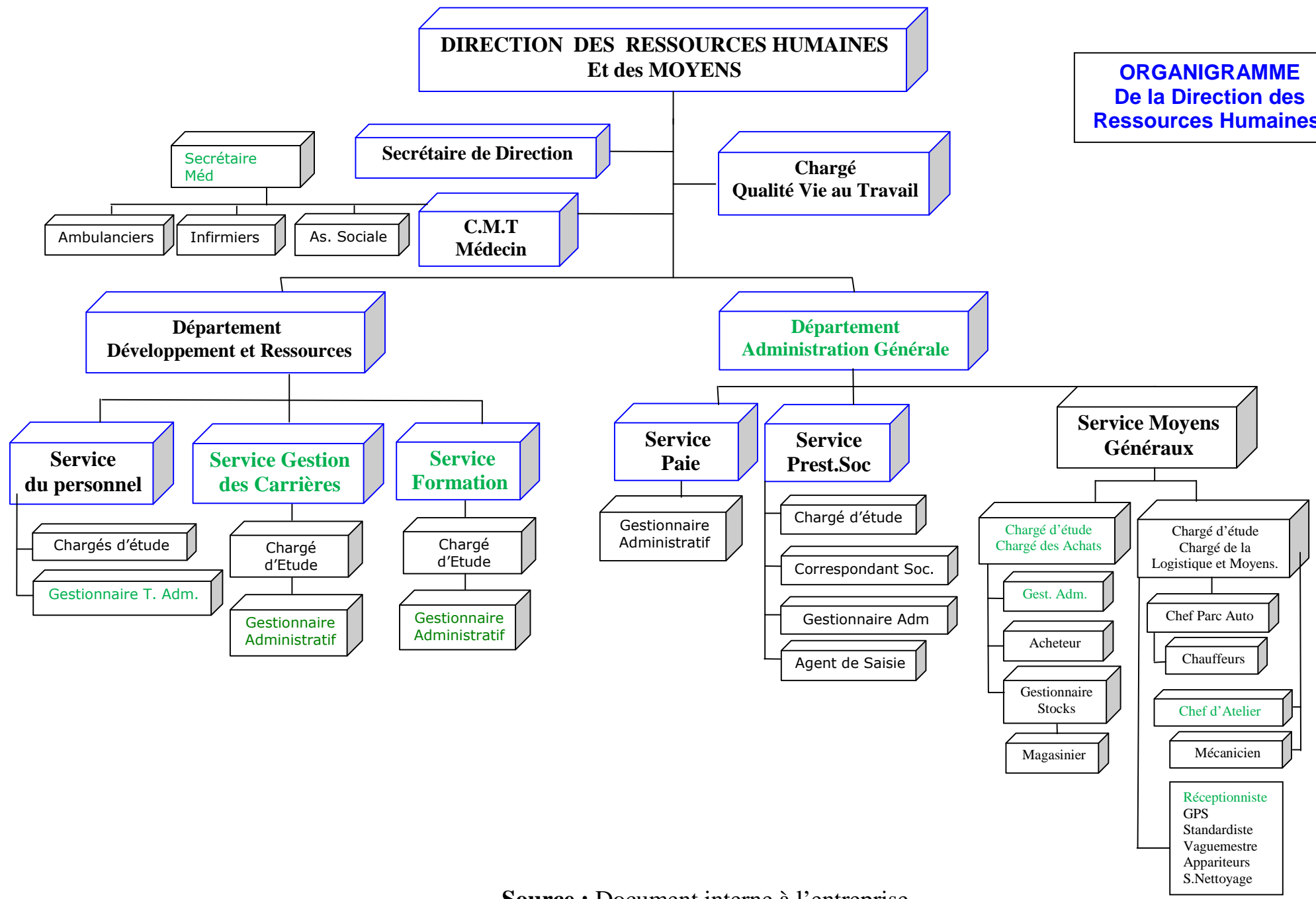
Annexes N°03:
Annexes de l'EPB.

Organigramme général de l'Entreprise Portuaire de Béjaia



Source : document interne de l'EPB.

**ORGANIGRAMME
De la Direction des
Ressources Humaines**



Source : Document interne à l'entreprise.

❖ *Définitions des Critères et indices d'évaluation des risques santé et sécurité au travail :*

1. La Hiérarchisation des risques SST.

IR	Niveau de risque	Niveau de priorité
$1 \leq I \leq 50$	Acceptable	4
$50 < I \leq 125$	Moyen	3
$125 < I \leq 200$	Majeur	2
$200 < I$	Critique	1

Source : EPB.

2. Le facteur d'exposition (E) : Le facteur d'exposition **E** donne une idée de la durée d'exposition au risque. L'échelle des valeurs du facteur d'exposition va de **1** à **4**.

Exposition Fréquence/ Durée	Rare	Peu fréquente	Fréquente	Très fréquente
Indices	1 une fois par an <5% de la durée de l'évènement	2 une fois par mois >5 %, <50 % de la durée de l'évènement	3 une fois par jour >50 %, <90 % de la durée de l'évènement	4 une fois par heure >90 % de la durée de l'évènement

Source : Enquête.

3. Le facteur gravité (G) : Le facteur gravité ou effet **G** donne une indication des dommages et conséquences possibles lorsque le risque survient. L'échelle va de **1 à 8**.

Gravité	Faible	Moyenne	Grave	Très grave
Indices	1 légère blessure, ou légère atteinte à la santé sans arrêt de travail (égratignures, brûlures superficielles, fatigue visuel...)	2 Blessures ou atteinte à la santé avec arrêt de travail mais effet sur la santé réversible (Incapacité de travail temporaire) (Hématome, fractures, mal de tête lumbago...)	4 Blessures ou atteinte à la santé avec incapacité permanente partielle. Effet sur la santé irréversible (l'agent ne peut plus travailler dans les conditions normales)	8 Incapacité totale Accident ou maladie mortelle (menace pour la vie d'une ou plusieurs personnes)

Source : EPB.

4. Calcul du facteur d'exposition :

Durée d'exposition \ Fréquence d'exposition	< 5%	> 5% >50%	> 50% < 90%	> 90%
1 fois/an	Rare 1	Rare 1	Peu fréquent 2	Peu fréquent 2
1 fois/mois	Rare 1	Peu fréquent 2	Peu fréquent 2	Fréquent 3
1 fois/semaine	Peu fréquent 2	Peu fréquent 2	Fréquent 3	Très fréquent 4
1 fois/heure	Peu fréquent 2	Fréquent 3	Très fréquent 4	Très fréquent 4

Source : EPB.

5. Le facteur de probabilité (P) : - Le facteur de probabilité **P** ou le risque qu'un incident se produise. Le facteur indique une prévision et se voit attribuer un chiffre de référence de **1 à 8**.

Probabilité	Improbable	Peu probable	Probable	Très probable
Indices	1 Événement improbable dans la vie de l'installation (ne s'est jamais produit sur le site et observé très rarement sur d'autres sites)	2 Événement peu probable dans la vie de l'installation (ne s'est jamais produit sur le site mais a été observé sur d'autres sites)	4 Événement probable dans la vie de l'installation (s'est produit au moins une fois sur le site)	8 Événement très probable dans la vie de l'installation (s'est déjà produit plusieurs fois sur le site)

Source : EPB.

6. IR : indice de risques est le produit des trois critères. (IR= Exposition x Gravité x Probabilité).

IR	Niveau de risque	Niveau de priorité
$1 \leq I \leq 50$	Acceptable	4
$50 < I \leq 125$	Moyen	3
$125 < I \leq 200$	Majeur	2
$I < 200$	Critique	1

Source : EPB.

NB : Des objectifs SST seront assignés aux risques critiques (Priorité 1) et majeurs (Priorité S02).