



جامعة بجاية
Tasdawit n' Bgayet
Université de Béjaïa

Université Abderrahmane MIRA de Bejaia
Faculté des Sciences Humaines et Sociales
Département des Sciences Sociales

Mémoire de fin de cycle

En vue de l'obtention du diplôme de MASTER en Sociologie

Option : Sociologie du Travail et des Ressources Humaines

Thème

Sécurité et Santé des Salariés au Travail

Cas pratique : Entreprise publique SONATRACH

Direction Régionale Bejaia

Réalisé par :

Mr. ADJEMI Ahmed

Mr. KESSAI Nassim

Encadré par :

Mr. SOUALMIA. A

Année Universitaire 2013/2014

Remerciements

Nous remercions Dieu de nous avoir donné la volonté pour réaliser ce modeste travail.

Nous avons aussi le plaisir de remercier vivement notre encadreur Mr SOUALMIA Abderrahmane pour le suivi de notre avancement, et à tous le personnel du département des Sciences Sociales.

Un grand remerciement à notre encadreur au sein de l'entreprise SONATRACH Mr TOULOUM Nadir pour son sacrifice et sa grande contribution à la réalisation de ce travail.

Nous adressons également nos remerciements à IKELOUFI Rafik, et à tous le personnel de l'entreprise SONATRACH et particulièrement les fonctionnaires de département HSE pour leur contribution à la réalisation de notre recherche.

En fin nous tenons à remercier tous ceux qui ont contribué de près ou de loin à la réalisation de ce travail.

MERCI.

Dédicace

Je dédie ce modeste travail à mes parents, à mes frères et mes sœurs.

À mes chers amis Lounes, Habib, Mourad, Mouhemed, et makhlouf pour leurs encouragements et leurs véracités et sincérité

Pour mon binôme Nassim pour son collaboration au cours de la réalisation de ce travail.

A. Ahmed

Dédicaces

Je dédie ce travail

*A mes chers parents pour leurs sacrifices
et encouragements.*

*A tous ceux qui ont vécu le malheur et le
bonheur avec moi.*

KESSAI. N

Liste des abréviations

N°	Abréviation	Sens
01	AD	Actes dangereux
02	AT	Accident de travail
03	BIT	Bureaux international du travail
04	CD	Conditions dangereuses
05	CCHST	Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail
06	CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
07	INPRP	Institut national de prévention des risques professionnels
08	CNPE	Centre Nucléaire de Production d'Electricité
09	CRAM	Caisse régionale d'assurance maladie
10	DRH	Direction des ressources humaines
11	DRGB	direction régionale de Bejaia
12	EPI	Equipements de protection individuelle
13	GRH	Gestation des ressources humaines
14	INRS	Institut national de recherche et de sécurité
15	OIT	Organisation internationale du travail
16	OMS	Organisation mondiale de la santé
17	MP	Maladie professionnelle
18	PIB	Produit intérieur brut
19	PME	Petite et moyenne entreprise
20	DRHC	Département ressources humaines et communication
21	RTC	Région Transport Centre de Bejaia
22	RTT	Réduction de temps du travail
23	SONATRACH	Société nationale de T ransport et de C ommercialisation des H ydrocarbures
24	SSE	Santé sécurité environnement
25	TRC	Transport par Canalisation

Liste des tableaux

N° de tableau	Titre du tableau	Page
01	la répartition de l'échantillon étudié selon le sexe	66
02	la répartition de l'échantillon étudié selon l'âge	66
03	la répartition de l'échantillon étudié selon le niveau d'instruction	67
04	la répartition de l'échantillon étudié selon la situation familiale	68
05	la répartition de l'échantillon étudié selon la fonction	68
06	la répartition de l'échantillon étudié selon l'ancienneté	69
07	la répartition de la Population d'études selon le type des conditions du travail dans l'entreprise SONATRACH	69
08	la répartition de la catégorie socioprofessionnelle selon la formation HSE	70
09	le rapport entre le statut avec les victimes d'accident travail	71
10	répartition de l'échantillon selon les genres d'accidents enregistrés dans les différentes structures de l'entreprise SONATRACH	71
11	les difficultés d'exécution des tâches et leurs impacts sur la santé	72
12	l'avis des travailleurs sur leurs conditions du travail et les risques liés à leur santé	73
13	l'avis des salariés sur le changement de leurs conditions du travail	74
14	l'avis de l'ensemble de la population d'études sur l'accomplissement de l'entretien et l'aménagement des lieux du travail	74
15	l'avis des enquêtés sur la possibilité de discuter l'amélioration de leurs conditions de travail avec leurs supérieurs	75
16	la répartition de la population d'études selon les problèmes de santé causés par leur travail	76
17	l'avis de la population d'études sur l'existence d'un comité d'hygiène, sécurité et condition du travail	77
18	l'avis de la population d'études sur l'existence d'une infirmerie à l'intérieur de l'entreprise	78

19	l'avis de la population d'études sur l'existence d'un médecin du travail	78
20	l'avis de la population d'études sur la disponibilité des équipements de protections individuelles	79
21	la répartition de la population d'études selon la formation par apport au travail effectué	79
22	l'avis des enquêtés sur l'information des salariés sur les risques liés à leur travail	80
23	l'avis de la population d'études sur l'existence des journées de sensibilisation sur les risques liés au poste du travail au sein de l'entreprise	81
24	l'avis de la population d'études sur l'existence d'une culture de santé et sécurité au travail à l'intérieur de l'entreprise	82
25	l'avis de l'ensemble de la population d'études sur la politique de prévention en matière santé et sécurité appliquée dans leur entreprise	82
26	l'avis de la population d'études sur la négligence du personnel aux mesures de sécurité et santé au sein de l'entreprise	83
27	l'avis de la population d'études sur la négligence de l'utilisation des équipements de protection individuelle	84
28	l'avis de la population d'études sur la sanction lors de la négligence aux mesures de sécurité	84
29	L'avis de la population d'études sur les causes d'accidents du travail	85

Sommaire

Sommaire

Liste des abréviations

Liste des tableaux

Introduction

Chapitre I : Cadre méthodologique

1-Les raisons de choix du thème	05
2-Les objectifs de la recherche.....	05
3-La problématique	06
4-Les hypothèses.....	11
5-Définition des concepts.....	11
6-Les études antérieures	15
7- Méthode et techniques utilisées	17
8- L'enquête sur le terrain	20

Partie théorique :

Chapitre II : La sécurité au travail

1-Définition de la sécurité au travail	24
2-Les principes de la démarche sécurité.....	25
3-Les outils et les applications de la sécurité au travail	26
4-Les types des accidents de travail	36
5-Les coûts des accidents de travail	38
6-L'arbre des causes.....	39
7-Les principes généraux de la prévention	41

Chapitre III : la santé au travail

1-Définition de la santé au travail	43
2-Les objectifs de la santé au travail	44
3-Les grandes étapes du droit du travail en santé et sécurité	45

4-Le médecin de travail et son rôle	48
5-Les accidents du travail et les maladies professionnelles	50
6-Les risques psychosociaux	54
7-Comités d'hygiène, sécurité et condition du travail.....	55

Partie pratique :

Chapitre IV : Présentation de l'entreprise d'accueil

1-Présentation de l'entreprise d'accueil.....	57
2- Situation historique et activité	57
3-L'organigramme de la Région de Transport Centre de Bejaia(RTC).....	58
4-Rôle des différentes Directions Régionale de Bejaia (DRGB)	60

Chapitre V: Analyse et interprétation des résultats

1-Analyse des données	66
2-Vérification des hypothèses	87
3- Résultats finaux	90

Conclusion

La liste bibliographique

Annexe

Introduction

Introduction

Pendant très longtemps les gestionnaires d'entreprises ont considéré les travailleurs comme des personnes recrutées pour exécuter un certain nombre de tâches, ignorant les aspirations des hommes dans le monde du travail.

En effet, au début de la révolution industrielle, l'entreprise était définie comme une entité mobilisant des facteurs de production en vue de réaliser un bénéfice donc un revenu supérieur aux coûts des facteurs utilisés dont le travail qui était considéré comme une marchandise interchangeable et prise à part de la personne qui la fournit. C'était la conception de « l'homme économique » ou « homme robot ».

Ces dernières décennies, la gestion des ressources humaines a considérablement évolué. Si à l'origine les syndicats ont mené une lutte acharnée pour rendre humaines les conditions de travail, celle-ci s'est vite transformée en lutte de prévention sociale. Aujourd'hui, le travailleur est intégré au sein de l'entreprise comme un élément fondamental nécessitant plus de protection. De nombreux pays ont adopté des législations spécifiques qui ont pour objet l'élimination à la source des risques pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique et mentale des travailleurs.

Néanmoins, malgré les différentes mesures préventives prises par le monde, les risques professionnels demeurent très élevés, en effet :

Dans le monde Selon le BIT et l'OMS, il se produit chaque année :

- 268 millions d'accidents du travail dont 2,2 millions d'accidents mortels soit :

8 333 décès / jour

17 décès / minute

- et 160 millions de nouveaux cas de maladies professionnelles.

Il est à noter qu'il se produit dans le monde 50 millions de décès par an Les décès consécutifs aux accidents du travail représentent 1,2%¹.

En Algérie Durant les cinq dernières années les moyennes enregistrées sont de Cinquante milles (50 000) accidents par an dont :

-5 000 accidents graves consolidant avec une incapacité permanente de travail qui peut être partielle ou totale (IPT) dont 50% relèvent du secteur de l'EBTP.

-900 accidents mortels par an,

Soit en moyenne :

-Un accident toutes les 05 minutes

¹ <http://www.ilo.org/>, communiqué de presse, consulter le 26 janvier 2014 à 11H33.

- Un accident grave toutes les 02 H
- Un accident mortel toutes les 02 H 30
- 3 décès par jour.

Notre recherche porte sur la sécurité et la santé des salariés au travail qui traite les causes des accidents du travail qui sont considérés comme les premiers incidents qui menacent la santé des salariés dans l'entreprise et particulièrement l'entreprise publique SONATRACH (direction régional Bejaia). On basant sur l'analyse des conditions du travail, la qualité de programme de prévention, et enfin la négligence du personnels aux mesures de sécurité au travail.

Nous avons présenté notre mémoire en cinq chapitres :

Le chapitre I : est le cadre méthodologique de la recherche contient : les raisons de choix du thème, les objectifs de la recherche, la problématique de la recherche, les hypothèses suivi de la définition des concepts, les études antérieurs, les méthodes et technique utilisées, présentation de l'enquête sur le terrain.

Le chapitre II : porte sur la sécurité au travail.

Chapitre III : porte sur la santé au travail.

Chapitre IV : porte sur la présentation de terrain de recherche

Chapitre V : porte sur l'analyse statistique et sociologique des données, vérification des hypothèses et les résultats finaux.

Chapitre I : Cadre Méthodologique

Chapitre I : Cadre méthodologique de la recherche

1-Les raisons de choix du thème :

L'importance du thème sécurité et santé des salariés au travail dans la sociologie du travail et des ressources humaines fait pour nous une des grandes raisons pour le choix de ce sujet, qui est apparu comme concret, c'est-à-dire que le sujet nous permet une réalisation concrète de notre recherche.

Alors les raisons de notre choix pour le thème « sécurité et santé des salariés au travail » sont dénombrés comme suit :

- L'importance du sujet « santé et sécurité » dans tout organisme.
- L'intérêt particulier que représente la sécurité des salariés à l'intérieur de l'entreprise SONATRACH.
- L'importance de s'occuper de la santé des salariés dans l'entreprise
- La charge que représentent les accidents du travail sur l'entreprise et l'économie national et leurs conséquences sur la santé des salariés

2-Les objectifs de la recherche:

Chaque recherche ou étude scientifique vise des objectifs spécifiques et dans un bon sens, notre étude vise à :

- Donner des descriptions objectives de la réalité sur la sécurité et la santé dans tous les secteurs d'activités au niveau national, et en particulier l'entreprise d'accueil.
- Connaître la situation et la politique de prévention des risques professionnels.
- Déterminer les facteurs influents sur les risques auxquels les salariés sont exposés.
- Connaître les différents équipements de protection individuelle et collective et leur importance sur la protection de la santé des travailleurs.
- Le fait que nous serions nous même des futur travailleurs confronter à divers situation et les problèmes professionnels liés à la santé.

3- La problématique :

L'histoire de la sécurité se confond avec celle de l'humanité. Les premiers coups reçus par les êtres humains les ont vraisemblablement amenés à réfléchir sur les causes de ces agressions, pour tenter de les éviter par la suite.

Au fil des temps et des rassemblements des hommes, l'instinct de survie individuel et le principe du chacun pour soi a cessé de prévaloir, et des règles se sont peu à peu établies en fonction des métiers (paysan, forgeron, tailleur de pierre...etc.). Ces savoir-faire ont connu dès le moyen âge une codification établie dans la corporation. Personne ne peut contester le professionnalisme des bâtisseurs de cathédrales mais on peut se demander combien des leurs sont morts pendant les travaux.

En effet, le prix de la vie humaine et l'organisation du travail étaient alors assez éloignés des préoccupations des entrepreneurs! La situation ne s'était guère améliorée au XIX^{ème} siècle lorsqu'apparurent les premiers mouvements de défense de la condition ouvrière, qui tentaient d'exiger une plus grande sécurité dans les usines.

Dans le domaine industriel, la sécurité consiste à préserver la santé des personnes, l'intégrité des biens et assurer les tâches quotidiennes sans préjudice ni dommage.¹

L'amélioration des conditions du travail, de santé et de sécurité est l'une des politiques et pratiques de la GRH. Le directeur des ressources humaines (DRH) de demain sera ordonnateur du cadre de vie au travail. L'importance des enjeux économiques et humains justifie l'intérêt qu'a l'entreprise à mener sur les conditions de travail, la sécurité, la santé et le bien être au travail.²

Le terme d'entreprise recouvre diverses réalités ; de l'affaire individuelle aux sociétés les plus puissantes qui emploient de nombreux salariés et sont en rapport avec de multiples personnes. Les moyens, le personnel, les organisations ne sont pas les mêmes dans les PME ou un groupe international, mais en ce qui concerne la sécurité, les principes à appliquer restent les mêmes.

L'entreprise, plus ou moins importante, plus ou moins bien insérée dans son tissu industriel, urbain et social, peut avoir des finalités différentes, selon qu'elle est perçue par un patron, un syndicaliste, un employé ou par l'administration. Elle doit également être considérée comme un système conçu et animé par les hommes, qui reçoivent, transforment, émettent des produits ou services, et rencontrent dans l'exercice de leurs activités des perturbations telles que

¹. MOUTON Jean-Pierre. La sécurité en entreprise. 2^{ème} édition, Dunod, paris, 2006, Pp 13,14.

². PERETTI Jean-Marie, gestion des ressources humaines, 15^{ème} édition, Vuibert, paris, 2008. P 174.

pollution, accidents, maladies, non-qualité, pannes, risques... que nous appellerons dysfonctionnement.¹

Donc, les responsables de l'entreprise sont sensés connaître les grands principes de prévention, de faire un état des lieux de l'entreprise en matière de santé et de sécurité, détecter et évaluer les risques. Ainsi qu'ils sont tenus par l'application de la démarche de prévention, pour tous ces risques professionnels liés à l'activité physique, aux agents chimiques, au bruit, à la circulation dans l'entreprise, aux équipements de protection individuelle et collective.

Ensuite, ils sont tenus d'analyser les accidents de travail et les risques a priori, l'apparition d'une maladie professionnelle, et apprécier la conformité d'une situation de travail afin de mettre le travailleur en situation favorable pour un meilleur rendement, donc de meilleur gains pour l'entreprise.²

D'un côté, mettre en place un projet d'aménagement et établir un plan de prévention, car la maîtrise des risques professionnels est un enjeu à la fois pour l'homme, l'entreprise et la société, c'est-à-dire : si les accidents du travail et les maladies professionnelles ont un coût, la prévention est un investissement ; et ces enjeux, on peut les qualifier comme suit :

- Premièrement les enjeux économiques, qui consistent à l'intégralité, d'une part des coûts directs des accidents de travail et les maladies professionnelles, frais médicaux, rentes... qui sont supportés par les entreprises à travers des cotisations de la sécurité sociale ; et d'autre part les coûts indirects qui sont ceux qui entourent l'accident, lorsqu'il est déjà survenu. La situation de panique entraîne des frais d'appels aux services de secours, des perturbations, la perte de nombreuses heures de production par les arrêts de travail occasionnés. Le poste de la victime est vacant, ce qui engendre un surcroît de travail pour les autres dans de mauvaises conditions de production, ou bien l'emploi d'un intérimaire, ou encours la formation d'un remplaçant.
- Deuxièmement la maîtrise des risques professionnels permet d'accroître les performances et la pérennité de l'entreprise.

Les coûts des accidents représentent donc une charge lourde et évitable pour l'entreprise, mais on ne peut y remédier tant que l'on ne s'est pas posé les questions suivantes : « pourquoi y a-

¹. MOUTON Jean -Pierre, op.cit, P. 05.

² HARLAY Alain., accident du travail et maladies professionnelles, 3^{ème} édition, Masson, paris, 1998, pp 1,3.

t-il des accidents dans mon entreprise ? Quelle stratégie dois-je mettre en place pour les supprimer ? »

Si les patrons ont tous le souci de faire vivre au mieux leur entreprise, ce ne sont pas pour autant des exploiters indifférents aux souffrances humaines, et beaucoup ont conscience de la nécessité de prévenir les accidents du travail.

Le respect de la vie humaine et de l'intégrité physique doit être inscrit dans le code moral de la plupart des entrepreneurs, comme il l'est dans le code du travail. Doit-on chercher d'autres raisons pour s'occuper de la sécurité ? Toutes celles qui viennent d'être présentées devraient suffire, mais nous pouvons en rajouter une dernière, la plus évidente, la plus naturelle, qui ne dépend d'aucune juridiction ni de même d'aucun code moral : l'intérêt de chacun à préserver la vie !

Chacun peut mettre l'une ou l'autre des raisons évoquées en avant mais aucune ne peut prévoir contre une autre. Les sommes, même très élevées, investies dans la sécurité et la prévention sont des gains à venir ...de profit à long terme en temps et en argent ! Toutes les raisons évoquées se justifient et participent au développement de l'entreprise et de ses facteurs humains. Toutes ces raisons doivent inciter les responsables à considérer la sécurité comme l'un des constituants du cœur de métiers de l'entreprise. Or, d'une façon générale, les dirigeants se préoccupent d'abord de la productivité, ensuite de la qualité, quand ça n'est pas uniquement de certification qualité. Très peu d'entre eux ont compris que dans la chaîne Sécurité – Qualité – Productivité, c'est la sécurité qui doit être traitée en premier pour assurer le fonctionnement optimum de l'ensemble.¹

Si l'aspect humain de la sécurité est primordial, il ne faut pas perdre de vue que les accidents du travail peuvent représenter pour l'économie nationale une très lourde charge.

Face à l'augmentation du nombre des accidents et des maladies, ainsi que des décès liés au travail, le Bureau international du Travail (BIT) et l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) ont décidé de marquer le 28 avril comme la Journée internationale de la sécurité et de la santé au travail par un appel conjoint pour le développement d'une culture de la sécurité préventive.

D'après une nouvelle estimation du BIT des accidents du travail et des maladies professionnelles qui causent la mort de deux millions de personnes chaque année, le risque

¹ MOUTON Jean- Pierre, op.cit. p 24.

professionnel est en augmentation du fait de la rapide industrialisation de certains pays développés.

D'après cette évaluation, le risque de maladie professionnelle serait aujourd'hui le plus grand danger auquel seraient exposés les travailleurs sur leur lieu de travail. En effet, ces maladies tuent 1,7 million de personnes par an, ce qui donne un rapport de quatre décès causés par une maladie professionnelle pour un décès causé par un accident.

Il ressort des dernières estimations du BIT que, en plus des décès liés au travail, il se produit chaque année près de 268 millions d'accidents du travail non mortels, qui sont suivis d'au moins trois jours consécutifs de congé, sans compter les 160 millions de nouveaux cas de maladies professionnelles qui sont enregistrés chaque année. L'OIT a déjà estimé à près de 4 pour cent la part des indemnités et absences du travail dues aux accidents du travail et aux maladies professionnelles dans le produit intérieur brut (PIB) mondial.

Les maladies professionnelles les plus courantes sont : légion, cancers provoqués par une exposition à des substances dangereuses, affections musculo-squelettiques, maladies respiratoires, perte de l'audition, maladies circulatoires, maladies contagieuses causées par une exposition à des agents pathogènes, et bien d'autres encore. Dans beaucoup de pays industrialisés où le nombre des décès causés par un accident de travail a diminué, le nombre des décès causés par une maladie professionnelle, comme l'asbestose, est, au contraire, en augmentation. A en croire cette évaluation, l'asbestose serait à l'origine de 100 000 morts par an dans le monde ayant un rapport avec le travail. Parallèlement, rien que dans le secteur agricole, qui emploie à lui seul la moitié de la main-d'œuvre mondiale, et qui est le principal secteur d'activité économique de la plupart des pays sous-développés, on enregistrerait déjà près de 70 000 décès par an pour cause d'empoisonnement dû à l'usage de pesticides, sans compter les maladies non mortelles aiguës ou chroniques, encore plus nombreuses.

L'OIT a également communiqué de nouvelles données qui montrent que dans le secteur du bâtiment ce sont au moins 60 000 accidents du travail mortels qui se produisent chaque année dans le monde, soit un décès toutes les 10 minutes. Ce secteur est responsable à lui seul de près de 17 pour cent de ces accidents, sans parler des risques pour la santé auxquels sont exposés ceux qui y travaillent, comme l'exposition aux poussières d'amiante, à la silice et aux Substances chimiques dangereuses. Ce rapport insiste, comme le font les conventions, recommandations, et directives de l'OIT, sur la nécessité de mieux planifier et coordonner les activités menées pour résoudre les problèmes de sécurité et de santé qui se posent sur les

chantiers du bâtiment, et d'orienter davantage toutes ces activités vers la lutte contre les maladies et affections professionnelles. ¹

En Algérie, les statistiques établies sur l'ensemble du territoire national par l'institut national de la prévention des risques professionnels (**INPRP**), dénombre 50 000 accident de travail par an en Algérie. Les statistiques nous apprennent également que le nombre d'employés qui décèdent annuellement suite à des accidents de travail se situe entre 700 et 800 victimes. Alors qu'environ 8000 autres subissent un handicap physique.

Ces chiffres ne reflètent pas la réalité sur le terrain. Dans notre pays, selon beaucoup d'observateurs, il ya beaucoup d'accidents de salariés non assurés qui sont étouffés par des sommes d'argent en gaies de dédommagement.

Malgré toutes les dispositions normatives et réglementaires mises en œuvre au niveau national et international, au niveau de tous les milieux de travail, et au sein des entreprises qui offrent tous les moyens de prévention nécessaires pour la protection des ouvriers, et la présence du personnel qualifiant pour l'application de la réglementation ; le constat est que les accidents du travail et les maladies liées à la profession connaissent une croissance remarquable.

Aucune entreprise ne peut échapper à des accidents du travail. Après avoir consulté le registre des accidents du travail de l'entreprise d'accueil SONATRACH, nous avons constaté que l'entreprise n'a pas pu échapper à des accidents du travail, malgré toutes les dispositions normatives et réglementaires mises en œuvre par entreprises qui offrent tous les moyens de prévention nécessaires pour la protection des salariés.

Ayant tenté de déterminer les causes de ces accidents de travail ; nous essayons de poser les tenants et les aboutissants de la sécurité et la santé des salariés au travail, qui sont les suivantes :

Quelles sont les causes qui engendrent les accidents du travail au niveau des entreprises et particulièrement au sein de l'entreprise d'accueil SONATRACH ?

Pour en savoir plus :

Est-ce que les accidents du travail survenu au sein de l'entreprise sont dus à l'inefficacité de programme de prévention en matière de sécurité et santé au travail ?

Est-ce que les accidents du travail survenu au sein de l'entreprise sont dus à la négligence au programme de prévention et ou non application à la réglementation en matière de sécurité et santé au travail établi par l'entreprise ?

¹ <http://www.ilo.org/>, communiqué de presse, consulter le 26 janvier 2014 à 15H33.

4- Les hypothèses :

« L'Hypothèse est une proposition qui anticipe une relation entre deux termes qui, selon le cas, peuvent être des concepts ou des phénomènes. Une hypothèse est donc une proposition provisoire, une présomption, qui demande à être vérifiée ».¹

La première opération de concrétisation de la question de recherche consiste à répondre habituellement sous la forme d'une hypothèse, qui est selon **MAURICE Angers** « un énoncé qui prédit une relation entre deux ou plusieurs termes et impliquant une vérification empirique² ».

Première hypothèse :

Les accidents du travail au sein de l'entreprise sont dus aux mauvaises conditions de travail.

Deuxième hypothèse :

Les accidents du travail au sein de l'entreprise sont dus à l'inefficacité de programme de prévention en matière de sécurité et santé au travail établi par l'entreprise.

Troisième hypothèse :

Les accidents du travail au sein de l'entreprise sont dus à la négligence au programme de prévention et à la non application de la réglementation en matière de sécurité et de santé au travail.

5- Définition des concepts :

Définition de la sécurité :

Sociologiquement : notion qui ne se précise pas en s'appliquant à la collectivité mais prend de plus en plus d'importance.

Psychologiquement : besoin qui, satisfait, provoque un sentiment particulier de quiétude. Ce besoin est fondamental, mais les moyens de le satisfaire diffèrent suivant les individus, les situations, les époques et les cultures. Ce sentiment découle de la certitude qu'éprouve l'individu qu'aucune menace ne pèse sur ce à quoi il tient.³

Définition du travail :

Une définition variée, dépendant de la conception de l'homme et de son rapport à la nature. Recouvrent des types de travaux très différents: travail intellectuel, manuel...etc. En général ; activité humaine plus ou moins pénible, source d'efforts et de satisfactions, ordonnée à la production des choses utiles. Notion essentielle du marxisme: principe de

¹ QUIVY Raymond, et LUC Van, manuel de la recherche en sciences sociales, 2^{ème} édition, Dunod, Paris, 1995, p135.

² MAURICE Angers, Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines. Edition Casbah, université d'Alger, 1997, P102.

³ . GRAWITZ Madeleine, Lexique des sciences sociales, 7^{ème} Edition, DALLOZ, Paris, 2000, P370.

transformation de l'homme et de la nature. Distingue le travail concret, (la valeur d'usage), du travail abstrait, (valeur d'échange qui détermine le prix), le travail simple, du travail complexe.

Dans les sociétés archaïques, distributions des activités en fonction d'objectifs pratiques, mais obéissant surtout à des impératifs non matériels (statut, prestige) liées à des rapports sociaux et culturels.¹

Définition de la sécurité au travail :

Lorsqu'une personne se sent en sécurité, elle demeure tranquille et confiante et cette personne a le sentiment d'être à l'abri de tout danger et risque.

La sécurité se définit comme une valeur dès qu'un ouvrier est exposé à des dangers où il peut avoir des risques de défaillance dû, soit à une mauvaise connaissance des risques encourus, soit à une négligence, une erreur, ou bien à un facteur externe lié à un phénomène naturel².

« La sécurité au travail signifie l'absence de tout danger au moment du travail et pendant le trajet du domicile au lieu du travail »³.

La sécurité est l'état de ce qui inspire confiance, l'absence de risques d'accident. Elle présente une condition primordiale pour les salariés car elle vise essentiellement la préservation de leur santé et leur sécurité au travail, et cela s'effectue sur la base de l'ensemble des dispositions et des règles nécessaires⁴.

Définition de la santé :

D'après le dictionnaire de la sociologie : « le mot santé fait référence à la capacité mentale, physique et spirituelle de vivre, de travailler et d'interagir joyeusement avec l'environnement ».

La santé est une notion fluctuante et relative selon les époques, les risques encourus et l'environnement culturel. Ainsi peut être proposée une approche plus dynamique encore que celle de l'organisation mondiale de la santé ; est alors un état physique et mental relativement exempt des gênes et de souffrance, qui permet à l'individu de fonctionner aussi efficacement et aussi longtemps que possible⁵.

¹ GRAWITZ Madeleine, op.cit, Pp407, 408.

² Institut de Prévention des Risques Professionnels (IPRP/ HSE), « Hygiène, Sécurité et Environnement. Manuel d'agent de sécurité ». Bejaia 2012. P 02.

³ GANGINLHEM Georges, santé concept vulgaire et question philosophique, Ed Sables, Pin Blan, 1990, p123.

⁴ MOUTON. Jean- Pierre, op.cit, P8.

⁵ BIALES C, LEURION R, RIVAUD J.L, dictionnaire d'économie et des faits économiques et sociaux contemporains, édition Foucher, Paris. 1996, pp546.547.

Bon état physiologique, puisqu'il n'y a plus de catégories sourdes, aveugles mais non entendant, non voyant, on pourrait qualifier de non-malades les gens sains. La notion de santé d'un athlète n'est pas la même que celle d'un employé, elle est donc relative.¹

Santé au travail :

La santé au travail laisse entrevoir différentes logiques médicales d'action dans l'analyse des interrelations santé/travail. Elles sont habituellement confondues dans la formulation de l'aptitude médicale au travail par le médecin de travail telle qu'elle existe dans le secteur privé. La réglementation applicable dans le secteur public retient par contre deux acteurs distincts : Le médecin du travail et le médecin agréé².

Accident :

Événement fortuit malheureux qui peut entraîner des dommages, événement imprévu³.

Les accidents du travail :

Les accidents du travail peuvent être définis de plusieurs manières. Ils le sont généralement selon l'intérêt des personnes en cause. Ainsi, pour le médecin, il peut s'agir de blessures plus ou moins profondes, de brûlures à soigner, ou à l'extrême, de maux à constater. Pour l'employeur, un accident de travail est une perte économique, car il est accompagné de temps de production perdu, de produits gaspillés et de machines brisés...etc. Pour l'accidenté, il signifie des souffrances aux corps et à l'esprit que des prestations ne suffisent pas toujours à adoucir.

On peut le définir aussi comme étant un événement violent et imprévu relié à l'environnement, à l'équipement ou à l'individu, et qui provoque des brûlures, coupures, choc électrique ou fracture pouvant entraîner la mort. Ils constituent la cause la plus fréquente de mortalité et d'invalidité au travail⁴.

Condition de travail :

Les conditions de travail résument l'ensemble des facteurs à l'exclusion des caractéristiques individuels des travailleurs qui peuvent influencer les conduites au travail, ces facteurs représentent donc l'ensemble des caractéristiques internes et externes lesquelles s'inscrit le travail. M-Montemolin considère que les conditions de travail expriment tout ce

¹ GRAWITZ Madeleine, op.cit, P.365.

² DOMONT Alain., santé, sécurité au travail et fonctions publiques, édition Masson, paris, 2000, p14.

³ MARGOSSIAN(N), Guide pratique des risques professionnels, 2^{ème} édition, Dunod, paris, 2003, p 1.

⁴ ANDRE N. Une CSST conciliante. La presse. Montréal, 26 Juin 1999. P. 7.

qui caractérise une situation de travail et favorisent ou freinent l'activité des travailleurs on distingue alors¹ :

- a. Les conditions physiques :
Sont des caractéristiques des outils des machines de l'environnement immédiat du poste du travail.
- b. Les conditions organisationnelles :
Les horaires, les cadences...
- c. Les conditions sociales :
En particulier la rémunération, la qualification, les relations avec la hiérarchie et conditions de transport.

La prévention :

Concourt à diminuer la probabilité ou la gravité d'un événement « non voulu » ou d'un dysfonctionnement comme une blessure ou bien même la production d'un nuage toxique ; la maintenance pour y courir, en tant que prévention à l'égard des machines².

La prévention est l'ensemble des dispositions ou des mesures prises ou prévues à tous les stades de l'activité dans l'entreprise, en vue d'éviter, ou bien de diminuer les risques professionnels.

Selon Pierre GOGUELIN, la prévention provient du latin. Prévenir est « l'acte de prévenir, c'est-à-dire l'acte pour lequel on prend les devants sur un événement possible afin de l'empêcher de se produire, et de diminuer les effets négatifs de cet événement au cas où on ne peut être certain de l'empêcher ».

Selon le dictionnaire *le Robert*, « la prévention est l'ensemble des mesures préventives contre certains risques, et l'organisation chargée de les appliquer ; par exemple la prévention des accidents de travail »

La négligence :

Selon Larousse la négligence est le manque de soin, d'application ou de vigilance, faute légère manque de précision³.

Entreprise :

Organisation, autonome de moyens matériels, financiers et humains (facteurs, capital et travail) ayant vocation à exercer une activité économique (production, transformation ou transformation de biens et de services) dans le but de réaliser un profil

¹ CITEAU Jean-Pierre, gestion des ressources humaines, 4eme édition, DALLOZ, Paris, 2002, p168.

² MOUTON Jean-Pierre, op.cit. PP. 7-8.

³ Larousse de poche 2009, p543.

Et selon le dictionnaire sociologique :

« Un réseau où des entrepreneurs fabriquent des produits à des clients, en réalisant cette offre par le recours aux travailleurs, en mettant en œuvre des moyens financiers, par les propriétaires, ceci dans des conditions où chacun tire avantage des efforts qui consent.

6-Les études antérieures :

La notion de sécurité a connu une évaluation significative qui a contribué aux changements des phénomènes sociaux qui sont auparavant dominés par l'approche mécaniste qui considère les travailleurs comme des machines, pour passer à une vision humaniste. Dans beaucoup d'études faites sur la sécurité et l'amélioration des conditions de travail, qui couvrent l'ensemble des organisations où le travailleur est intégré dans son travail en favorisant l'accroissement de son rendement.

6.1- La théorie d'Abraham MASLOW

A. Maslow est le premier qui a fait la hiérarchie des besoins car il dit que l'individu veut accéder toujours à d'autres (besoins) catégories de satisfaction dont il cherche l'appartenance à un groupe, il tient à être comme ayant une identité et s'il atteint ses objectifs, c'est la possibilité de se développer, de progresser qui devient sa préoccupation majeure.

Ce modèle d'A. Maslow a eu une énorme influence car il permet d'associer à chaque niveau de besoins des stimulants appropriés.

Par exemple : les besoins alimentaires qui peut être l'argent pour les travailleurs permet de satisfaire leurs besoins physiologiques et d'avoir une sécurité.

Dès qu'on le dépasse ou bien le fait que les travailleurs réalisent leurs besoins, il faut d'autres incitants au travail tel que la promotion et la valorisation des travailleurs¹.

ABRAHAM Maslow a classé les besoins humains en cinq catégories distinctes et hiérarchisées selon une structure pyramidale allant des besoins de base qui s'identifie aux besoins les plus descriptifs de l'homme : les premiers besoins sont organiques (le besoin de manger, de boire...) puis il concerne la sécurité puis l'estime de soi et enfin la réalisation de soi. Alors Maslow a classé le besoin de la sécurité dans la pyramide des besoins dans la deuxième phase. Une fois que les besoins physiologiques ne constituent plus de préoccupations primaires, les besoins de la sécurité émergente, le besoin d'être protégé contre les dangers et les menaces aussi émerge. Donc ils ne peuvent être satisfaits dans l'organisation que par la sécurité de l'emploi, de régime d'assurances et de retraite adéquates et selon M GREGOR « l'adoption de mesure arbitraire de la part de la direction. L'application de la

¹DE KEYSER Véronique, analyse des accidents de travail, les éditions entreprises moderne d'édition, Paris, 1982, pp22, 23.

décision qui comporte la sécurité de l'emploi. La pratique du favoritisme et de discrimination sont atteints des facteurs qui motivent les employés à adopter des comportements destinés leurs besoins de sécurité »¹

6.2- La théorie de causation d'accident :

Selon HEINRICH 1931 ; une blessure accidentelle résulte généralement d'une chaîne d'événement qui se produit dans un ordre fixe, logique et invariable dans le temps.

Les événements sont liés de sorte que chacun dépend de celui qui le précède et est la cause de celui qui succède leur enchainement et est comparé à celui d'une rangée de dominos mis debout de sorte que la chute du premier entraîne la chute en cascade de toute la rangée.

Les dominos au nombre de cinq sont dans l'ordre :

- L'hierarchie et l'environnement social.
- Les inaptitudes personnelles.
- Les actions ou conditions dangereuses.
- L'accident.
- La blessure.²

6.3- Les conditions du travail :

Henry FAYOL avait donné une place à la fonction sécurité dans sa définition de six grandes fonctions de l'organisation de l'entreprise. Mais le véritable essor de l'action sur les conditions du travail dans les entreprises est commencé à la fin des années 60 avec les travaux d'Elton MAYO qui montrait que l'efficacité du travail des salariés repose avant tout sur des considérations psychologiques et salariales, les recherches en ergonomie ont démontré l'importance de l'adaptation de poste du travail aux besoins psychologiques de l'employé.

Elton MAYO constate que la quantité et la qualité du travail réalisé dépend de la capacité physique ou de l'environnement de poste du travail que la cohésion de groupe, de sa motivation et style de commandement mis en œuvre. Les conclusions de MAYO consistaient à lier le rendement du travail à l'amélioration des conditions du travail surtout les relations sociales et les considérations psychologiques (les ouvriers dans le cadre des expériences de Hawthorne).

Les grandes grèves et les mouvements de révoltes des ouvriers spécialisés, la difficulté des travailleurs pour l'accomplissement des tâches réputées pénibles, l'insatisfaction des jeunes pour le travail manuel, la dégradation de certains indicateurs de performances, les

¹ LAUCHE Claude, psychologie sociale des organisations, édition Dalloz, Paris 2002, p70.

² BERNAUD Jean-Luc et LEMOINE Claude, Traité de psychologie de travail et des organisations, Dunod, Paris, 2003, P47.

mouvements démocratiques industriels dans les pays de l'Europe...etc accentuent la nécessité déjà maintes fois souligné par les travaux visant les méfaits du taylorisme et le comportement au travail de promouvoir des situations de travail totalement renouvelées.

Le début des années 70 sera marqué par un vaste mouvement en faveur de l'amélioration des conditions de travail. Les assises nationales du CNPE en 1972. Puis en 1977, la loi sur l'amélioration des conditions de travail en 1973.

La création de l'agence nationale pour l'amélioration de travail en 1974 va ponctuer en France une étape décisive dans la redéfinition du travail et ses conditions dans l'entreprise.

A ce titre, l'évolution des conditions du travail est tout à fait significative du changement historique concernant la prise en compte du facteur humain dans les organisations.

Aujourd'hui les actions d'amélioration des conditions du travail ne sont plus considérées comme fin en elle-même. Elles sont d'avantages envisagées comme mesure d'accompagnement à la restructuration d'activité ou à l'introduction de nouvelles technologies. A travers cette évolution plus récente, on perçoit mieux aujourd'hui la dichotomie sous-jacente à toute action sur les conditions du travail¹.

7-Méthodes et techniques utilisées :

Dans cette partie on présentera la démarche méthodologique que nous avons suivie durant notre recherche et elle traite la méthode et les techniques de recherche que nous avons utilisées.

7-1- la méthode utilisée :

Pour effectuer une recherche, le chercheur doit utiliser une méthode bien déterminée et précise qui soit adéquate au sujet traité et avant d'entamer les modalités du recueil de l'information, une démarche de recherche au préalable se met en place.

Selon Raymond Boudon, la méthode quantitative est celle qui permet de recueillir sur un ensemble d'éléments des informations comparables d'un élément à un autre. C'est cette comparabilité des informations qui permet ensuite de dénombrement et, plus généralement, l'analyse quantitative des données.

La condition nécessaire à l'application des méthodes quantitatives est que l'observation porte sur un ensemble d'éléments, d'une certaine manière comparables. Le plus souvent ces

¹ CITEAU Jean-Pierre, op.cit, p170.

éléments sont des individus, mais ils peuvent aussi être des groupes, des institutions des sociétés ou d'autres types d'unité¹.

La méthode quantitative vise à mesurer le phénomène d'étude, d'après MAURICE Angers « la méthode quantitative est l'ensemble de procédures pour qualifier des phénomènes à l'étude. La plupart des chercheurs en Sciences Humaines utilisent la mesure, il en est ainsi quand on fait usage d'indices, de taux, de moyens ou plus généralement d'outils que fournit la statistique ».²

Dans notre étude qui porte sur la sécurité et la santé des salariés au travail on a opté pour la méthode quantitative qui nous permet de recueillir un nombre élevé d'informations qui nous aide à comprendre et analyser les causes principales qui engendrent les accidents du travail au niveau de l'entreprise. Cette recherche exige l'utilisation d'une méthode comparative qui permet d'établir des relations entre les variables, qui apparait comme une méthode efficace pour tester nos hypothèses de recherche on établissant notamment les relations de causalité.

7-2 Les techniques utilisées :

Les techniques de recherche sont des moyens qui permettent d'aller recueillir des données dans la réalité et répondre à la question par qu'elles moyens. Elle se situe au niveau des faits ou des étapes pratiques³.

Dans le but d'avoir et de réunir le maximum d'information sur notre thème on a utilisé les techniques suivant :

7-2-1 L'observation :

Savoir c'est quoi une observation est importante ; selon le dictionnaire de gestion, l'observation est une méthode empruntée à la recherche ethnologique, qui consiste à vivre un inventaire dans le quotidien d'une population qu'on désire étudié, afin de saisir les codes, les coutumes, les mœurs, les pratiques sociales et symboliques pour mieux appréhender les spécificités⁴.

Durant notre pré-enquête, on a opté pour l'utilisation de la technique d'observation sur notre terrain de recherche avec l'aide de certains responsables de département HSE au sein de l'entreprise SONATRACH, Pour être plus prêt de notre échantillon, on a visité les différentes ateliers et les lieux du travail afin de découvrir et d'en savoir plus sur leurs conditions du

¹ BOUDON Raymond, les méthodes en sociologie, 11^{ème} édition, presse universitaire de France, paris, 1998, p31.

² MAURICE Angers, Op.cit, p 01.

³ AKTOUF Omar, méthodologie des sciences sociales et approches qualitatives des organisations, édition Macintosh, Montréal, 1987, p102.

⁴ DE BOISLANDELLE Henri Mahé, Dictionnaire de gestion, vocabulaire, Concepts et Outils, édition ECONOMICA, paris, 1998, P292.

travail, d'obtenir plus d'informations et acquérir des nouvelles connaissances sur notre sujet de recherche.

On a utilisé d'autres techniques de recherche dont on peut citer :

7-2-2L'entretien :

Selon Maurice Angers l'entretien est «une technique direct d'investigation scientifique utilisée auprès d'individus pris isolément, mais aussi dans certains cas, auprès de groupe, qui permet de les interroger de façon semi-directive et de faire un prélèvement quantitative en vue de mieux connaître en profondeur les informations¹.

On a eu recours à cette technique durant notre pré-enquête, car on a mené des entretiens avec les différents responsables, comme les cadres, agents de maîtrise, et agents d'exécution, qui nous ont donné assez de détails et d'informations relatives à notre enquête, surtout sur les causes qui engendrent les accidents du travail au sein des différents ateliers.

7-2-3Le questionnaire :

Le questionnaire ne doit considérer comme une liste de questions, mais simplement dit, le questionnaire se présente comme un document sur lequel sont notées les réponses d'un sujet déterminé².

La détermination de la technique utilisée dépend de la méthode effectuée. Après avoir choisi notre méthode de recherche (quantitative), on a constaté que la technique la plus adéquate est le questionnaire, contenant plusieurs questions ; questions fermés, questions ouvertes et questions à choix multiple tout en respectant les différents niveaux d'instruction. Cette technique nous permet de collecter le maximum d'informations afin de généraliser les résultats de notre recherche.

Notre questionnaire est réparti en quatre axes qui sont ;

- Données personnels.
- Accidents et conditions du travail.
- Programme de prévention.
- La négligence au règlement en matière de santé et sécurité au travail.

7-3 Le choix de l'échantillon :

C'est l'ensemble de personnes à interroger, est extrait d'une population plus large, appelée population mère ou population de référence.

¹ MAURICE Angers, op.cit, p 60

² JAVEAU Claude, l'enquête par questionnaire, 3^{ème} édition, revue, paris, 2002, P29.

Notre terrain de recherche est l'entreprise publique SONATRACH« Société Nationale de Transport et de Commercialisation des Hydrocarbures » (Transport par canalisation, Division Exploitation, Direction Régionale Bejaïa) elle contient 281 salariés répartis en trois catégories :

Les cadres : 91

Les agents de maîtrises : 105

Les agents d'exécution : 85

Dans le but de généraliser les résultats, on a tiré 30% de l'ensemble de la population mère.

La méthode quantitative que nous avons suivie nous permet de suivre l'échantillon probabiliste stratifié dans le but de tirer 30% de chaque catégorie socioprofessionnelle.

On a distribué 84 questionnaires et nous avons récupéré 80 exemplaires.

Alors notre échantillon se compose de 80 salariés répartis comme suit : 26 cadres, 29 agents de maîtrises, 25 agents d'exécution.

Structure effectifs de la population mère par catégorie socioprofessionnelle

Cadre : toute personne qui exerce une fonction d'encadrement ou de direction de plus d'une personne

Agent de maîtrise : est toute personne qui a une qualification (diplôme, expérience) dans un domaine particulier. Il exerce une fonction dans son domaine comme il peut être un responsable d'une machine ou d'une personne.

Agent d'exécution : est toute personne qui exerce son travail dans l'exécution ou toute personne qui utilise sa force physique ou intellectuelle dans son travail¹.

8- l'enquête sur le terrain

L'enquête sur le terrain offre la possibilité de vivre directement le phénomène étudié, en vue de confirmer ou d'infirmer les hypothèses posées dans la problématique de recherche, et également pour en savoir plus sur les causes des accidents du travail qui mettent en danger la santé des salariés dans l'entreprise Algérienne.

Présentation du terrain :

Dans notre enquête, nous avons pris en considération les éléments suivants :

¹ GULLES Ferreols et autre, dictionnaire de sociologie, 2^{ème} édition, Armand Colin, Paris, 2001, p14

a- Le lieu de l'enquête :

Le lieu de l'enquête est bien l'entreprise publique SONATRACH (Direction Régionale Bejaïa) la quelle nous avons déjà présenté dans le premier chapitre de la partie pratique

b- le temps de l'enquête :

Nous avons entamé notre enquête sur le terrain par une pré-enquête d'une semaine à partir de 09 avril 2014 sur le lieu de l'étude où nous avons fait le tour à l'intérieurs de l'entreprise et visiter les différents ateliers avec l'aide d'un fonctionnaire dans le département HSE où nous avons effectués des entretiens exploratoires avec les différents responsables et ouvriers, et c'est vers le 17 avril que nous avons commencé notre enquête pour terminer le 09 avril 2014.

c- la population enquêtée :

La population étudiée dans notre recherche n'est pas d'une seule catégorie socioprofessionnelle ou d'un seul sexe, mais elle porte sur l'ensemble des travailleurs de l'entreprise SONATRACH qui travail au sein de la direction régionale Bejaia.

Partie théorique

Chapitre II : la Sécurité au Travail

Chapitre II : la sécurité au travail :**1-Définition:**

La sécurité est l'ensemble des méthodes ayant pour objet de supprimer, ou du moins minimiser, les conséquences des défaillances ou des incidents, dont un dispositif ou une installation peuvent être l'objet, conséquences qui ont un effet destructif sur le personnel, le matériel ou l'environnement ou de l'un ou de l'autre.

H. Fayol a défini, à très bon escient, une « fonction sécurité » dans l'entreprise. Cette fonction est du ressort de la direction (avec la participation des services et le comité de sécurité), qui doit instaurer « l'esprit de sécurité ». Si l'aspect humain de la sécurité est primordial, il ne faut pas perdre de vue que les accidents du travail peuvent représenter pour l'économie nationale une très lourde charge.

Or, l'accident n'est fatal, il est presque toujours évitable. La recherche de la sécurité du personnel exerce une influence favorable sur son comportement dans le travail : si l'ouvrier se sent protégé, il est plus libre de son action, son rendement est meilleur, il se fatigue moins.

La fonction sécurité dans l'entreprise veille également à l'intégrité des installations, des stocks, des produits. Les mesures à prendre doivent être placées sous la responsabilité des personnes nettement distinguées dans l'organigramme fonctionnel.

Elles concernent :

- Le gardiennage, dont l'efficience est une simple question d'ordre ;
- Les vérifications des épreuves du matériel dangereux dont on peut confier la mission au service de maintenance.
- La défense contre le feu.

La fonction sécurité s'attache à la prévention des accidents et des maladies professionnelles par l'aménagement des lieux du travail, et les mesures de protection individuelle et collective. La propagande destinée à entretenir l'esprit de sécurité est efficace lorsqu'elle est bien comprise à tous les échelons. La sécurité des biens s'attache surtout à prévenir et combattre le risque d'incendie.

L'ensemble des mesures de sécurité s'associe à l'action du service social de l'entreprise qui apporte un complément d'aide matérielle et morale au personnel associé dans l'œuvre commune.¹

¹ www.umc.edu.dz/vf/images/cours/O-S-T/chapitre10.pdf, consulté le 10/03/2014 15 :00H

En 2005, 712 000 accidents du travail entraînant un arrêt et 536 accidents mortels sont survenus en France. Le budget de la branche Accident du Travail de la Sécurité Sociale représente 10 milliards d'euros.

Ces chiffres illustrent l'importance du problème et justifient celle de la réglementation. Il semble que l'intensification du travail résultant de la RTT ait contribué à l'augmentation du nombre d'accident.

L'hygiène et la sécurité des travailleurs dans l'entreprise doivent répondre aux conditions prévues par une réglementation abondante et complexe. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), obligatoire dans tout établissement de 50 salariés, a des attributions large :

- ✓ Il est obligatoirement consulté avant l'introduction de nouvelles méthodes d'organisation du travail, avant toute transformation importante des postes, toute modification des cadences et normes, tout aménagement important intéressant l'ambiance et la sécurité du travail.
- ✓ Il a le droit de mener des enquêtes sur les accidents du travail avec un large pouvoir d'investigation et des inspections de prévention et de surveillance.
- ✓ Il peut susciter toute initiative portant sur la sécurité ou destinée à renforcer et à former le personnel.

Le CHSCT apparaît comme un élément important de la politique de prévention dans l'entreprise.¹

2-Les principes de la démarche sécurité :

On a beaucoup parlé jusque-là des dysfonctionnements, mais les entreprises fonctionnent tout de même. Les patrons rêvent d'être irréprochables dans les opérations et la plupart des employés aspirent à bien faire. Toutefois, ce n'est pas aussi facile que cela, car quelle que soit l'action que l'on envisage, individuelle ou collective, il faut toujours réunir certaines conditions pour y parvenir.

Ces conditions peuvent être rassemblées dans quatre rubriques :

➤ L'organisation/les règles/ les moyens

C'est ce qui donne le pouvoir de faire les choses, c'est la capacité :

-de mise en oeuvre de l'ensemble des moyens nécessaires (transport, articles de sport d'hiver, etc.).

¹ PERETTI Jean-Marie, op.cit, P 180.

- d'analyse de la situation (site, conditions économiques et climatiques, etc.).
- d'application des règles (pratique du sport, connaissances des règles de cette pratique, etc.).

➤ **L'information et la formation**

C'est ce qui donne le savoir-faire. C'est le moyen par excellence de développement de chacun pour qu'il contribue positivement au programme sécurité. Un programme individuel de formation est défini annuellement pour la formation au métier, pour combler les points faibles identifiés et pour assurer le développement de chacun suivant son potentiel. Ce programme intègre l'objectif sécurité au même titre que les objectifs productivités et qualité de l'entreprise.

➤ **La pratique**

C'est évident, tout le monde essaie de faire ce qu'il a à faire. Mais, trop souvent, la manière n'y est pas et le résultat est obtenu en prenant des raccourcis et quelque fois trop souvent on échoue. Le vouloir, c'est vouloir faire comme il faut, comme on l'a dit : faire bien... et pas plus !

➤ **Le contrôle/la mesure/l'analyse**

C'est une condition beaucoup moins évidente. On l'oublie souvent, mais elle, elle ne vous oublie jamais. Elle vous pousse à continuer ou à abandonner : c'est ce qui génère la motivation. Si l'on a négligé une des rubriques précédentes, on va très vite mesurer l'écart entre ce que l'on souhaitait faire et ce que l'on a fait. Si l'écart est grand, il témoigne d'un échec et il provoque une démotivation, c'est-à-dire une bonne raison pour ne plus faire. On va rapidement avoir la bonne raison pour abandonner la pratique. Si l'on a intégré les rubriques et que l'on a réussi, on est motivé pour continuer et progresser ; on veut aller plus loin. Cette motivation résulte donc de la mesure que l'on prend de la nécessité de la pratique.

Quel que soit le sujet traité (comptabilité, production, sécurité), on doit impérativement respecter les quatre rubriques précitées si l'on veut éviter les échecs¹.

3-Outils et applications :

C'est le cycle de gestion de toute activité, y compris de la sécurité. L'organisation évoquée peut fonctionner dans n'importe quelle entreprise, même une PME, où les structures seront plus légères et les acteurs principaux moins nombreux. Dans tous les cas, le temps consacré à ces actions sera toujours inférieur à celui gaspillé du fait des accidents.

¹ MOUTON Jean-Pierre et CHABOUD Jack, la sécurité en entreprise, 1^{ère} édition, DUNOD, Paris, 2003, pp 49,50, 51.

Pour passer aux choses concrètes, il faut disposer d'outils et savoir les utiliser. Certains sont classiques et connus et de nombreux organismes savent former entre autres à la technique de l'arbre des causes, aux problèmes de la manutention (geste et posture). Mais nous voulons examiner maintenant les outils spécifiques à la démarche introduite : la visite de sécurité, les entretiens de sécurité, l'analyse de risque.

3-1 La visite de sécurité :

La visite de sécurité, outil majeur dans le dispositif, vise à éliminer des actes dangereux (AD) et les conditions dangereuses (CD). En réalité, c'est un outil du changement de culture dans la mesure où elle s'attaque aux pratiques.

C'est un outil pour la hiérarchie qui constatant un écart (AD ou CD) va devoir le faire constater à celui qui l'a commis, ce qui n'est pas facile ! Puis rechercher avec l'intéressé les causes de cet écart et enfin les solutions possibles, faciles et à portée de main.

En voici le principe :

- 95% au moins des accidents trouvent une de leurs causes dans le comportement humain,
- la multiplication des AD et CD génère des dysfonctionnements graves,
- ces AD et CD constituent des écarts par rapport à un standard, à une référence : loi, règle, procédure ou encore ce que l'on appelle les bonnes pratiques ou les règles de l'art.

Il faut donc impérativement diminuer de façon durable le nombre d'AD et CD. La visite de sécurité, l'outil par excellence de la hiérarchie, peut permettre de réduire ce nombre. C'est l'occasion pour la hiérarchie d'aller sur le terrain, pour mesurer l'écart qu'il y a entre ce qu'on attend et la réalité. Puis, une fois les écarts repérés, d'établir un dialogue avec les collaborateurs concernés pour rechercher les causes de ces écarts et comment les supprimer.

Cette visite de sécurité correspond bien aux critères qui sont :

- engagement de la hiérarchie (aller sur le terrain).
- communication (écouter, expliquer, transmettre des standards).
- contrôle (mesure des écarts).
- réaction aux écarts pour les réduire et les supprimer de façon durable.

La visite de sécurité obéit à une procédure bien précise. Il n'est pas question ici de donner un cours sur la pratique de la visite de sécurité.¹

Aller observer, cela nécessite de la concentration et de la préparation. Il va donc falloir cibler ce qu'on veut observer : choisir l'opération, savoir ce qui se fait et dans la mesure du possible, comprendre ce qui se fait.

¹MOUTON Jean-Pierre et CHABOUD Jack, op.cit, pp 89....92.

Autre point très important : aller observer les opérateurs n'est pas confortable pour eux mais y aller sans les avertir, c'est franchement de l'espionnage ou ce qu'on appelle du flicage.

Donc l'observation va concerner six domaines bien précis que nous évoquons ci-dessous :

3-1-1 Les équipements de protection individuelle ou EPI :

Quels EPI doivent être portés, pour se protéger de quels risques ? sont-ils effectivement portés ? Y a-t-il dans leur utilisation des écarts, des exceptions par rapport à la règle ? Y a-t-il une règle précise, connue et applicable ?

On se rappellera que l'EPI protège une partie d'un individu : beaucoup moins efficace qu'une protection collective qui protège tous ceux qui sont exposés. Un filet antichute protège tout le monde par opposition au harnais. On se rappellera aussi que le port des EPI est contraignant et vécu comme telle : lourd, chaud, peu pratique, empêchant une manipulation aisée... autant de raisons de ne pas les porter mais aussi pour la hiérarchie autant de raison de rechercher une autre protection.

3-1-2 La position des travailleurs :

Les tâches à accomplir entraînent parfois les opérateurs à prendre des positions pour le moins acrobatiques. Si les EPI ne sont pas portés pour faire bien son travail, l'opérateur est amené à prendre un risque insensé : on se demandera quels sont les risques encourus (blessure, chute) et comment les maîtriser.

3-1-3 Actions et réactions des travailleurs :

Même averti, répétons le, la visite de sécurité n'est pas une action d'espionnage-un individu n'aime pas se sentir observer surtout par sa hiérarchie. Il arrive donc parfois qu'à l'approche des observateurs, l'opérateur en vienne à modifier sa position, son équipement et même à quitter son poste. Il faut alors lui permettre de s'exprimer sur les raisons de sa conduite, loin de beaucoup d'indications sur les pratiques habituelles. Ces gestes de réaction sont très rapides, fugitifs, fugaces et il faut un observateur attentif et exercé pour les détecter.

3-1-4 Les outils et les équipements :

Les mauvais outils ou équipement sont souvent la source de mauvais travail et la cause des accidents. Leur examen est souvent très riche d'enseignement sur la culture d'une entreprise mais aussi sur celle d'une équipe ou d'un individu. Il n'est pas question de démontrer chaque outil pour un examen technique que la plus part d'entre nous ne saurions pas faire. Un simple examen visuel permettra de détecter l'outil en mauvais état, l'emploi du mauvais outil ou encore le mauvais emploi d'outil. Nous avons eu l'occasion de voir des clés dynamométriques sophistiquées utilisées comme marteau !

3-1-5 Les procédures :

C'est le point le plus fondamental. L'observation amène à se poser des questions sur les bonnes pratiques qui sont d'abord le respect des règles. Il ya souvent de bonnes raisons à cela et c'est en les prenant en compte que l'on rend crédible auprès des opérateurs la préoccupation sécurité de leur hiérarchie.

3-1-6 L'ordre de la propreté :

C'est l'observation la plus facile, souvent en chantier en désordre et le signe évident que quelque chose ne va pas. On n'oubliera pas que les standards de rangement et de propreté doivent être clairs, car en leur absence chacun définit son standard. On n'oubliera pas aussi d'observer et de retenir quelques points positifs qui permettront de faire aussi valoir que « tous n'est pas mauvais. »

La phase suivante consiste à demander aux opérateurs d'arrêter leur travail lorsque c'est possible pour entamer avec eux un dialogue qui est la phase fondamentale de la visite, celle qui va montrer l'importance que la hiérarchie attache à la sécurité. Après les remerciements d'usage, après avoir fait état des points positifs observés, on va être amené à évoquer factuellement les écarts constatés.

La visite de sécurité est un véritable outil de management, qui permet non seulement d'exercer un contrôle, de détecter et de réduire les écarts mais aussi de communiquer et de motiver.

C'est une action extrêmement importante, qu'il convient de pratiquer et de bien maîtriser. La durée maximale d'une visite ne doit pas excéder une heure : 10 minutes pour se préparer, 40 minutes pour observer et dialoguer et 10 minutes pour un compte-rendu concis. Tout ce qui vient d'être évoquer, relève du domaine de l'action, est quantifiable, mesurable et vérifiable. Ainsi, ces actions entraînent une diminution durable d'AC/CD, une modification de la culture de l'entreprise et donc des comportements¹.

3-2 Les entretiens de sécurité :

On vient de le voir, si l'intervention d'une hiérarchie motivée et formée aux visites de sécurité est un gage d'efficacité, il ne faut pas pour autant en faire la panacée au détriment d'autres actions également intéressantes.

La visite de sécurité, comme nous l'avons dit, est utilisée par la hiérarchie. Or, la hiérarchie de proximité, par exemple chef d'équipe, chef de quart, est souvent issue du rang et il lui est parfois difficile d'aller observer d'anciens collègues qui seront un malin plaisir de rappeler au

¹MOUTON Jean-Pierre et CHABOUD Jack, op.cit, pp 92 ...97.

visiteur que l'acte dangereux qu'il dénonce aujourd'hui faisait partie de sa pratique un an auparavant. Par ailleurs, il est également important de communiquer en groupe au niveau des opérateurs.

Les entretiens de sécurité sont donc une réponse adéquate. Le terme d'entretien est moins usé que celui de réunion désignant dans certaines entreprises un mal bien connu sous le nom de réunionnisme et trop souvent synonyme de perte de temps. Nous avons aussi trouvé le terme de mini-réunion de sécurité. Animée par le chef d'équipe ou le chef quart, ayant suivi une formation spécifique, cette mini-réunion regroupe autour de lui ses collaborateurs pour débattre d'un thème précis sur la sécurité pendant une demi-heure au maximum.

L'objectif est de faire s'exprimer le personnel sur un sujet choisi préalablement et de lui faire présenter des idées, des propositions, qui seront prise en compte chaque fois que possible. La responsabilité de ces entretiens dépend de la direction, trop souvent prise dans les exigences de l'encadrement, qui sait mal communiquer avec ses ouvriers. C'est enfin le moyen de parler en groupe de sécurité. L'animateur, chef d'équipe ou de quart, choisit donc un sujet qu'il communique à l'avance : l'ordre du jour de la réunion.

En général, ces réunions sont de deux types, information ou recherche de solutions sectorielles.

Ainsi on tient compte des avis du groupe, et chacun peut s'exprimer. Le coordonnateur peut et doit apporter son concours sous forme de suggestions des thèmes à aborder ou de documents, information, supports, etc. Chaque entretien de sécurité doit faire l'objet d'un compte-rendu, dont une copie est envoyée au coordonnateur.

Les entretiens de sécurité sont un outil de communication assez facile à mettre en œuvre, efficace, qui favorise l'esprit d'équipe, et valorise la hiérarchie de proximité. A condition de la former à cette pratique de l'animation de réunion¹.

3-3 L'analyse de risque :

Sans doute aurions-nous dû le mettre en premier car c'est véritablement le plus important. Mais à l'expérience, on voit qu'il n'est pas le plus facile à mettre en œuvre. Cette hiérarchie dans l'importance est d'ailleurs évidente. Avant toute action, il est impératif de la décrire, d'en définir le déroulement et les risques. Or, le bon sens ne suffit pas. Même pour les opérations les plus élémentaires, on trouve des écarts de pratique confondants : chacun agit selon ses possibilités, ses aptitudes, ses talents, ses envies, sa culture et sa personnalité. Il

¹MOUTON Jean-Pierre et CHABOUD Jack, op.cit, pp 100,101.

faudrait aussi admettre que la règle est un bien commun qu'aucun individu n'a le droit de changer même s'il lui paraît évident que c'est mieux.

A ce sujet l'exemple de l'accident de l'usine AZF de Toulouse attire notre attention. Il n'est pas question de minimiser le drame qu'il représente mais l'importance donnée par le public à cet événement et sans commune mesure avec, par exemple, le drame de la conduite automobile (l'équivalent d'AZF tous les 2 jours), le drame de l'exposition à l'amiante (1 800 morts par an pendant les dix années à venir). Dans tous ces exemples, l'analyse de risque n'a pas été menée ou communiquée et l'on réagit en fonction d'éléments irrationnels. Répétons que nous ne remettons pas en cause le bien fondé des législations, mais il faut connaître que la « rigueur législative » ne s'applique pas de façon uniforme à ces cas relevant pourtant de la sécurité publique.

Pour en revenir encore à l'analyse de risque, nous proposons d'admettre que le risque est représenté par l'exposition au danger et par la gravité potentielle du dommage redouté. Il est finalement fonction de plusieurs facteurs :

- La probabilité d'occurrence de l'événement redouté (je peux tomber une fois sur dix ou jamais).
- La fréquence de la réalisation de l'opération (si je ne fais jamais de vélo, mon risque de chute en vélo est nul).
- L'identification du danger (si je suis bien conscient de la présence du lion dans sa cage, je ne vais passer à proximité sans précaution. Peu de personnes se font heurter par le train sur le quai de la gare car le train y est attendu).
- La fiabilité des systèmes (si je traverse une tranchée sur une planche mouillée, si la machine s'emballe).
- La gravité potentielle de l'incident redouté : par exemple, le travail en hauteur engendre un risque de chute différent selon que je vais tomber d'un mètre dans l'eau ou de dix mètres sur le béton.

Ces facteurs dépendent eux-mêmes de plusieurs éléments dont il faut tenir compte :

- L'environnement, (le brouillard va évidemment augmenter mon risque de conduite automobile).
- La machine, l'outil que j'utilise, (par exemple une voiture avec des freins défectueux).
- Le produit et l'énergie que j'utilise, (manipuler de l'acide, ce n'est pas la même chose que de l'eau distillée de même que l'énergie thermique contenue dans la vapeur est un danger évident dont je dois me méfier).

- L'individu, l'opérateur, enfin, va influencer considérablement le niveau de risque, on retrouve là les notions de pouvoir faire bien (j'ai la procédure), de savoir (je connais la procédure), de vouloir (j'applique la procédure).

Le risque peut se quantifier par l'adéquation suivante :

$$R = P \times G$$

Où **P** est la probabilité d'occurrence de l'événement redouté et **G** sa gravité potentielle.

Et que **P**, la probabilité est fonction de la fréquence **F** de l'exposition, de l'identification **i** du danger, et de **s**, la fiabilité du système.

$$P = F \times i \times s$$

De nombreuses techniques d'évaluation des risques existent, certaines très sophistiquées, relevant de spécialistes (Amde, Amdec, Hazop, etc.)¹.

Nous proposons de considérer l'analyse de risque sous trois aspects :

3-3-1- Le niveau des installations :

A ce niveau, on trouve les risques apportés par les usines, les ateliers, les machines, les produits, les processus, les opérations qui s'y déroulent.

3-3-2- Le niveau de l'opération :

L'opération est un ensemble de tâches réalisées par une ou plusieurs personnes. L'analyse de risque des opérations permet d'aboutir à plusieurs dispositions, toutes fondamentales :

Les fiches de poste, décrivent les risques associées à un poste et les mesures à prendre pour maîtriser ces risques. Par maîtriser il faut comprendre, les maintenir en permanence à un niveau acceptable compte tenu des connaissances du moment.

Les fiches mini-requis : décrivent pour les opérations pas nécessairement rattachées à un poste, les mêmes éléments que ci-dessus : ce ne sont ni plus ni moins que des consignes de sécurité minimale et les interdits absolus que tout opérateur se doit de respecter.

Les plans de prévention et permis de travail : qui impliquent l'analyse des risques liés aux interventions d'entreprises extérieures, lorsqu'elles viennent faire des prestations chez une entreprise utilisatrice (le décret du 20 février 1992).

3-3-3- L'analyse de risque attaché à une tâche donnée, (ART) « ici et maintenant » :

Le principe de l'analyse de risque des tâches, ART est simple mais rarement mis en œuvre de façon systémique. Il consiste à ce qu'un opérateur ou le chef d'équipe, qui doit réaliser une opération, décompose cette opération en tâches plus élémentaires dont il va faire

¹MOUTON Jean-Pierre et CHABOUD Jack, op.cit, pp101...104.

l'analyse et définir les dispositions à prendre en assurant la bonne exécution, non seulement en termes de résultats mais aussi en termes de « manière de faire » et bonne pratique¹.

On comprend que cette pratique est réservée aux entreprises qui ont su porter assez loin leurs conceptions et pratiques sécurité. On le voit, l'analyse de risque est à la base de toute opération ou de tout ensemble d'opération réussie. C'est un exercice de prévention que la hiérarchie ne sait pas toujours bien pratiquer. Nous n'allons pas développer ici chacun des points ci-dessus, qui d'ailleurs relèvent de la loi ou des obligations légales. Nous voudrions simplement mettre un éclairage particulier sur l'évaluation du risque qui est un exercice important dans un système de management et qui revient sur le devant de la scène à cause de ce décret de 5 novembre 2001, qui fait obligation de transcrire sur un document unique les résultats de l'évaluation des risques.

Il s'agit bien de toutes les installations, opérations, interventions, de façon exhaustive. Ce travail doit être entrepris de façon systémique, méthodique et pour ce faire, la façon de procéder pourrait être la suivante :

D'abord constituer un groupe de base dans le quel on trouvera : le coordonnateur sécurité ou un « expert » en analyse de risque plus un responsable de production on ajoutera de plus à ce groupe le propriétaire, c'est-à-dire le responsable du secteur ou de l'activité concerné (chef d'atelier, responsable maintenance) et enfin un opérateur connaissant bien l'activité où l'opération concernée.

Il faudra donc découper le site concerné en zones et en activités. L'unité de lieu n'est pas une obligation. Une fois le découpage fait et le groupe constitué, on fera un inventaire de toutes les installations et machines.

Puis un historique des incendies et accidents enregistrés, un inventaire des caractéristiques, des procédures en vigueur, des obligations particulières. Ensuite, le groupe s'attachera à établir la liste des dangers existants dans la zone définie.

Tout se fait en salle, sous la responsabilité du leader désigné (coordonnateur sécurité). Il existe des listes de dangers et il est assez simple de les passer en revue pour décider de leur présence ou non sur la zone concernée. La présence des opérationnels est indispensable. Les ou les opérateurs participants devront être choisis parmi les meilleurs professionnels car leur savoir est précieux.

¹MOUTON Jean-Pierre et CHABOUD Jack, op.cit, pp 105,106.

Alors arrive le moment d'aller sur le terrain pour examiner la réalité. Le but est de confirmer le travail fait en salle et de s'assurer que l'on a rien oublié. Il convient ensuite, en face de chaque danger identifié, d'évaluer le risque encouru. Puis, on définit les facteurs qui vont augmenter la probabilité ou la gravité de danger redouté. Ces facteurs identifiés, on peut classer le risque dans une matrice des risques qui permettra l'évaluation. Pour tous les risques classés importants dans la matrice, on définira les mesures existantes, c'est le cas d'une majorité de situations qui permettront de ramener le risque dans une case acceptable¹.

3-4 Le tableau de bord :

Il est évidemment indispensable de disposer d'un tableau de bord pour pouvoir piloter la démarche sécurité. Ce tableau de bord dont le coordonnateur a la responsabilité doit contenir les éléments nécessaires et rien qu'eux. Il doit être d'autant plus synthétique qu'il est destiné à un niveau élevé dans la hiérarchie.

Le tableau de bord doit représenter à la fois les résultats à l'instant et le degré de réalisation du plan d'action. C'est avant tout un outil d'analyse et de prévision à l'usage de la direction. Il doit donc être le reflet le plus exact possible de la situation au moment précis où on la considère.

Le tableau de bord contient un nombre d'indicateurs sans doute tous très intéressants, mais nous n'allons définir que quelques-uns d'entre eux qui nous paraissent suffisants.

Le lecteur pourra se reporter à la publication des CRAM ou de l'INRS pour avoir un accès facile à tous les éléments :

- Le nombre d'accident avec arrêt, sans arrêt, sérieux ou potentiellement sérieux par rapport à l'évolution sur 12 mois glissants.
- Le taux de fréquences des accidents avec arrêt ou déclarés.
- Le nombre de jours d'arrêt dus à des accidents sur une année.
- Le taux de gravité qui est le nombre de jours d'arrêt pour 1 000 heures travaillées.
- Le nombre de passages à l'infirmerie sur 12 mois glissants.
- Le nombre d'accidents d'entreprises intervenantes sur 12mois glissants.

Il nous semble qu'il y a là largement de quoi analyser, compter, mesurer, sans aller chercher d'autres indices de fréquence ou de gravité. Il faut noter que d'autres pays comptent différemment. Par exemple, en Amérique du nord, le frequency rate est le nombre d'accident pour 200 000 heures travaillées.

¹MOUTON Jean-Pierre et CHABOUD Jack, op.cit, pp 106...108.

Le tableau de bord ne s'arrête pas à un constat de résultats. Il doit aussi donner une indication sur l'activité, c'est-à-dire mesurer le degré de réalisation des plans d'action. Nous avons évoqué déjà les outils à mettre en œuvre et la nécessité, pour chaque secteur de l'entreprise d'avoir le sien, cohérent avec la politique et les objectifs globaux¹.

Il convient de mesurer cela, tant en termes de quantité que de qualité. Une analyse d'accident mal faite n'est que du temps perdu...pour une action apparente et inutile.

Dans le tableau de bord, on pourra mesurer les actions suivantes :

- Le nombre de visites de sécurité effectuées versus le planning (chaque secteur, selon son importance suivra le déroulement de son plan d'action).
- Le nombre d'entretiens de sécurité réalisés.
- L'évolution de la qualité des visites de sécurité (nombre d'observations relevant de procédures, règles, comportements, matériels, ordre et propreté).
- Le contenu du plan de formation et son déroulement (a-t-on établi une définition sécurité pour tous les postes ? Est-elle appliquée ?).
- Le nombre d'analyses d'accidents effectuées (même pour des dysfonctionnements n'ayant pas entraîné d'arrêt de travail et les incidents d'opération) et l'application des mesures correctrices décidées.
- Le coût de la sécurité en termes de matériel (achat), de casse accidentelle due à des dysfonctionnements, de temps passé (réunions, entretiens, visites), de formation, d'assurance. Chaque entreprise peut rajouter ses propres critères.

Le tableau de bord doit être un reflet fidèle de la mise en place et du fonctionnement de la démarche. Il doit permettre les corrections à temps, c'est-à-dire qu'il doit être prédictif et ne pas se contenter de constater la dérive ou le succès après, c'est-à-dire trop tard².

3-5 La pratique :

Les outils ne servent à rien s'ils ne sont pas utilisés, c'est une évidence ! Tout sera rendu inefficace si l'organisation ne fonctionne pas. Le rôle de chacun à son niveau consiste à utiliser les outils et à faire fonctionner l'organisation. Pour ce qui est des outils, il y a ceux des spécialistes et ceux de la pratique courant que nous venons de présenter.

La mise en œuvre de chacun de ces instruments implique rigueur, volonté, exemplarité.

C'est ainsi que :

¹ MOUTON Jean-Pierre, op.cit, pp 108...111.

² Ibid.pp111, 112.

- Les visites de sécurité sont conduites par la hiérarchie, jusqu'au plus haut niveau. Tous les responsables doivent avoir un programme établi à l'avance et le communiquer avec ses résultats au coordonnateur sécurité.
- Les entretiens de sécurité sont requis à partir de la maîtrise. Ils font l'objet de plannings : leurs comptes rendus peuvent être visés par la hiérarchie mais ils doivent être envoyés au coordonnateur.
- Les analyses d'incident sont réalisées pour chaque cas reporté à l'initiative de la hiérarchie locale.
- L'analyse de risque est régulièrement utilisée : au cours des visites, lors de l'établissement des plans de prévention, des permis ou des autorisations de travail, avant les tâches opérationnelles par les chefs d'équipe. Les comités fonctionnent sous la houlette du directeur et du coordonnateur sécurité.
- Le tableau de bord est tenu à jour à partir des documents énoncés ci-avant et des constats du coordonnateur.
- On réagit à tout écart : on ne ferme plus les yeux, même si on n'a pas de solution. Le problème est posé au niveau où on peut et doit le régler.
- L'application stricte des règles est une norme considérée par chacun comme fondamentale.
- On voit que par une pratique simple mais volontariste de l'ensemble de la méthode, c'est tout le personnel qui est amené à participer régulièrement à des actions de sécurité.

C'est là le gage de l'instauration d'une véritable culture sécurité dans l'entreprise. Par ailleurs, sans en minimiser l'importance, le temps dévolu à ces opérations est tout à fait acceptable et le nombre d'accident ainsi évités de le justifie pleinement sans compter l'élimination du temps qu'il aurait fallu consacrer à compenser les conséquences de l'accident¹.

4-Les types d'accidents de travail :

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

4-1 Les accidents de travail sans arrêt :

¹ MOUTON Jean-Pierre et CHABOUD Jack, op.cit pp 112...114.

² MARTORY Bernard et CROZET Daniel, Gestion Des Ressources Humaines « Pilotage Social et Performance », 7^{ème} Edition, Dunod, Paris, 2008, P 212.

Ils sont généralement légers (blessures légères) et peuvent être soignés sur place, à l'infirmerie de l'entreprise de préférence et qui ne nécessitent que quelques heures de repos ou de soins. Ces accidents ne sont pas à déclarer obligatoirement, mais doivent être consignés sur des registres spéciaux. Il s'agit de petites blessures (coupure, chocs et traumatisme...)

4-2 Les accidents avec arrêt :

De quelques jours à plusieurs mois. Il s'agit d'incapacité temporaire, indemnisée en fonction de la durée de l'arrêt de travail jusqu'à reprise totale ou partielle de travail. Se sont des accidents plus graves, nécessitent des soins médicaux ou hospitaliers prolongés et intensifs ainsi qu'un repos de plusieurs jours au mois.

4-3 Les accidents de travail avec incapacité permanente :

Correspondant à des lésions définitives et des séquelles susceptibles de réduire la capacité de travail. En fonction de la gravité des dommages corporels, il existe plusieurs taux d'incapacité permanente, se traduisant par des indemnités suivant un barème défini par des textes réglementaires. (Un doigt coupé, une jambe déformée...)¹

L'incapacité permanente est définie en France, comme la perte définitive, partielle ou totale de la capacité à travailler, à la suite d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail.

En cas d'incapacité permanente est prévu le versement d'une rente et/ou d'une indemnité en capital, en fonction du taux d'incapacité permanente.

4-4 Les accidents de travail mortels :

Avec décès immédiat ou différé, suite à des complications issues d'un accident. Dans ce cas se sont les ayants droit qui reçoivent les rentes viagères, suivant des règles précises définies par des textes réglementaires².

Les accidents mortels d'origine professionnelle peuvent survenir dans des conditions très variées : sur le lieu de travail, en mission sur la route en cas d'activité professionnelle nécessitant des déplacements... Selon la sécurité routière, sont considérés comme accidents de circulation : "les accidents corporels impliquant au moins un véhicule et survenant sur une voie ouverte à la circulation publique". Certains accidents mortels sont donc à la fois des accidents d'origine professionnelle et des accidents de circulation³.

¹ www.mc.be/que-faire-en-cas-de/...accident/accident/types_accidents.jsp vu le 10 avril 2014.

² MARGOSSIAN (N), op.cit, pp 3, 4.

³ www.inrets.fr/fileadmin/ur/umrestte/AccMortel-InVS.pdf, vu le 19 mars 2014 à 16 :00h.

L'enregistrement des accidents de travail quelque soit sa nature est obligatoire par le responsables d'hygiène et de sécurité.

5-Coût des accidents de travail :

La détermination des coûts des accidents de travail repose sur un ensemble de critères qu'il faudra définir. Ces critères pourraient être variables d'une entreprise à une autre selon ses caractéristiques et ses objectifs.

Divers facteurs interviennent dans le calcul du coût d'un accident de travail, néanmoins un choix s'impose de lui-même à savoir :

- prise en compte de tous les facteurs liés à l'accident.
- prise en compte seulement des facteurs les plus importants.

La définition finale est évidemment du ressort de l'entreprise selon les conséquences que cette dernière choisit de retenir.

5-1 Coût direct (ou coût apparent) :

Il en ressort un coût apparent qui est constitué de cotisations sociales versées par l'entreprise ainsi que des dépenses de la sécurité sociales et des mutuelles qui répartissent en paiements ou remboursement des soins de santé, en indemnités journalières, en rentes suivant les cas et en frais de gestion du dossier de la victime.

5-2 Coût indirect (ou coût non apparent) :

Il en ressort un coût non apparent faisant suite à toutes les conséquences qui pourraient découler d'un accident. Ce dernier est le plus difficile à calculer car il le faut recenser d'une part tous ses aléas ensuite leur adjoindre une base de calcul fiable.

Les coûts indirects peuvent se répartir suivant le tableau qui suit:

Coûts sociaux	-salaire et indemnités dus à la victime -salaires correspondants aux temps perdu par les autres travailleurs au moment de l'accident -dons et secours à la victime
Coûts liés à la perte de la production	-manque à gagner relatif aux arrêts de travail -diminution de rendement causé par une éventuelle appréhension et démotivation -produit endommagés (rebuts)
Coûts matériels	Remise en état matériels endommagés
Coûts administratifs	-frais d'enquête -embauche ou remplacement -réorganisation de la production
Coûts comptables	-assurances -honoraires d'expert
Coûts commerciaux	-pénalité de retard -perte éventuelle de l'image de marque de l'entreprise
Coûts répressifs	-sanctions pénales -réparations supplémentaires versées à la victime ou ses ayant droits -cotisation supplémentaires
Coûts de prévention	-formation à la sécurité et propagande pour la prévention -renforcement des moyens de contrôle Salaire et équipement des services de santé et sécurité
Autre coûts	-altération de climat sociale (grève, revendication -environnement ¹

6-L'arbre des causes :

Une réflexion structurée pour trouver les causes racines. Remonter aux causes, à l'origine de l'incident ou de l'accident. L'arbre des causes est une représentation graphique des faits ayant concouru à l'accident. Le but est de partir de constat et de remonter pas à pas l'enchaînement logique des faits qui l'ont provoqué.

¹ Institut technologique de formation, analyse et coût des accidents, brochure, techno format, lotissement du lycée villa K N°05 Rouiba Alger pp 16, 20.

6-1 Pourquoi l'utiliser ?

Objectif :

Un événement n'arrive pas par hasard, il est dû à plusieurs causes. Rechercher l'ensemble des causes d'un événement permet de comprendre ce qui s'est passé afin d'éviter la répétition d'accident ou la survenue d'autres accidents comparables. Pour cela, une méthode d'analyse telle que l'arbre des causes permet d'agir rapidement. Il est utilisé dans une démarche a posteriori : l'incident ou l'accident a eu lieu. On recherche les causes de cet événement afin qu'il ne puisse plus se reproduire.

6-2 Comment l'utiliser ?

Etapes :

- **Recueillir les informations** : relever les faits auprès des victimes, des témoins et du personnel de l'encadrement, sur le lieu de l'accident et le plus tôt possible. Déterminer la chronologie des opérations ayant précédé l'accident.
- **Constituer l'équipe qui va réaliser l'analyse des causes** : la victime si possible, les témoins, les responsables SSE, le CHSCT...
- **Analyser l'accident et construire l'arbre** : rechercher les causes objectives de l'incident/ accident, et poser-vous systématiquement trois questions : qu'a-t-il fallu pour que ce fait apparaisse ? est-ce nécessaire ? est-ce suffisant ? ensuite construisez l'arbre en respectant cette méthode :
 - enchaînement** : un fait a une seule cause.
 - disjonction** : deux faits ont une même cause.
 - conjonction** : un fait a plusieurs causes.
- **Recherche des solutions** : il s'agit de tirer les enseignements nécessaires pour prévenir le risque en d'autres lieux, ou autre circonstances. Rechercher les mesures correctives adaptées et s'il existe des risques semblables dans d'autres activités, proposez des mesures préventives.
- **Informez les travailleurs et vérifiez l'application des mesures retenues** : vous devez attirer l'attention des travailleurs confrontés aux mêmes risques et vérifier qu'ils respectent bien les mesures retenues pour éviter un nouvel accident.

6-3 Méthodologie et conseils :

Pour être efficace, la méthode doit reposer sur un travail de groupe. Elle doit impliquer chacun des acteurs et éviter que cela ne devienne le travail d'un spécialiste.

Il est important d'ouvrir le dialogue entre toutes les personnes concernées : victime, témoins, encadrement, responsable, etc. cette analyse est une recherche positive des causes et surtout

pas la recherche des coupables. si des personnes sont en causes, on travaillera sur le « pourquoi » (pourquoi n'ont-elle pas respecté les consignes ?

6-4 Avantages :

- ✓ Un outil visuel pour bien comprendre comment est arrivé les accidents.
- ✓ L'arbre des causes permet de prévenir la venue d'accidents similaires¹.

7-Les principes généraux de la prévention :

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

La mise en œuvre des principes généraux de prévention peut s'appuyer sur les axes de travail suivants :

- Éviter les risques,
- évaluer les risques qui ne peuvent être évités,
- combattre les risques à la source,
- adapter le travail à l'homme (afin notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé),
- tenir compte de l'état d'évolution de la technique,
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou moins dangereux,
- planifier la prévention (en intégrant la technique, l'organisation, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants),
- prendre les mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle,
- donner les instructions appropriées aux travailleurs (pour leur sécurité et celles des autres).

La logique derrière ces neuf principes de prévention est, qu'au delà de la nécessaire conformité au droit, il faut constamment veiller à ce que le travail soit adapté à l'homme et modifier l'organisation en conséquence.²

¹GILLET-GOINARD Florence, MONAR Christel, La Boite à Outils en Santé- Sécurité Environnement, Edition Dunod, Paris, 2010. P 157.

² LIMOUSIN Jean-Pierre et son groupe, santé et sécurité au travail, GUIDE DES PME/PMI, Edition 2010, p 9.

Chapitre III : la Santé au Travail

Chapitre III : la santé au travail :

1-Définition :

La santé au travail est une démarche interdisciplinaire, associant employés et employeurs, dans le but de créer un lieu de travail favorable à la santé et de lutter contre la « Discrimination salariale selon l'état de santé ».

Cette démarche met en place des programmes de bien-être au travail axés sur l'individu (le travailleur). Elle associe les aspects environnementaux, sociaux, ergonomiques et organisationnels de l'activité professionnelle, avec les problèmes de santé individuels, familiaux et communautaires. Le travailleur est considéré dans sa globalité et non plus sous un angle purement médical.

La santé au travail, concept apparu au début des années 1980, rejoint ainsi le concept de la « promotion de la santé au travail », apparu dans les années 1990. La médecine du travail fait partie de cet ensemble.

Le texte des Conventions et Recommandations de l'OIT se trouvent reprises en références La définition de la santé proposé par la Convention 155 de l'OIT de 1981 portant sur la sécurité et la santé au travail est la suivante : « le terme « santé », en relation avec le travail, ne vise pas seulement l'absence de maladie ou d'infirmité; il inclut aussi les éléments physiques et mentaux affectant la santé directement liés à la sécurité et à l'hygiène du travail. »

Un pas supplémentaire est franchi par la Convention 161 de l'OIT de 1985 portant sur les services de santé au travail : « l'expression « services de santé au travail » désigne un service investi de fonctions essentiellement préventives et chargé de conseiller l'employeur, les travailleurs et leurs représentants dans l'entreprise en ce qui concerne :

- les exigences requises pour établir et maintenir un milieu de travail sûr et salubre, propre à favoriser une santé physique et mentale optimale en relation avec le travail.

- l'adaptation du travail aux capacités des travailleurs compte tenu de leur état de santé physique et mentale », ajoutant en son article 9, que « les services de santé au travail devraient être multidisciplinaires »¹.

Le Comité mixte OMS-OIT, en 1995, définit ainsi la Santé au travail : « la santé au travail s'articule autour de trois objectifs distincts :

¹ www.medecinedutravail.net/.../sante-au-travail-et-evolution-legislative.ht vu le 28 mars 2014 à 14h.

- préservation et promotion de la santé du travailleur et de sa capacité de travail.
- amélioration du milieu de travail et du travail, qui doivent être rendus favorables à la sécurité et la santé.
- élaboration d'une organisation et d'une culture du travail qui développent la santé et la sécurité au travail. Cette culture s'exprime, en pratique, dans les systèmes de gestion, la politique en matière de gestion du personnel, les principes de participation, les politiques de formation, et la gestion de la qualité. »

Le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST) définit ainsi la Santé au travail: « La santé au travail est une approche globale et intégrée en matière de santé qui vise toutes les personnes dans un lieu de travail et l'organisation dans son ensemble. Cette approche s'applique à une grande variété d'aspects touchant à la santé, conditions physiques et psychosociales, environnement, pratiques en matière de santé, ressources personnelles, etc. par l'intermédiaire de programmes, de politiques et de pratiques. »

Les partenaires de la santé au travail :

L'acteur principal de la santé au travail est le travailleur lui-même qui doit être capable de prendre en main sa santé (d'une manière globale et intégrée, voir les définitions).

L'employeur, sa ligne hiérarchique et les représentants des travailleurs au sein de l'entreprise sont en deuxième ligne.

Autour de ce triptyque, vont agir des « spécialistes » de la santé au travail. Ces derniers relèvent des pratiques nationales. Relevons parmi ceux-ci, les épidémiologistes, les ergonomes, les hygiéniste du travail et/ou industriels, les infirmières du travail, les ingénieurs de sécurité, les médecins du travail, les psychologues industriels, les toxicologues industriels, etc..¹.

2-L'objectif de la santé au travail :

- Promouvoir et maintenir le plus haut degré de bien-être physique, mental et social des travailleurs dans toutes les professions.
- Prévenir tout dommage causé à la santé de ceux-ci par les conditions de leur travail.
- Les protéger dans leur emploi contre les risques résultant de la présence d'agents préjudiciables à leur santé.

¹www.medecinedutravail.net/.../sante-au-travail-et-evolution-legislative.ht vu le 28 mars2014 à 16h.

- Placer et maintenir le travailleur dans un emploi convenant à ses aptitudes physiologique et psychologique.
- Adapter le travail à l'homme et chaque homme à sa tâche

Les activités en matière de santé au travail comportent essentiellement trois volets :

- Le maintien et la promotion de la santé des travailleurs et de leurs aptitudes au travail.
- L'amélioration des conditions et du milieu du travail pour assurer la sécurité et la santé au travail.
- L'adoption de système d'organisation du travail et de cultures d'entreprises susceptibles de contribuer à la sécurité et à la santé au travail et de promouvoir un climat social positif et le bon fonctionnement de l'entreprise¹.

3 Grandes étapes du droit de travail en santé et sécurité :

3-1 Repères historiques Plus d'un siècle d'évolution :

La prévention des risques professionnels est l'aboutissement de plus d'un siècle d'évolutions. D'une part, l'évolution du droit du travail qui édicte les règles applicables dans l'entreprise. D'autre part, l'évolution du mécanisme de réparation des dommages et de ses institutions, qui diffusent bonnes pratiques de prévention et recommandations en vue de réduire les accidents du travail ou les maladies professionnelles.

Soustraire du risque : 1840, naissance de la réglementation en prévention

L'histoire de la santé au travail commence schématiquement en 1840. Une étude, présentée à l'Académie des Sciences, dresse un tableau alarmant de l'état physique et moral de la population ouvrière. Cet état des lieux légitime une intervention de l'État pour préserver la population salariée, alors en augmentation constante du fait de l'essor industriel, et pour assurer l'avenir de la société.

L'État intervient par plusieurs lois, ayant pour objectif de soustraire du risque les populations les plus faibles pour les protéger :

- La loi du 22 mars 1841 interdit le travail de nuit et les travaux dangereux aux enfants, et fixe l'âge d'admission au travail à 8 ans.
- La loi du 19 mai 1874 limite le travail des femmes et des enfants, et fixe à 12 ans l'âge d'admission.
- La loi du 2 novembre 1892 relève l'âge d'admission à 13 ans et instaure un repos dominical obligatoire pour les femmes et les jeunes de moins de 18 ans².

¹DOMONT Alain., op.cit, p 01.

²<http://www.inrs.fr/accueil/inrs/panorama-prevention/historique.html.vu> le : 20/02/2014 à 14h00.

Maîtriser le risque : 1893, première loi générale sur l'hygiène et la sécurité au travail

En 1893 est promulguée la première loi qui concerne l'ensemble des travailleurs (et plus seulement les plus faibles). Elle prescrit des règles qui doivent permettre de maîtriser le risque. Cette approche de maîtrise du risque complète l'approche de départ. Ainsi, par exemple :

- Un décret du 28 décembre 1909 limite le port de charges lourdes pour les femmes et les jeunes travailleurs.
- 11 décrets du 11 juillet 1913 prescrivent des règles applicables à certaines activités (blanchisserie, industrie textile...) ou à certains risques spécifiques (plomb, électricité, air comprimé...).

Intégrer la sécurité le plus amont possible : dès 1939

À la veille de la seconde guerre mondiale, la démarche réglementaire s'enrichit d'une nouvelle approche en prévention. Pour faciliter la maîtrise des risques chez les travailleurs utilisant des équipements ou des produits, une série de textes imposent des obligations en amont, aux fabricants ou aux fournisseurs :

- La loi du 24 juin 1939 interdit la vente ou la location de machines dangereuses, non dotées de dispositifs de protection, dès lors que de tels dispositifs existent.
- La loi du 10 juillet 1948 impose l'étiquetage de certains produits nocifs pour leur mise sur le marché (comme les hydrocarbures benzéniques, les composés arsenicaux...).

Le principe d'intégration de la sécurité en amont sera généralisé et étendu avec la loi du 6 décembre 1976 (faisant naître ainsi des règles pour la conception des locaux de travail, par exemple)¹.

L'influence communautaire : 1991, une nouvelle approche

Les approches en prévention jusqu'alors mises en œuvre (soustraire du risque, maîtriser les risques, intégrer la sécurité très en amont) trouvent leurs limites. Les prescriptions réglementaires peinent à suivre l'évolution constante et rapide des techniques, qui font naître de nouveaux risques ou rendent obsolètes des techniques de prévention appliquées à des procédés dépassés.

¹<http://www.inrs.fr/accueil/inrs/panorama-prevention/historique.html> vu le 20/02/2014 à 14:00H.

En 1989, la Communauté européenne abandonne les prescriptions de moyens et fixe un objectif à atteindre : garantir la santé et la sécurité des travailleurs. C'est la directive-cadre 89/391 (transposée en droit français par la loi du 31 décembre 1991).

Les approches qui guidaient l'édiction des règles particulières fondent des principes généraux de prévention et constituent un guide pour l'employeur dans sa détermination des moyens à mettre en œuvre. Il appartient ainsi à l'employeur de tenir compte de l'évolution des techniques pour adapter continuellement les mesures qu'il adopte.

3-2 Grandes dates de l'assurance des AT/MP

1898 : Naissance d'un droit à réparation pour les victimes d'accident du travail

Parallèlement à l'action de l'État qui intervient au travers de la réglementation du travail, un débat s'engage dès 1880 sur la question de la réparation des dommages pour les victimes d'accidents du travail. Ce débat aboutit à la loi du 9 avril 1898, qui met en place un mécanisme de réparation automatique et forfaitaire, à la charge de l'employeur, pour toute victime d'un accident « survenu par le fait ou à l'occasion du travail ».

Ce texte permet d'éviter, en principe, toute recherche de faute (de l'employeur ou du salarié), le droit à réparation étant fondé sur l'existence d'un accident de travail. Il prend en compte les fautes « inexcusables » qui ont un impact sur le montant de l'indemnisation forfaitaire (majorée si la faute est le fait de l'employeur, minorée si elle est le fait du salarié).

1905 : Généralisation de l'assurance

La loi d'avril 1898 n'a pas souhaité rendre obligatoire l'assurance des employeurs pour le risque « accidents du travail ». Les entreprises se tournent vers les assureurs pour faire face à leur obligation de réparation.

L'assurance se généralise au point qu'en 1905, une loi autorise les salariés à demander réparation de leur accident directement à l'assureur de leur employeur (et non plus à l'employeur lui-même).

Cette généralisation sera déterminante dans la démarche d'organisation des compagnies d'assurance pour une meilleure maîtrise des dépenses. Elles créeront une sorte de bureau de prévention, dont le rôle sera de préconiser des moyens et techniques permettant de limiter et prévenir les risques d'accidents.

1919 : Extension du droit à réparation aux maladies professionnelles

D'abord réservée aux accidents du travail, la loi d'avril 1898 est étendue à la réparation des maladies professionnelles par la loi du 25 octobre 1919. Cette loi établit l'actuel système de tableaux, pour la reconnaissance des maladies professionnelles.

1946 : Rattachement de la réparation des AT/MP à la sécurité sociale

La loi du 30 octobre 1946 abroge la loi du 9 avril 1898 et rattache la réparation des AT/MP à la Sécurité sociale naissante. Ce rattachement instaure une assurance obligatoire en même temps qu'il établit un lien entre réparation et prévention, au sein d'un système de solidarité nationale. La prévention constitue une priorité affichée, dotée de moyens prélevés sur les cotisations perçues pour la réparation des dommages causés aux victimes. La Sécurité sociale se substitue ainsi aux assureurs privés qui, jusqu'alors, prenaient en charge ces risques. C'est à son initiative qu'est fondé en 1947 l'INS (qui deviendra en 1968 l'INRS). Mis en ligne le 16 septembre 2011¹.

4-Le médecin du travail et son rôle :

Le médecin du travail est indépendant et est soumis au secret professionnel, médical et industriel. Il a un rôle exclusivement préventif et agit dans l'intérêt de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il est le conseiller de l'employeur, des travailleurs et des représentants du personnel en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions du travail.

A. L'activité médicale clinique**Trois types de visites sont obligatoires :****A-1 La visite médicale d'embauche**

Elle est obligatoire quelque soit le type de contrat et intervient au plus tard avant la fin de la période d'essai qui suit l'embauche. Pour certaines expositions, elle doit être réalisée avant le début de l'exposition.

A-2 La visite médicale périodique

Elle est réalisée en vue de s'assurer du maintien de l'aptitude du travailleur au poste de travail occupé. Elle intervient au moins tous les 24 mois. Elle doit être réalisée tous les 12 mois pour les travailleurs soumis à une surveillance médicale renforcée (liste à fournir par l'employeur au service de santé au travail)² :

¹ <http://www.inrs.fr/accueil/inrs/panorama-prevention/historique.html> vu le 20/02/2014 à 14h00.

² LIMOUSIN Jean-Pierre et son groupe, op.cit, p 71.

- Les travailleurs qui viennent de changer de type d'activité, pendant une période de 18 mois à compter de leur nouvelle affectation ;
- Les travailleurs handicapés ;
- les femmes enceintes, les mères dans les 6 mois qui suivent leur accouchement et pendant la durée de leur allaitement ;
- les travailleurs âgés de moins de 18 ans.

Pour les travailleurs de nuit, la périodicité est de 6 mois.

A-3 La visite médicale de reprise après un arrêt de travail

Elle est obligatoire et doit avoir lieu à la reprise ou dans les 8 jours qui suivent :

- après une absence pour cause de maladie professionnelle,
- après une absence d'au moins 8 jours pour cause d'accident du travail,
- après une absence d'au moins 21 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel,
- après un congé de maternité,
- en cas d'absences répétées pour raison de santé.

B-D'autres visites médicales sont possibles

B-1 La visite de pré-reprise du travail

En cas d'arrêt prolongé ou de séquelles nécessitant l'organisation de la réinsertion dans l'entreprise. Elle peut être réalisée à l'initiative du salarié, de son médecin traitant ou du médecin conseil de la Sécurité Sociale. Elle est très importante pour se donner toutes les chances d'une réinsertion réussie dans l'entreprise.

B-2 Des visites occasionnelles

- A la demande de l'employeur,
- A la demande du salarié,
- A la demande du médecin du travail.

Par ailleurs, le médecin du travail peut prescrire des examens complémentaires¹.

C. Actions sur le milieu du travail

Le médecin du travail est le conseiller de l'entreprise en ce qui concerne :

- L'évaluation des risques professionnels,
- L'amélioration des conditions de vie au travail,

¹ LIMOUSIN Jean-Pierre et son groupe, op.cit, p 72.

- L'adaptation des postes, des techniques, des rythmes de travail à la physiologie humaine,
- La protection des travailleurs contre les risques physiques, chimiques, organisationnels.
- l'hygiène générale de l'établissement,
- l'hygiène dans les services de restauration.

Il est associé :

- A l'étude des nouvelles techniques de production ;
- A l'information et la formation à la sécurité ;
- A la formation des sauveteurs secouristes du travail ;
- A l'organisation des secours.

Il peut assister, avec avis consultatif, au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) lorsqu'il existe.

Le médecin du travail doit consacrer 150 demi-journées par an à cette activité. Il peut être assisté dans cette activité par des intervenants en Prévention des Risques Professionnels : ergonomes, assistants de prévention pour la métrologie, psychologues du travail, toxicologues, etc.

L'employeur est tenu de fournir au médecin du travail toutes les informations concernant les nouvelles techniques de production, les modifications apportées, les fiches de données de sécurité des produits chimiques.¹

5-Les accidents du travail et les maladies professionnelles :

Les accidents et les maladies professionnelles survenant lors du travail ou du fait de celui-ci bénéficient d'une législation différente de ceux qui relèvent du droit commun, du régime des pensions civiles ou militaires, des assurances volontaires individuelle. En particulier, les barèmes qui permettent d'en chiffrer les séquelles après consolidation ne sont pas les mêmes.

Les textes relatifs à la législation réparant les accidents du travail et les maladies professionnelles sont contenus dans le Code de la sécurité sociale et de la mutualité et celui de la Mutualité sociale agricole.

Si l'accident du travail est la survenue brutale, soudaine, imprévisible, d'un événement qui modifie l'état de santé du salarié à l'occasion d'un effort, d'un traumatisme ou d'une simple

¹LIMOUSIN Jean-Pierre et son groupe, op.cit, p 73.

émotion, la maladie professionnelle est l'atteinte souvent plus discrète, voir silencieuse de l'organisme par une substance manipulée, des conditions particulières du travail.

Les conditions de prise en charge des maladies professionnelles sont précisées dans les tableaux des maladies professionnelles. Le législateur y précise les symptômes reconnues, les postes de travail exposés, les délais de prise en charge, c'est –à-dire la période du temps à la cour de laquelle les symptômes apparaître, et parfois la durée minimum d'exposition au risque pour que la pathologie invoquée soit reconnue maladie professionnelle. Lorsque tous les critères sont réunis la prise en charge est automatique. Si les symptômes ne sont pas mentionnés dans l'un des tableaux, le salarié déclare tout de même la maladie à sa caisse.

Si la distinction entre accident du travail et maladie professionnelle est habituellement simple, on remarque que les intoxications aiguës aux conséquences immédiates ressemblent fort à des accidents du travail puisque la manifestation des troubles est soudaine, que l'heure et la date peuvent être précisées. Si l'on compare les législations, une même affection comme le tétanos est prise en charge tantôt en accident du travail, tantôt en maladie professionnelle, selon les circonstances :

-il s'agit d'un accident du travail lorsqu'une blessure est constatée, déclarée, compliquée ultérieurement de tétanos ;

-c'est une maladie professionnelle si, en l'absence de blessure, un tétanos survient chez une personne exposée professionnellement au risque. Par exemple un égoutier, un agriculteur...

Le problème est plus complexe s'agissant de la survenue d'un infarctus sur les lieux de travail qui pose le problème de l'aggravation d'un état antérieur, de sa simple révélation ou de la responsabilité des conditions de travail.

Certains postes de travail, en milieu industriel ou agricole, expose le salarié à un risque de maladie professionnelle si ce n'est fréquent tout au moins varié ce qui pose un problème diagnostic¹.

5-1 Déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles :

Les accidents du travail et la maladie professionnelle ne se déclarent pas de façon identique. La victime, l'employeur et le médecin du travail ont chacun un rôle et des obligations.

¹ HARLAY Alain, op.cit, Pp 3...10.

➤ Victime :

Lorsqu'un salarié est victime d'un accident du travail, il doit signaler les faits, le jour même si possible, à l'employeur. S'il s'agit d'une blessure très légère et sans grandes conséquences prévisibles, il doit au moins la faire mentionner dans le registre des AT de l'entreprise. S'il s'agit d'une maladie professionnelle, la victime rédige elle-même la déclaration sur un imprimé spécial fourni par la caisse, en triple exemplaire dont deux sont destinés à cette dernière. Ceci dès qu'il ressent, ou croit ressentir, les premiers symptômes pour ne pas se trouver hors délais par rapport au tableau qui le concerne, même s'il n'est plus exposé au risque du fait d'un changement de poste, d'entreprise ou de travail. Si la caisse reconnaît le caractère professionnel de la maladie, elle délivre à la victime un triple volet de soins gratuits.

➤ Employeur :

L'employeur auquel un salarié signale l'accident du travail doit, même s'il conteste la réalité de l'accident, adresser sa propre déclaration à la caisse de la victime, dans les 48 heures, et remettre à cette dernière le triple volet de soins après l'avoir complété. En maladie professionnelle, l'employeur n'intervient pas. Sur la déclaration de l'employeur, les circonstances de l'accident sont décrites le plus précisément possible, ainsi que les lésions apparentes, ce qui a un intérêt médico-légal important. En effet il mentionne outre le nom des témoins éventuels, les signes apparents de la blessure, ce qui permet ultérieurement de reconnaître ou non l'imputabilité des doléances et séquelles à l'accident invoqué. En cas de déclaration tardive de l'accident du travail, l'employeur est fondé dans sa contestation de la réalité des faits. Inversement si l'employeur ne déclare pas l'accident, la victime dispose de deux ans pour le faire. Au-delà il y a forclusion, l'expert doit toujours exiger cette pièce du dossier.

5-2 Le triple volet de soins :

C'est le document nécessaire à la victime pour être traitée selon la législation des accidents du travail et maladies professionnelles. Sans lui le médecin, qui n'a pas assisté à l'accident et ne peut décider s'il est lié au travail, ne peut soigner la victime qu'au titre de l'assurance-maladie en attendant que la situation se clarifie au plan administratif. La victime sera remboursée ultérieurement de ses frais, intégralement, par sa caisse. Il est souhaitable que le médecin traitant, sans prendre parti, mentionne sur l'ordonnance et la feuille de soins : accident du travail probable. Il assez fréquent, en particulier dans le bâtiment, qu'un salarié

consulte sans apporter le triple volet qui ne lui sera délivré par le secrétariat de l'entreprise qu'avec retard.

Ce triple volet comporte une notice explicative que la victime doit lire attentivement, et trois feuillets :

Volet n°1 :

C'est la feuille de soins gratuits qui reste la propriété de l'accidenté ou du malade. Il doit être complété par tous les intervenants, lors de chaque acte ou délivrance de médicament.

Un nouveau volet n°1 doit être demandé par l'assuré à sa caisse lorsqu'il est rempli totalement. Il doit lui être retourné lors de la consolidation.

Volet n°2 :

C'est le relevé d'honoraires du médecin. Chaque praticien peut s'en procurer auprès de la CPAM, service de la gestion du patrimoine. Il doit être adressé aux caisses de victime pour règlement des honoraires. Il est important de noter dans le dossier de la victime l'adresse et le numéro de sa caisse. Le courrier destiné aux caisses doit être affranchi.

Volet n°3 :

Il est destiné au pharmacien qui délivre gratuitement médicaments et petit appareillage, et se fait rembourser ultérieurement par la caisse.¹

5-3L'arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle :

Le salarié victime d'un accident du travail (autre qu'un accident de trajet) ou d'une maladie professionnelle bénéficie d'une protection spéciale pendant la période d'arrêt de travail et à l'issue de celui-ci. Lorsque le médecin du travail déclare le salarié inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, son employeur doit lui proposer un autre emploi, approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'ancien, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail. Si cela s'avère impossible, il doit informer le salarié, par écrit, des motifs qui s'opposent à son reclassement. En cas de rupture du contrat de travail, l'employeur est alors tenu de verser une indemnité spéciale.

Si l'employeur licencie le salarié sans pouvoir démontrer qu'il lui est impossible de proposer un nouvel emploi, les conséquences sont les mêmes que dans le cas d'un refus de réemploi d'un salarié apte².

¹ HARLAY Alain, op.cit, PP 1-24.

² www.atousante.com/.../contrôle-arrêt-travail-employeur-règles-respectées/ vu le 19 MARS 2014 à 12H00.

6-Les risques psychosociaux

Le stress, le mal-être, la souffrance au travail et leurs conséquences pour la santé représentent une part importante des risques professionnels. On parle de « risques psychosociaux », c'est-à-dire de risques pour la santé mentale, ou de « risques organisationnels », car il s'agit de risques dus essentiellement à l'organisation du travail. Selon la quatrième enquête (2005) de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 22,3 % des salariés européens souffrent de problèmes de santé liés au stress d'origine professionnelle¹.

6-1 Plusieurs raisons peuvent entraîner des risques psychosociaux :

- Des informations insuffisantes pour le travail ;
- Le contrôle du travail, le fait de rendre compte de son activité au moins une fois par semaine, etc.
- Les moyens matériels insuffisants et inadaptés pour le travail ;
- L'abandon fréquent d'une tâche pour une autre non prévue ;
- Le temps de travail (durée de travail variable selon les semaines, selon les jours, travail le week-end, coupures de travail dans la journée) ;
- Le contact avec le public ou plus largement l'exposition à un risque d'agression physique ou verbale du public, un contact tendu avec des publics en situation difficile.

6-2 Qu'en est-il dans l'économie sociale

On peut noter quelques situations professionnelles propres aux activités de l'économie sociale :

- Le contact avec le public, qui peut entraîner des tensions, voire des agressions verbales ou même physiques.
- Les horaires atypiques (travail le week-end, durée de travail variable d'une semaine ou d'un jour à l'autre, coupures dans la journée, horaires décalés...).
- L'insuffisance d'effectifs, de moyens matériels, de formation...
- Le travail morcelé, subissant des interruptions imprévues.

Les contraintes organisationnelles peuvent être inhérentes au métier (coûts et délais à respecter, par exemple), au public (dont la situation peut nécessiter de travailler le week-end), au secteur d'activité de la structure (contact avec le public), au mode de financement de l'activité (effectifs insuffisants pour le travail, moyens matériels insuffisants et inadaptés pour

¹ HAUBOLD Bénédicte, les risques psychosociaux, Edition d'organisation, Paris, 2008, P 13.

le travail) ou à des choix d'organisation (contrôle ou suivi informatisé du travail, horaires variables...).

6-3 Les conséquences sur la santé

Le stress est défini comme la réaction de l'organisme face aux agressions, réaction qui entraîne à terme des affections pathologiques (affections cardio-vasculaires, affections du système digestif, perturbations du système immunitaire...). Le stress renforce également les risques de TMS¹. D'après des conceptions plus récentes, le stress dépend du déséquilibre entre la perception qu'a le salarié des contraintes auxquelles il est soumis et des ressources qu'il peut mobiliser pour y répondre.

6-4 Une démarche de prévention des risques psychosociaux

- De mettre en place un groupe projet associant les représentants du personnel.
- D'examiner les contraintes organisationnelles, réaliser des entretiens, passer des questionnaires, etc.
- D'informer et d'impliquer l'ensemble du personnel.
- De faire appel à des compétences externes (médecin du travail, par exemple).
- De présenter aux salariés concernés les résultats de l'analyse des contraintes avant de passer à l'étape du plan d'action, puis ensuite de l'évaluation et du suivi.

La mise en place d'une action collective permet, dans un premier temps, d'identifier les facteurs de risques dans la structure et, dans un second temps, d'imaginer et de mettre en œuvre des stratégies faisant l'objet d'un consensus entre salariés et employeur².

7-Comité d'hygiène, sécurité et condition de travail (CHSCT)

Source de propositions et de solutions, et gardien de la santé et de la sécurité au travail, acteur essentiel de la prévention des risques professionnels. constitué dans tous les établissements occupant au moins 50 salariés, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) a mission de contribuer a la protection de la santé et la sécurité des travailleurs ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.

Il est un acteur clé de la démarche santé sécurité environnement (SSE) et une interface importante pour le personnel.il participe notamment à l'analyse des conditions de travail et des risques professionnels, à la vérification du respect des prescriptions législatives et

¹ . Les TMS (troubles musculo-squelettiques) sont des affections qui touchent les articulations, et qui peuvent être fortement invalidantes. Ils sont dus à la combinaison de plusieurs facteurs, dont les mauvaises postures, les gestes répétitifs, le stress...

² cides.chorum.fr/blobs/medias/.../10-fiches-pratiques.pdf vu le 19 mars 2014 à 11h.

règlementaires, à la prévention par des actions de sensibilisation et l'information, à l'analyse des circonstances et des causes des accidents de travail ou des maladies professionnelles.

7-1 Objectif de CHSCT :

CHSCT a un rôle primordial en matière de protection de la santé et la sécurité des salariés au sein d'une entreprise, et dans le cadre de la mise en place d'un système de management SSE. Il est important de s'appuyer sur cette structure aux rôles multiples :

7-2 Les Membre du CHSCT :

Le chef d'établissement ou son représentant, les élus (voix délibération), le (s) médecin (s) du travail et les responsables de la sécurité (voix consultative). L'inspecteur du travail et l'agent de service de prévention des organismes de sécurité sociale peuvent assister aux réunions. Dans les entreprises de plus de 300 salariés, chaque syndicat représentatif désigne un représentant syndical. Dans les autres, cette possibilité peut exister par usage ou accord.

7-3 Les missions de CHSCT:

-inspection au sein de l'entreprise :

Leur fréquence est au moins d'une fois par trimestre.

-Etudes : le CHSCT étudie les risques liés aux conditions de travail ; il donne son avis pour toute modification concernant la charge de travail, l'aménagement des postes de travail et la durée du travail.

-Enquête : elles sont effectuées, en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou en cas d'incidents répétés ayant révélé un risque grave.

-procédures du droit d'alerte en cas de danger et imminent¹.

¹GILLET-GOINARD Florence, et MONAR Christel, Op.cit, p130.

Partie pratique

Chapitre IV : la présentation de l'entreprise d'accueil

1-PRESENTATION DE L'ENTREPRISE SONATRACH

L'activité Transport par Canalisation TRC est l'un des principales activités de l'entreprise SONATRACH, est en charge de l'acheminement des hydrocarbures, (pétrole brut, gaz, GPL et condensât), depuis les zones de production, jusqu'aux zones de stockage, aux complexes GNL, GPL, aux raffineries, aux ports pétroliers ainsi que vers les pays importateurs, elle gère un réseau de canalisations, elle à la charge de définir, de réaliser, d'exploiter, d'assurer la maintenance et de faire évoluer le réseau de canalisation ainsi que les différentes installations qui s'y rattachent.

1- 1 Région Transport Centre de Bejaia

La Région Transport Centre de Bejaia (RTC) est une des sept régions opérationnelles composant l'activité de transport par canalisation de SONATRACH avec les régions d'Arzew (RTO), Skikda (RTE), Haoud el Hamra (HEH), In Amenas (RTI), la Direction G.E.M et la Direction G.P.D.F.

RTC est chargée du transport, du stockage et de la livraison des hydrocarbures (pétrole brut), elle a en charge l'exploitation d'un port pétrolier, d'un gazoduc 42 pouce Hassi-Rmel vers Bordj-Ménaiel (GG1) et deux oléoducs, le 24 pouce Haoud el Hamra vers Bejaia (OB1) et de 20 pouce Bini-Mansour vers Sidi-Arcine (DOG1).

2-Situation historique et activité

- ✓ En 1957 : a eu la naissance de la société française des pétroles de gérance (SOPEG) par la société nationale de recherche de pétrole en Algérie (SNREPAL) Et la compagnie française des pétroles. SOPEG est devenu de nos jours la Région Transport Centre Bejaia
- ✓ Son objectif était l'exécution de tous les travaux nécessaires au transport des hydrocarbures, la réalisation de ces transports, ainsi que toutes les études et opérations se rapportant directement ou indirectement à ces travaux, transport et installations.
- ✓ Fin 1959 : mise en service d'un oléoduc haoud el Hamra – Bejaia qui est la première pipe installé en Algérie par SOPEG, il est d'une longueur de 660km et d'un diamètre de 24.
 - mise en service d'un parc de stockage de pétrole de pétrole brut provenant de HEH-Bejaia. Ce parc comporte 16 bacs de stockage.
 - mise en service d'un port pétrolier qui est composé de 03 postes de chargement.
 - mise en service de 04 stations de pompages.
- ✓ En 1963 : création de la société SONATRACH PAR LE Décret N 63/491.
- ✓ En 1971 : construction d'un parc de stockage au niveau de la station de pompage de beni Mansour.

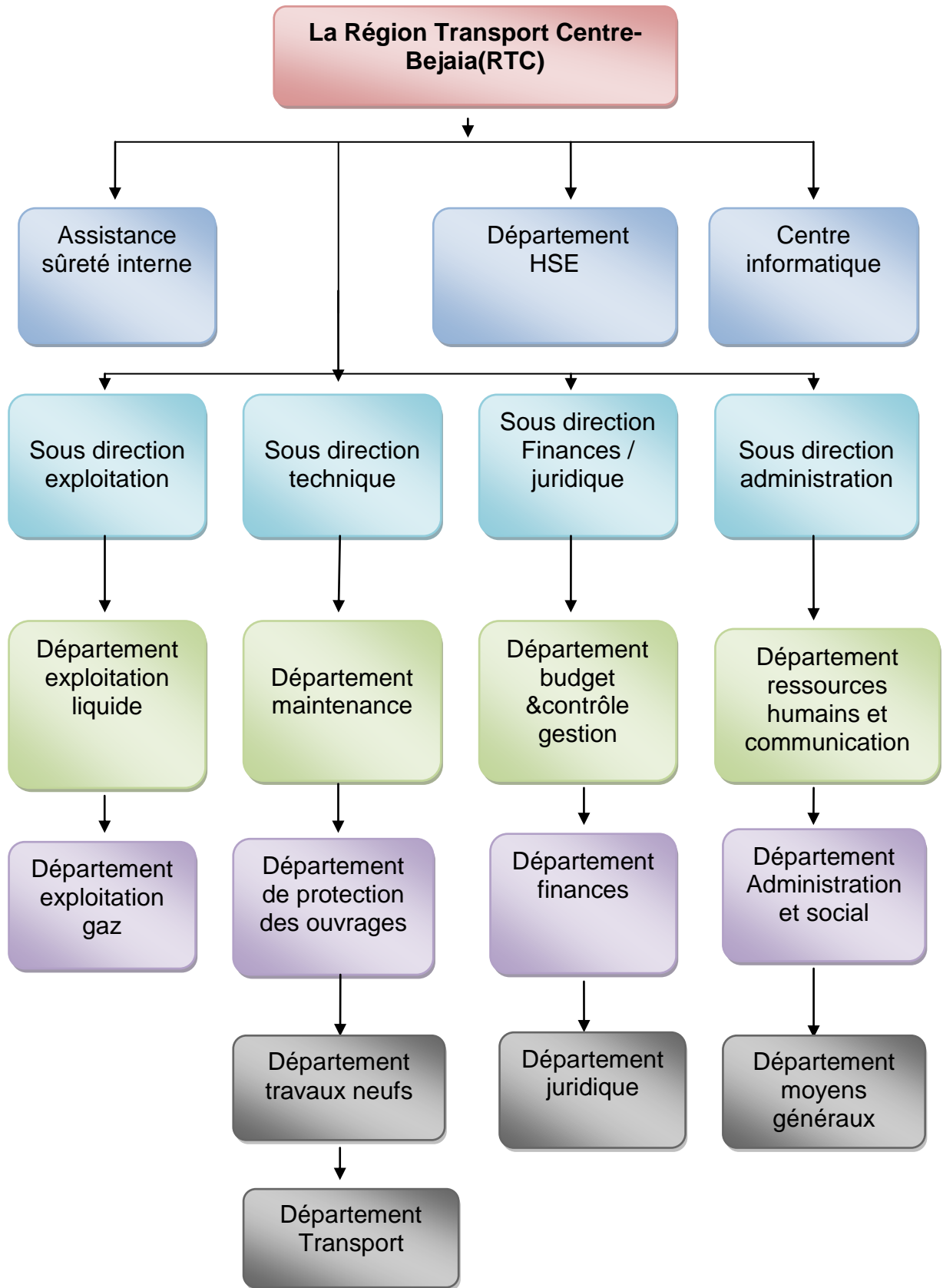
-une bretelle d'un diamètre de 16 et d'une longueur de 130km est piqué à l'oléoduc haoud el-Hamra-Bejaia alimente la raffinerie d'Alger.

- ✓ Le 24 Février 1971, tous les secteurs des hydrocarbures ont été nationalisés.
- ✓ En 1981 : mise en service d'un gazoduc reliant hassi-R'mel –bordj menail, il est d'une longueur de 437km et d'un diamètre de 42 . il approvisionne en gaz naturel toutes les villes et pôles industrielles du pays. Sa capacité est de 7 milliard de m par an.
- ✓ En 2005 : Mise en service de poste de chargement sont implantés en mer à 7km du port et sont conçus pour ravitailler et charger même dans les conditions climatiques sévères. Fin de cette année un oléoduc de 144km (DOG1) reliant SBM-TRA à été réalisé d'un diamètre de 20 pour substitué l'ancien oléoduc de 16(OG1).

3- Organigramme de la Région Transport Centre-Bejaia (RTC)

La région transport Centre de Bejaïa est composée de quatre sous directions divisée chacune en départements Pour des différentes missions ; un centre informatique ; un département H S E.

L'organigramme ci-dessous donne la décomposition hiérarchique, fonctionnelle de la direction régionale de Bejaia. (Voir Figure n° 01).



« Figure n° 01 : Organigramme de la RTC »

4- les missions de la DRGB :

La direction régionale de Bejaia est chargée du transport, du stockage, et de la livraison des hydrocarbures liquide et gazeux vers l'étranger (pétrole brut, gaz naturel, condensât).

LA SONATRACH (DRGB) dispose d'une organisation structurelle dans le but d'atteindre ses objectifs. Elle est dotée en meunière de gestion d'un organigramme diversifié qui reprend à sa politique. Selon la décision du vice-président SONATRACH N°010-03 paru le 26/04/2013, celui-ci se compose en cinq direction :

4-1La direction régionale :

Elle compose d'un directeur et du quatre sous directeur, d'un assistant chargé de la sureté interne et d'un secrétariat. Elle est chargée de concevoir, de coordonner et de contrôler les actions liées à la gestion et au développement de la société.

➤ **Centre informatique :**

Il regroupe les moyens d'exploitation et de développement des applications informatiques pour l'ensemble des régions de la division transport.

➤ **Département Hygiène, Sécurité et Environnement (HSE) :**

Avec ses trois services (Prévention, Intervention, Environnement) le département HSE est chargé de gérer et de coordonné les activités suivantes :

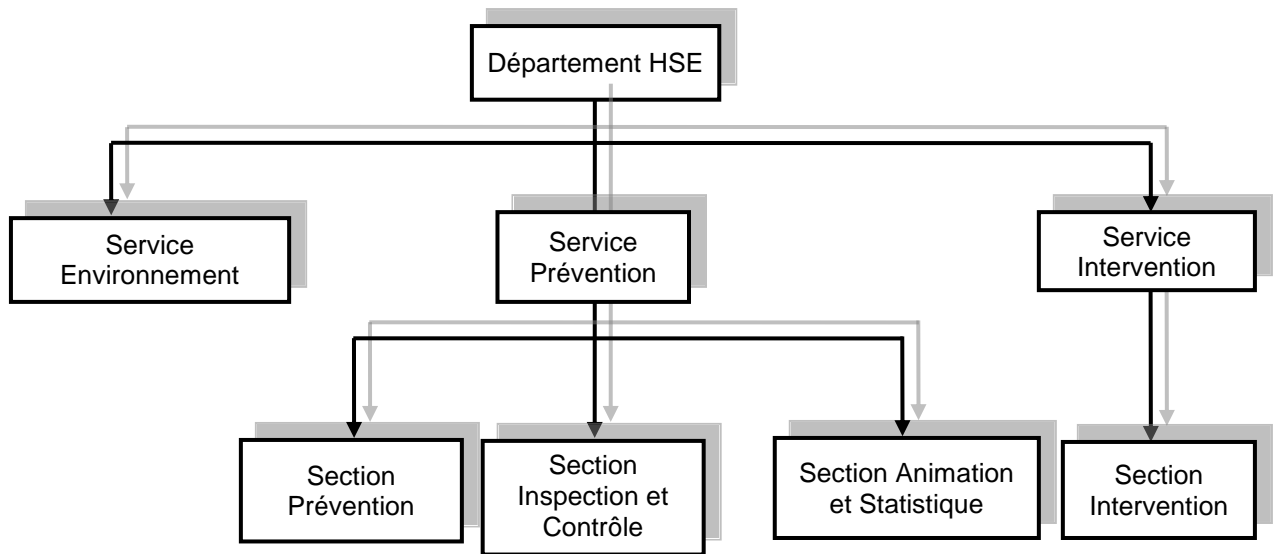
- ❖ Collaboration avec les autres services concernant le travail en sécurité et la protection de l'environnement.
- ❖ Etude de tout nouveau projet
- ❖ Préparation des procédures de travail
- ❖ Application de la réglementation de SONATRACH a la construction des nouvelles installations
- ❖ Gestion de mouvement de personnel : Planning, formation et affectation du personnel
- ❖ Elaboration et application des consignes de travail
- ❖ Préparation des procédures de sécurité de démarrage et mise en service
- ❖ Etude des nouveaux réseaux incendie de protection des installations
- ❖ Suivi de l'entretien des installations en application de la réglementation
- ❖ Préparation des consignes de travail pour les opérations dangereuses sur toutes les installations
- ❖ Préparation des correspondances pour la hiérarchie, les autorités et les organismes de Wilaya ainsi que les entreprises de contrôle technique
- ❖ Suivi et par fois surveillance de tout les travaux dangereux

- ❖ Collaboration avec les subordonnées pour élaboration et application du programme d'entretien curatif et préventif des moyens d'intervention et de prévention
- ❖ Contact des fournisseurs pour le meilleur choix du matériel ou produits nécessaires à la sécurité
- ❖ Divers enquêtes après accidents et incidents pour tirer des conclusions et prendre les mesures nécessaires
- ❖ Application de la réglementation en vigueur concernant les produits spécifiques, sources radioactives, produits chimiques
- ❖ Rédaction des rapports d'accidents et incidents
- ❖ Formation et information de personnel
- ❖ Suivi de l'affectation des moyens humain et matériel sur les stations
- ❖ Assistance aux réunions de travail
- ❖ Elaboration des documents qui a une relation avec la sécurité des hommes et installations
- ❖ Développer des check-lists de contrôle et mise en place d'un programme d'inspection de tous les moyens fixes et mobiles d'intervention
- ❖ Mise en place de programme des exercices sur feux réels ou simulation d'intervention
- ❖ Calcule des qualités de produits extincteur et des dimensions des réseaux incendies nécessaire à la protection des installations
- ❖ Inspection des lieux de travail et les bases de vie
- ❖ Commande de matériels
- ❖ Mise en place d'un plan OR-SEC
- ❖ Collaboration avec les autres services pour que les travaux se réalisent sans aucune atteinte à l'environnement que ce soit Air, Sol ou sous-sol
- ❖ Mettre en place un système de gestion environnemental, ainsi collaborer avec tous les services pour faire une étude d'impact environnementale relatant toute forme de pollution
- ❖ Mettre en place un plan d'organisation interne en cas de pollution
- ❖ Collaboration avec des partenaires dans la lutte contre toute forme de pollution
- ❖ Rédaction des rapports d'incident sur l'environnement et les transmettre à la hiérarchie.

➤ **L'assistant sûreté interne :**

Il veille à la sécurité des ouvrages de la région (DRGB).

L'organigramme de département HSE :



« Figure n°02 : Organisation du département HSE »

4-2-Sous-direction finance et juridique :

Elle occupe une place privilégiée au sein de l'entreprise et se compose de trois départements :

➤ **Département finance :**

La mission principale de ce département est la tenue de la comptabilité générale et analytique de l'entreprise, ainsi que le suivi et le contrôle de la réalisation du budget et comptes bancaires à travers le bilan annuel.

➤ **Département budget :**

Ce système de contrôle est introduit à partir du janvier 1973. Il s'applique à toute la SONATRACH sans exception. Il est chargé d'établir le budget au début de chaque année selon les prévisions des besoins demandés par chaque structure, comme il veille à l'établissement des plans de gestion à moyen terme (5ans), ainsi que le suivi et le contrôle de leur application en faisant des bilans annuel.

➤ **Département juridique :**

Il intervient à chaque fois que les intérêts de la DRGB sont mis en jeu pour veiller à la légalité des transactions et de toutes autres actions tendant à engager l'entreprise. Il prépare les appels d'offres nationaux et internationaux et élabore les articles et conditions du contrat convenant au cahier de charges.

4-3-Sous direction administration et sociale :

Elle est composée d'un sous directeur administratif qui chapeaute un ensemble de trois chefs de département :

➤ **Département ressources humaines et communication RHC :**

La mission de ce département est d'acquérir des ressources humaines en nombre et en qualité, il veille au suivi et l'évaluation de leur carrière et il planifie les besoins à court, moyen, et long terme en matière de recrutement.

➤ **Département administratif et social :**

Sa mission consiste à gérer et suivre la gestion administrative des employés de la DRGB (volet social).

➤ **Département moyens généraux (MOG) :**

C'est un département qui assure le soutien logistique de l'entreprise dernièrement des tâches se sont rétrécies a cause de la politique de sous traitante adoptée par la SONATRACH en faveur du privé.

4-4 Sous direction technique :

Selon le nouvel organigramme, il se compose d'un sous directeur qui gère quatre département :

➤ **Département maintenance :**

Il est chargé d'assurer le bon fonctionnement des équipements industriels tournants (pompes, moteurs, compresseurs...etc.) la modernisation des systèmes de maintenance en utilisant de nouvelles technologies et le maintien en bon état des équipements de répartition et de réhabilitation.

➤ **Département protection des ouvrages (PTO) :**

Il est chargé d'assurer, d'entretenir, de protéger les ouvrages de transport et d'intervenir au niveau des canalisations contre les connotations et les éclatements.

➤ **Département approvisionnement et transport (ATR) :**

Il présente un soutien logistique et techniques structures aux autres structures, il assure la disponibilité des pièces de rechanges et matériels nécessaires à leurs fonctionnements ainsi que les moyens de transport pour une bonne gestion des ouvrages.

➤ **Département des travaux neufs :**

Il est chargé de faire l'étude et le suivi de la réalisation des divers projets d'investissement de la DRGB dans les différents domaines (construction des bâtiments et des bacs... etc.).

4-5 Sous direction exploitation :

Elle se compose de deux départements :

➤ Département exploitation liquide(EXL) :

Ce département est chargé de l'exploitation de l'oléoduc HAUD EL HAMRA (HASSI MESSOUD) vers BEJAIA et la raffinerie d'ALGER à travers ses stations de pompage :

➤ **Département exploitation gaz (EXG)**

Il est chargé de l'exploitation des gazoducs HASSI R'MEL BORDG MNAIEL (les ISSERS wilaya de Tizi-Ouzou) d'une longueur de 437KM et d'un diamètre de 42pucés.

Il approvisionne en gaz naturel depuis 1981 tant les villes et pôles industriels du centre du pays.

Ce département gère deux stations :

-GC₁ B.M : TERMINAL de BORG MNAIEL

-SC₃ : station de compression MJEDEL.

Chapitre V : Analyse des données et interprétation des résultats

Chapitre V : Analyse des données et interprétation des résultats:

1- Analyse des données :

Axe N° 01 : données personnelles.

Les tableaux suivants consistent à décrire les caractéristiques de la population d'étude :

Tableau n°01 : la répartition de l'échantillon étudié selon le sexe :

Sexe	f	%
Masculin	69	86,25
Féminin	11	13,75
Total	80	100%

D'après ce tableau, on remarque que 86,25% des membres de notre échantillon étudié représente le sexe masculin, et 13,75% le sexe féminin.

Ces résultats montrent, que le travail qui s'effectue dans l'entreprise « SONATRACH » nécessite plus d'efforts physiques qu'on retrouve chez les hommes plus que les femmes. De plus la majorité des enquêtés travaillent dans les ateliers et effectuent des tâches techniques (la mécanique, le soudeur, électricité, agent de sécurité...) et ce sont presque tous des hommes. Les femmes généralement sont orientées vers les tâches moins difficiles.

Tableau n°02 : la répartition de la population d'étude selon l'âge :

Catégorie d'âge	F	%
[20-30[4	5
[31-40[27	33,75
[41 -51[30	37,5
Plus de 51 ans	19	23,75
Total	80	100%

On voit d'après ce tableau que 37,5% des membres de l'échantillon étudié ont un âge qui se situe entre [41-51] ans, et 33,75% représentent la catégorie d'âge de [31-40], et 23,75% les personnes plus de 51ans, en fin la dernière catégorie d'âge [20-30] ans est représentée par le taux de 5%.

On peut dire que la stratégie adoptée par les dirigeants de SONATRACH est une stratégie qui consiste à créer un équilibre entre ceux qui s'apprentent à partir en retraite et ceux

Chapitre V Analyse des données et interprétation des résultats

nouvellement recrutés, et cette façon de penser la gestion des ressources humaines est très ingénieuse du moment que le contact qu'auront les nouvelles recrues avec les plus anciens leur permettra d'acquérir l'expériences et facilité l'intégration de ces nouvelles recrues.

Tableau n°03 : la répartition de l'échantillon étudié selon le niveau d'instruction :

Niveau d'instruction	F	%
Primaire	8	10
Moyen	13	16,25
Secondaire	27	33,75
Universitaire	32	40
Total	80	100%

D'après ce tableau 40% des enquêtés ont suivi les études supérieures, et 33,75% ont un niveau secondaire, 16,25% ont un niveau moyen, en fin 10% de ces enquêtés qui ont un niveau primaire de l'ensemble de la population ciblée.

La convergence entre le taux de catégorie universitaire, moyen, secondaire s'explique par la nature des tâches effectuées dans les laboratoires et les nouvelles technologies utilisées. Pour le taux de la catégorie universitaire et secondaire s'explique par les tâches effectuées qui demande un niveau très élevé, ces enquêtés on les trouve dans les laboratoires d'analyse du pétrole, la direction des ressources humaines, département HSE, finances et comptabilité...etc.

Et pour la catégorie primaire connaît un faible taux car le travail dans l'entreprise SONATRACH demande beaucoup de connaissances intellectuelles dans la plus part direction.

Tableau n°04 : la répartition de l'échantillon étudié selon la situation familiale :

Situation Familiale	F	%
Célibataire	9	11,25
Marié(e)	69	86,25
Veuf (Ve)	01	1,25
Divorcé (e)	01	1,25
Total	80	100%

D'après ce tableau on remarque que la majorité des salariés de l'entreprise SONATRACH sont mariés avec 86,25%, 11,25% qui sont célibataires, au moment ou on a enregistré 1,25% pour chacun qui sont veuve et divorcé.

Cela s'explique par le fait que l'entreprise SONATRACH prend en considération la situation familiale des candidats lors du recrutement.

En plus les salariés disent « on ne prend pas le risque de fonder un foyer si nous ne sommes pas relativement sûr que notre emploi et notre profession serait garantie ».

Tableau n° 05 : la répartition de l'échantillon étudié selon la fonction :

La fonction	F	%
Cadre	26	32,5
Agent de maîtrise	29	36,25
Agent d'exécution	25	31,25
Total	80	100%

On remarque d'après ce tableau que 36,25% des enquêtés sont de la catégorie socioprofessionnelle des agents de maîtrise, ensuite ceux de la catégorie des cadres avec 32,5%, et en dernier les agents d'exécution avec 31,5%.

Ces statistiques de notre échantillon sont des plus normaux dans n'importe quelle entreprise, ou le nombre des employés est équilibré, l'essentiel chacun réalise son travail et assume ses responsabilités, de l'encadrement jusqu'à l'exécution.

Tableau n°06 : la répartition de l'échantillon étudié selon l'ancienneté:

Catégorie d'âge	F	%
[1-7[21	26,25
[8-14[14	17,5
[15-21[17	21,25
Plus de 22 ans	28	35
Total	80	100%

Ce tableau montre que la catégorie des enquêtés ayant plus de 22 ans d'ancienneté professionnelle représente un taux de 35%, et 26,25% pour ceux qui ont une ancienneté entre 1-7ans, et 21,25% pour la catégorie qui se situe entre 15-21, en dernière celle de 8-14ans avec un taux de 17,5%.

On constate que l'entreprise SONATRACH offre un climat favorable puisque les salariés ne quittent pas leurs travail et n'abandonnent pas leurs postes avant la retraite, parce que il ya une stabilité du personnel grâce à la motivation économiques et financières.

Axe N° 02 : Accidents et Conditions du Travail.

Cet axe consiste à confirmer ou infirmer l'hypothèse suivante :

« Les accidents du travail au sein des l'entreprise sont dus aux mauvaises conditions de travail ».

Tableau n°07 : la répartition de la Population d'étude selon le type des conditions du travail dans l'entreprise SONATRACH :

C.S.P	Bonne		Moyenne		Mauvaise		Total	
	F	%	f	%	f	%	f	%
Cadre	15	18,75	10	12,5	01	1,25	26	32,50
Agent de maitrise	06	7,5	21	26,25	02	2,5	29	36,25
Agent d'exécution	06	7,5	13	16,25	06	7,5	25	31,25
Total	27	33,75	44	55	09	11,25	80	100%

Chapitre V Analyse des données et interprétation des résultats

On voit d'après ce tableau que 55% des salariés ont des conditions de travail qui sont moyennes, et 33,75% qui sont bonnes, par contre que 11,25% qui ont des mauvaises conditions de travail dans l'entreprise SONATRACH.

Cela s'explique par la suffisance de l'analyse des indicateurs qui servent à dénoncer les problèmes existants au niveau de milieu du travail au sein de l'entreprise, puisque les responsables ont défini un certains nombre de types de modification permettant d'améliorer les conditions du travail et la satisfaction des salariés au travail, comme la rotation des postes ou des tâches et l'alternance, c'est-à-dire le travailleur change de poste. Ces responsables consistent à confier alternativement à deux ou plusieurs personnes des tâches entraînant des charges physiques et mentales.

Tableau n° 08 : la répartition de la catégorie socioprofessionnelle selon la formation HSE :

C.S.P	Oui		Non		Total	
	F	%	f	%	F	%
Cadre	20	25	06	07,50	26	32,50
Agent de maîtrise	19	23,75	10	12,50	29	36,25
Agent d'exécution	14	17,50	11	13,75	25	31,25
Total	53	66,25	27	33,75	80	100%

On constate que 66,25% des salariés de l'entreprise SONATRACH ont suivi la formation sur l'hygiène, sécurité et environnement (**HSE**), et 33,75% non pas suivi cette formation.

Aussi on remarque que les cadres ont plus d'opportunité de suivre une formation sur HSE par rapport à l'autre catégorie, et pourtant c'est les agents de maîtrises et les agents d'exécutions qui sont les plus exposés aux risques. Mais rien n'empêche que certains travailleurs ont bénéficié d'une formation, ce qui les a motivé et satisfait, car on a constaté d'après les réponses obtenues lors de notre enquête que la majorité des salariés espèrent d'autres formations pour bien exécuter et maîtriser le travail et répondre aux exigences des postes. En réalité les responsables doivent assurer la formation et la supervision nécessaire pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs.

Tableau n °09 : le rapport entre le statut avec les victimes d'accident travail :

Statut	Oui		Non		Total	
	f	%	f	%	F	%
Cadre	04	5	22	27,5	26	32,5
Agent de maîtrise	10	12,5	19	23,75	29	36,25
Agent d'exécution	08	10	17	21,25	25	31,25
Total	22	27,5	58	72,5	80	100

D'après ce tableau, on remarque que le taux qui n'a pas subi un accident de travail est de 72,50%, et les autres qui sont victime d'un accident de travail avec un taux de 27,50%. Donc les plus touchés par les accidents du travail sont les agents de maîtrises avec 12,5%, puis les agents d'exécution 10% et en dernier les cadres avec 5%.

On constate que la survenance des accidents du travail a un rapport avec la catégorie socioprofessionnelle, parce que les agents de maîtrises et les agents d'exécutions sont les plus exposés aux divers risques et dangers comme les nuisances polluants, agents chimiques ou biologique dans les atelier ou laboratoire d'analyse, par contre les cadres sont pas vraiment exposés à ces dangers, et généralement se blessent à cause de glissade et chute.

Tableau n°10 : répartition de l'échantillon selon les genres d'accidents enregistrés dans les déférentes structures de l'entreprise SONATRACH :

C.S.P	Chute d'objet		circulation		brulure		électrification		Autre		Total	
	F	%	f	%	f	%	f	%	F	%	F	%
Cadre	15	12	11	8,80	3	2,40	03	2,40	10	08	42	33,6
Agent de maitrise	17	13,6	10	08	9	7,20	04	3,20	09	7,20	49	39,2
Agent d'exécution	10	08	12	9,60	6	04,8	01	0,80	05	04	34	27,2
Total	42	33,6	33	26,4	18	14,4	08	6,40	24	19,2	125*	100

*NB: la majorité des interrogés ont donnés plus de réponses.

On observe à partir de ce tableau que, les genres des accidents survenus sont ceux de chute d'objet avec un taux de 33,60%, 26,40% de la circulation, 19,20% des autres genres d'accidents, 14,40% de brûlure, et en fin 6,40% d'électrifications.

Chapitre V Analyse des données et interprétation des résultats

Ces genres d'accidents enregistrés sont liés aux tâches effectuées et à l'environnement du travail, c'est-à-dire les causes peuvent être ; les mauvaises conditions, les négligences au règlement et normes de sécurité par les travailleurs ou bien au mal organisation de l'entreprise.

Tableau n° 11 : les difficultés d'exécution des tâches et leurs impacts sur la santé :

C.S.P	Fatigue		stress		L'insécurité		Autre		Total	
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Cadre	13	11,30	19	16,52	02	1,73	02	1,73	36	31,30
Agent de maîtrise	18	15,65	24	20,86	03	2,60	01	0,86	46	40
Agent d'exécution	11	9,65	14	12,17	07	6,08	01	0,86	33	28,69
Total	42	36,52	57	49,56	12	10,4	04	3,47	115*	100

*NB : la majorité des interrogés ont donné plus de réponses.

A travers ce tableau, on peut constater que les salariés ont des difficultés lors de l'exécution de leurs tâches. 49,56% des enquêtés sont touchés par le stress, et 36,52% sont touchés par la fatigue, 10,4% par l'insécurité, et enfin 03,47% par d'autres difficultés.

Cela peut s'expliquer par la nature des tâches exécutées et les caractéristiques du travail qui impose des efforts physiques ou intellectuels, ceux-ci engendrent la fatigue et le stress, même des moments l'insécurité et d'autres difficultés avec un peu de pourcentage.

La fatigue et le stress des salariés au travail peuvent engendrer des accidents du travail, il le faut que les responsables sur la sécurité prennent en considération ces incidents et cherchent des solutions pour éviter la survenance des accidents et défendent la santé mentale et physique des salariés.

Tableau n °12 : l'avis des travailleurs sur leurs conditions du travail et les risques liés à leur santé :

C.S.P	OUI									
	Physique		Chimique		Mental		Autre		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Cadre	05	4,95	08	7,92	10	9,90	02	1,98	25	24,75
Agent de maîtrise	20	19,80	11	10,89	10	9,90	00	00	41	40,59
Agent d'exécution	12	11,88	06	5,94	17	16,83	00	00	35	34,65
Total	37	36,63	25	24,75	37	36,63	02	1,98	101*	100

*NB : la majorité des interrogés ont donné plus de réponses.

On observe que les conditions du travail ont des risques sur la santé. Ces résultats montrent que les risques les plus fréquents sont des risques physiques et mentaux à 36,63%, suivis de chimiques à 24,75%, comme on voit qu'il ya d'autres risques à 1,98%. D'après le tableau ci-dessus, on remarque aussi que les risques physiques sont dus à la fatigue liée à la charge du travail, puisque les tâches effectuées par ces enquêtés sont vraiment pénibles, soit pour le travail manuel ou bien intellectuel. Aussi celui de chimique en fonction de l'utilisation ou non des équipements de protection, il peut y avoir des conséquences sur la santé puisque les produits chimiques sont présents dans tous les différents secteurs d'activités de l'entreprise. Partons au risque mental qu'il survient progressivement suite à une exposition plus au moins prolongée à des produits dangereux, lors de l'exercice habituel de la profession.

Tableau n° 13 : l'avis des salariés sur le changement de leurs conditions du travail :

Statut	Oui		Non		Total	
	f	%	f	%	F	%
Cadre	06	7,50	20	25	26	32,50
Agent de métrise	02	2,5	27	33,75	29	36,25
Agent d'exécution	07	8,75	18	22,5	25	31,25
Total	15	18,75	65	81,25	80	100%

Le tableau ci-dessus présente l'avis de l'ensemble de notre population d'études sur le changement de leurs conditions du travail. On voit que 81,25% des enquêtés ont satisfait de la qualité des conditions du travail dont ils travaillent, par contre 18,75% n'ont pas satisfait.

On constate que la majorité des salariés de SONATRACH ont satisfait de leurs conditions du travail, ce qui montre que la majorité des salariés travaillent dans des conditions favorables.

On peut déduire que l'entreprise SONATRACH s'occupe des conditions du travail dans les différentes structures et cherche à faire des bonnes conditions afin d'éviter la survenance des accidents du travail.

Tableau N°14 : l'avis de l'ensemble de la population d'études sur l'accomplissement de l'entretien et l'aménagement des lieux du travail

C.S.P	oui		non		Total	
	f	%	f	%	F	%
Cadre	18	22,5	08	10	26	32,5
Agent de métrise	17	21,25	12	15	29	36,25
Agent d'exécution	13	16,25	12	15	25	31,25
total	48	60	32	40	80	100

Le tableau ci-dessus résume l'avis de l'ensemble de nos enquêtés sur l'accomplissement de l'aménagement et l'entretien des lieux du travail à l'intérieurs de

Chapitre V Analyse des données et interprétation des résultats

l'entreprise, 60% des enquêtés ont confirmé que l'aménagement et l'entretien des lieux du travail sont effectués, par contre 40% qui disent le contraire.

On constate que l'aménagement et l'entretien des lieux de travail sont effectués au sein de SONATRACH, mais reste insuffisant en vu que presque la moitié des enquêtés soit 40% qui ne sont pas satisfait. Alors le manque d'aménagement et l'entretien des lieux du travail peuvent être parmi les causes qui engendrent des accidents de travail au sein de l'entreprise SONATRACH.

Tableau n°15 : l'avis des enquêtés sur la possibilité de discuter l'amélioration de leurs conditions de travail avec leurs supérieurs.

C.S.P	oui		non		total	
	f	%	f	%	F	%
Cadre	17	21,25	09	11,25	26	32,5
Agent de maîtrise	17	21,25	12	15	29	36,25
Agent d'exécution	08	10	17	21,25	25	31,25
total	42	52,5	38	47,5	80	100

D'après le tableau ci-dessus on constate que la 52% des enquêtés ont la possibilité de discuter l'amélioration de leurs conditions du travail avec leurs supérieurs, et 47,5% qui n'ont pas la possibilité de discuter l'amélioration de leurs condition du travail avec leurs supérieurs.

D'après les résultats de ce tableau, malgré les responsables de la sécurité et santé au travail offrent les possibilités pour les salariés de parler sur leurs conditions du travail, mais reste insuffisants. Cela s'exprime par une faible communication entre les responsables de santé et sécurité au travail et les salariés en ce qui concerne les conditions de travail.

Tableau n°16 : la répartition de la population d'étude selon les problèmes de santé causés par leur travail.

C.S.P	Oui									
	Douleurs articulaires		Insomnie		Fatigue liée à charge du travail		Santé mentale		Total	
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Cadre	06	7,05	05	5,88	03	3,52	04	4,70	18	21,17
Agent de maîtrise	14	16,47	07	8,23	13	15,29	04	4,70	38	44,70
Agent d'exécution	07	8,23	07	8,23	08	9,41	07	8,23	29	34,11
Total	27	31,76	19	22,35	24	28,23	15	17,64	*85	100

*NB : la majorité des interrogés ont donné plus de réponses.

Le tableau ci-dessus, présente l'ensemble des problèmes de santé chez les travailleurs de SONATRACH causés par leur travail pour les différentes catégories de notre échantillon, 31,76% sont touchés par les douleurs articulaire, comme les troubles musculo-squelettique, 28,23% sont touchés par la fatigue liée à la charge du travail, puis 22,35% sont touchés par l'insomnie, et enfin 17,64% sont touchés par la santé mental.

On constate à partir des résultats de ce tableau que ces problèmes de santé peuvent contribuer à des accidents du travail, et à la déviation de la réglementation lors de l'exécution des tâches, ce qui peut engendrer des accidents graves.

AXE N° 03 : Le programme de prévention.

Cet axe consiste à confirmer ou infirmer l'hypothèse suivante :

« Les accidents du travail au sein de l'entreprise sont dus à l'inefficacité de programme de prévention en matière de sécurité et santé au travail établi par l'entreprise ».

Tableau N° 17 : l'avis de la population d'étude sur l'existence d'un comité d'hygiène, sécurité et condition du travail.

C.S.P	oui		non		Total	
	f	%	f	%	F	%
Cadre	26	32,5	00	00	26	32,5
Agent de maîtrise	27	33,75	02	2,5	29	36,25
Agent d'exécution	24	30	01	1,25	25	31,25
total	77	96,25	03	3,75	80	100

Le tableau ci-dessus montre que 96,25% des enquêtés ont confirmé l'existence d'un comité d'hygiène, sécurité et condition du travail au sein de l'entreprise SONATRACH, et 3,75 ont contredit.

L'existence d'un CHSCT est un point positif pour l'entreprise et pour les salariés car le rôle de ce comité est très important. C'est un acteur essentiel de la prévention des risques professionnels, sa mission est de contribuer à la protection de la santé et la sécurité des travailleurs ainsi à l'amélioration de condition du travail, il est un acteur clé de la démarche santé, sécurité, environnement.

Alors on déduit que si le CHSCT fait son travail, les accidents du travail diminués d'une façon remarquable, et préservé mieux la santé des salariés et la pérennité de l'entreprise.

Tableau N°18 : l'avis de la population d'étude sur l'existence d'une infirmerie à l'intérieur de l'entreprise.

C.S.P	oui		non		Total	
	f	%	f	%	F	%
Cadre	26	32,5	00	00	26	32,5
Agent de maîtrise	29	36,25	00	00	29	36,25
Agent d'exécution	25	31,25	00	00	25	31,25
total	80	100	00	00	80	100

Le tableau ci-dessus montre que 100% de notre population d'études confirment l'existence d'une infirmerie au sein de l'entreprise SONATRACH.

À partir de ces résultats on constate que les responsables sur la santé pensent à la santé des salariés de l'entreprise. L'existence d'une infirmerie est un point positif pour les salariés qui peuvent bénéficier des premiers soins lors d'un accident du travail qui peut diminuer la gravité de la blessure, et préserver mieux la santé des salariés de l'entreprise.

Tableau N° 19 : l'avis de la population d'étude sur l'existence d'un médecin du travail.

C.S.P	oui		non		Total	
	f	%	f	%	F	%
Cadre	26	32,5	00	00	26	32,5
Agent de maîtrise	29	36,25	00	00	29	36,25
Agent d'exécution	25	31,25	00	00	25	31,25
total	80	100	00	00	80	100

Le tableau ci-dessus montre que 100% de la population d'études confirment l'existence d'un médecin de travail au sein de l'entreprise SONATRACH.

L'existence d'un médecin de travail au sein de l'entreprise est un point positif pour l'entreprise et les salariés. Son rôle est exclusivement préventif et agit dans l'intérêt de la santé et sécurité des travailleurs. Il est le conseiller de l'employeur, des travailleurs, et les représentants du personnel en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions du travail.

Chapitre V Analyse des données et interprétation des résultats

Alors le rôle de médecin de travail peut diminuer le taux des accidents au sien de l'entreprise et de préservé mieux la santé des salariés.

Tableau N° 20 : l'avis de la population d'étude sur la disponibilité des équipements de protection individuelle.

C.S.P	oui		non		Total	
	f	%	f	%	F	%
Cadre	21	26,25	05	6,25	26	32,5
Agent de maîtrise	21	26,25	08	10	29	36,25
Agent d'exécution	21	26,25	04	5	25	31,25
total	63	78,75	17	21,25	80	100

On déduit à partir des données présentées dans le tableau ci-dessus que plus de la moitié de notre échenillions soit 78,75% confirment la disponibilité des équipements de la protection individuelle, par contre 21,25% déclarent l'absence d'équipement de protection individuelle

On constate que l'entreprise SONATRACH mis à la disposition des travailleurs des équipements de protection individuelle qui jugent insuffisantes. L'insuffisance des équipements de protection augment le risque d'accidents du travail au sein de l'entreprise.

Tableau N° 21 : la répartition de la population d'étude selon la formation par apport au travail effectué.

C.S.P	oui		non		Total	
	f	%	f	%	F	%
Cadre	19	23,75	07	8,75	26	32,5
Agent de maîtrise	16	20	13	16,25	29	36,25
Agent d'exécution	18	22,5	07	8,75	25	31,25
total	53	66,25	27	33,75	80	100

Le tableau ci-dessus montre la répartition de la population d'études selon la formation par apport au travail effectué. 66,25% des enquêtés ont suivi une formation par apport au travail effectuer, par contre 33,75 n'ont pas effectué une formation adapté à leur travail.

Chapitre V Analyse des données et interprétation des résultats

On constate que l'entreprise a offert pour la majorité des salariés la chance de suivre une formation adaptée à leurs travaux, mais il y a un manque par rapport à l'ensemble des salariés, soit 16,25% des agents de maîtrise qui n'ont pas suivi une formation, soit de 8,75% des cadres et les agents d'exécution.

La formation du personnel par rapport à la tâche effectuée, diminue les risques d'accident et pour apprendre la bonne manière de la réalisation des tâches.

Tableau n° 22: l'avis des enquêtés sur l'information des salariés sur les risques liés à leur travail.

Statut	Oui		Non		Total	
	F	%	f	%	f	%
Cadre	23	28,75	03	03,75	26	32,5
Agent de maîtrise	24	30	05	06,25	29	36,25
Agent d'exécution	15	18,75	10	12,5	25	31,25
Total	62	77,50	18	22,5	80	100

Dans ce tableau on constate que la majorité des salariés sont informés sur les différents risques liés à leurs postes de travail avec un taux de 77,5%, et le reste avec un taux de 22,5% qui sont pas informés.

On peut comprendre, d'après ces résultats que l'information est nécessaire dans tout organisme, et on distingue ici l'information qui s'intéresse à la transmission de messages de la communication qui utilise les techniques de transmission de messages et les enrichit de technique de dialogue : si communiquer est nécessairement informer, informer n'est pas automatiquement communiquer.

Donc à l'aide de ces résultats obtenus et les observations effectuées, on remarque que les responsables veillent à la communication et l'information de leurs salariés sur les risques liés à leur travail à travers des journées de sensibilisations, l'affichage et la signalisation.

Tableau N° 23 : l’avis de la population d’étude sur l’existence des journées de sensibilisation sur les risques liés au poste du travail au sein de l’entreprise.

C.S.P	oui		non		Total	
	f	%	f	%	F	%
Cadre	12	15	14	17,5	26	32,5
Agent de maîtrise	13	16,25	16	20	29	36,25
Agent d’exécution	13	16,25	12	15	25	31,25
total	38	47,5	42	52,5	80	100

Le tableau ci-dessus résume les réponses de nos enquêtés sur l’existence des journées de sensibilisation sur les risques liés à leurs postes du travail. 52,5% affirment l’inexistence des journées de sensibilisation, en contre partie 47,5% confirme l’existence des journées de sensibilisation sur les risques liés au postes du travail.

Le manque d’information des salariés sur les risques liés à leurs postes de travail expose leur santé à des risques professionnels et augmente les risques d’accident de travail.

L’organisation des journées de sensibilisation sur les risques liés aux postes du travail et une méthode efficace pour réduire le taux d’accidents et les risques professionnels, et pour créer une culture de santé et sécurité au travail à l’intérieurs de entreprise.

Tableau N° 24 : l'avis de la population d'étude sur l'existence d'une culture de santé et sécurité au travail à l'intérieur de l'entreprise.

C.S.P	oui		non		Total	
	f	%	f	%	F	%
Cadre	18	22,5	08	10	26	32,5
Agent de maîtrise	17	21,25	12	15	29	36,25
Agent d'exécution	13	16,25	12	15	25	31,25
total	48	60	32	40	80	100

Le tableau ci-dessus résume l'avis de l'ensemble de notre population d'études sur l'existence d'une culture de santé et sécurité au travail au sein de l'entreprise SONATRACH, soit 60% confirment l'existence de cette culture, et 40% qui disent qu'il ya le manque de culture santé et sécurité aux milieux du travail.

A partir de ces résultats on déduit que la culture de santé et sécurité existe au sein de SONATRACH, mais reste insuffisante. L'existence de la culture santé, sécurité à l'intérieurs de l'entreprise contribué à la diminution des accidents du travail, et de préservé mieux la santé des salariés et la pérennité de l'entreprise.

Tableau N°25 : l'avis de l'ensemble de la population d'étude sur la politique de prévention en matière santé et sécurité appliquée dans leur entreprise

C.S.P	Bonne		Moyenne		mauvaise		Non réponse		Total	
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Cadre	06	7,5	14	17,5	06	7,5	00	00	26	32,5
Agent de maitrise	04	5	11	13,75	07	8,75	07	8,75	29	36,25
Agent d'exécution	05	6,25	08	10	05	6,25	07	8,75	25	31,25
Total	15	18,75	33	41,25	18	22,5	14	17,5	80	100

Le tableau ci-dessus éclaire le jugement de l'ensemble des enquêtés sur la politique de prévention en matière de santé et sécurité au travail appliquée par leur entreprise. 41,25% de

Chapitre V Analyse des données et interprétation des résultats

l'ensemble de la population d'études jugent la politique de prévention moyenne, soit de 22,5% qui considèrent que la politique de prévention est mauvaise, et 18,75% trouvent la politique de prévention bonne, et enfin 17,5% des enquêtés qui n'ont pas donné de réponses répartis entre les agents de maîtrise et les agents d'exécutions.

On constate que la majorité des enquêtés jugent la politique de prévention suivie par leur responsable sur hygiène, santé et sécurité au travail moyenne.

Axe N° 04 : négligence au règlement en matière de santé et sécurité au travail.

Cet axe consiste à confirmer ou infirmer l'hypothèse suivante :

« Les accidents du travail au sein de l'entreprise sont dus à la négligence au programme de prévention et au non application de la réglementation en matière de sécurité et de santé au travail ».

Tableau N° 26 : l'avis de la population d'étude sur la négligence du personnel aux mesures de sécurité et santé au sein de l'entreprise.

C.S.P	oui		non		Total	
	f	%	f	%	F	%
Cadre	20	25	06	7,5	26	32,5
Agent de maîtrise	18	22,5	11	13,75	29	36,25
Agent d'exécution	13	16,25	12	15	25	31,25
total	51	63,75	29	36,25	80	100

Le tableau ci-dessus résume l'avis de l'ensemble de la population d'études sur la négligence du personnel aux mesures de sécurité et santé au travail. La majorité des enquêtés soit 63,75% qui confirment l'existence de la négligence du personnels aux mesures de sécurité et santé au travail au sein de l'entreprise, par contre 36,25% qui ont infirmé l'existence de la négligence au mesures de sécurité et santé au travail à l'intérieurs de l'entreprise.

On peut déduire à partir des résultats de ce tableau que la majorité des accidents survenus aux milieux du travail sont dus à la négligence du différent personnel aux mesures de sécurité. Le non application des lois et les mesures de sécurité et la réglementation au travail revient aux

Chapitre V Analyse des données et interprétation des résultats

responsables sur la santé et sécurité au travail qui ne viennent pas sur l'application de la réglementation en matière de santé et sécurité au travail au sein de l'entreprise.

Tableau N°27 : l'avis de la population d'étude sur la négligence de l'utilisation des équipements de protection individuelle

C.S.P	oui		non		Total	
	f	%	f	%	F	%
Cadre	21	26,25	05	6,25	26	32,5
Agent de maîtrise	26	32,5	03	3,75	29	36,25
Agent d'exécution	18	22,5	07	8,75	25	31,25
total	65	81,25	15	18,75	80	100

Le tableau ci-dessus résume l'avis de l'ensemble de la population d'études sur la négligence de l'usage des équipements de protection individuelle lors de l'exécution de leurs tâches 81,25% des enquêtés confirment la négligence des salariés à l'usage des EPI, en contre partie 18,75% qui ont dit qu'il n'y a pas de négligence.

On constate que ce degré de négligence pour l'utilisation des équipements de protection individuelle peut être la cause principale qui engendre des accidents de travail au sein de l'entreprise SONATRACH. Alors les salariés qui ne portent pas leurs EPI sont exposés directement au risque des accidents au cours de l'exécution de leurs tâches.

Tableau N° 28 : l'avis de la population d'étude sur la sanction lors de la négligence aux mesures de sécurité.

C.S.P	oui		non		Total	
	f	%	f	%	F	%
Cadre	09	11,25	17	21,25	26	32,5
Agent de maîtrise	12	15	17	21,25	29	36,25
Agent d'exécution	14	17,5	11	13,75	25	31,25
total	35	43,75	45	56,25	80	100

Le tableau ci-dessus contient les différents avis des enquêtés sur la sanction lors de la négligence aux mesures de sécurité au sein de SONATRACH, 56,25% de nos enquêtés disent

Chapitre V Analyse des données et interprétation des résultats

que ya pas de sanction lors de la non application aux mesures de sécurité, par contre 43,75% qui disent que ya des sanctions.

D'une manière générale on constate que les responsables sur la santé et sécurité au travail au sein de l'entreprise SONATRACH ne veillent pas sur l'application des sanctions lors de la négligence au mesure de sécurité qui peut augmenter la non application des lois et la réglementation en matière de SST qui peut augmenter les accidents du travail à l'intérieurs de l'entreprise.

Tableau n°29 : l'avis des salariés sur les causes des accidents du travail enregistrés dans les structures.

les causes C.S.P	Mauvaises conditions du travail		Inefficacité de programme de prévention		La négligence à la réglementation		Total	
	F	%	f	%	F	%	f	%
Cadre	03	03,33	05	05,55	18	20	26	28,88
Agent de maîtrise	07	07,77	11	12,22	17	18,88	35	38,88
Agent d'exécution	05	05,55	10	11,11	14	15,55	29	32,22
Total	15	16,66	26	28,88	49	54,44	90*	100

*NB : la majorité des interrogés ont donné plus de réponses.

Le tableau ci-dessus montre l'opinion des salariés sur les causes des accidents du travail enregistrés au sein de l'entreprise.

On remarque que 54,44% des enquêtés voient les causes de ces accidents sont dus à la négligence des travailleurs à la réglementation en matière de santé et sécurité au travail, 28,88% à l'inefficacité de programme de prévention et en fin 16,66% on dit que les causes sont dus aux mauvaises conditions du travail.

A partir de ces résultats, on constate que, premièrement dans l'entreprise SONATRACH, les causes des accidents du travail généralement sont dus à la négligence des salariés en terme de santé et sécurité au travail, et ça avec les avis des trois catégories, deuxièmement à l'inefficacité de programme de prévention, cela peut s'expliquer par remettre en cause le comité d'hygiène, sécurité et conditions du travail, puisque ce sont eux les responsables et ils doivent veiller à l'application du programme élaborée, troisièmement les causes des accidents du travail sont dus aux mauvaises conditions du travail au sein de l'entreprise.

Chapitre V Analyse des données et interprétation des résultats

Donc on constate dans l'entreprise SONATRACH, les causes des accidents sont dus généralement à la négligence du personnels à l'application des lois en matière de sécurité et santé au travail, et au non respect aux mesures de sécurité.

2-Vérification des hypothèses :

Après la phase de recueil des informations sur le terrain, et l'étape de l'analyse et d'interprétation des données on procède à la vérification des hypothèses émises au début de notre recherche.

➤ La première hypothèse :

La première hypothèse qui est « Les accidents du travail au sein de l'entreprise sont dus aux mauvaises conditions de travail ». Au cours de notre enquête, nous avons constaté à travers les entretiens et le questionnaire que les accidents du travail au sein de l'entreprise SONATRACH, généralement ne sont pas dus aux mauvaises conditions du travail.

Dans notre analyse on a constaté que les conditions du travail sont moyennes, cela est justifié par les résultats de notre analyse ; en premier lieu on trouve dans le tableau n°7 que 55% des salariés ont dit que leurs conditions de travail sont moyennes, et 33,75% sont bonnes, par contre que 11,25% qui ont dit que leurs conditions de travail dans l'entreprise SONATRACH sont mauvaises.

Le tableau n°13 qui porte sur l'avis des salariés sur le changement des conditions du travail, on remarque que 81,25% ne souhaitent pas le changement des conditions du travail, ce qui montre que la majorité des salariés travail dans des conditions favorables, par contre 18,75% veulent le changement.

Selon la majorité des enquêtés, on constate que les conditions du travail au sein de l'entreprise SONATRACH sont favorables.

En suite nous avons le tableau N° 14 qui porte sur les différents avis de nos enquêtés sur l'accomplissement et l'entretien des lieux du travail, 60% des enquêtés confirment l'accomplissement et l'entretien des lieux de travail. Ce qui justifier que les conditions du travail généralement sont propices.

Nous avons aussi le tableau N° 15 qui porte sur les possibilités des salariés de discuter l'amélioration de leurs conditions de travail avec les responsables de la santé et sécurité. 52,5% disent qu'ils ont la possibilité de parler sur les conditions du travail au sein de leur structure, ce qui montre d'une manière générale l'existence de communication entre les salariés et les responsables sur les conditions du travail qui permet l'amélioration continue des conditions du travail.

D'après l'ensemble de ces constats nous infirmons la première hypothèse donc : « les accidents du travail au sein l'entreprise ne sont pas dus aux mauvaises conditions du travail ».

Malgré les conditions du travail au sein de l'entreprise sont favorables selon la majorité des enquêtés mais il reste d'autre facteurs qui peuvent être à l'origine des accidents du travail comme: la charge du travail, le stress, la fatigue, et il le faut que les responsables sur la santé des salariés prennent en considération ces facteurs et trouver des solutions pour éviter les accidents du travail afin de les protégés et garder mieux l'image de l'entreprise.

➤ **la deuxième hypothèse :**

Notre deuxième hypothèse qui est la suivante : « Les accidents du travail au sein de l'entreprise sont dus à l'inefficacité de programme de prévention en matière de sécurité et santé au travail établi par l'entreprise ».

Après notre analyse on a constaté que le programme de prévention en matière de sécurité et santé au sein de l'entreprise SONATRACH est efficace. Cela justifié par les résultats de notre analyse. En premier lieu on trouve dans le tableau N° 17 qui porte sur l'avis de nos enquêtés sur l'existence d'un comité d'hygiène, sécurité et condition du travail(CHSCT), 96,25% des enquêtés confirment l'existence d'un CHSCT. Le rôle de ce comité au sein de l'entreprise est très important. C'est la Source de propositions et de solutions, et gardien de la santé et de la sécurité au travail, acteur essentiel de la prévention des risques professionnels. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) a mission de contribuer a la protection de la santé et la sécurité des travailleurs ainsi que à l'amélioration des conditions de travail.

Ensuit on a le tableau N° 18 qui porte sur l'existence d'une infirmerie, confirmé par 100% de l'ensemble de notre population enquêtées. Cela montre que les responsables sur la sécurité et la santé au travail pensent à la santé des salariés de l'entreprise.

Nous avons aussi le tableau N° 19 qui porte sur l'existence d'un médecin du travail au sein de l'entreprise, et cela confirmé par 100% de l'ensemble de notre population enquêtées. Le rôle de médecin du travail au sein de l'entreprise est très important, Il a un rôle exclusivement préventif et agit dans l'intérêt de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il est le conseiller de l'employeur, des travailleurs et des représentants du personnel en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions du travail.

Ensuit on a le tableau N°20 qui porte sur la disponibilité des équipements de protection individuelle, confirmé par 78,75%, ce qui justifier que l'entreprise mis à la disposition des salarier des EPI.

Nous avons aussi le tableau N°21 qui porte sur la formation des travailleurs par apport au travail effectué confirmer par 66,25% de l'ensemble de notre population enquêtées, ce qui montre que l'entreprise offre pour les travailleurs des formations par apport à leur travail qui peut faire diminuer les accidents du travail dans l'entreprise.

Ensuit on a le tableau N°22 qui porte sur l'information des salariés sur les risques liés aux postes du travail et aux milieux du travail, 77,5% de l'ensemble des enquêtés disent ils sont informés sur les risques lies à leur postes de travail, cela justifier l'existence de l'information sur les risques liés aux milieux et aux postes du travail. Cela peut diminuer des accidents de travail et préserver mieux la santé des salariés.

Et enfin on a le tableau N°24 qui porte sur l'existence de la culture sécurité et santé au travail au sein de l'entreprise, 60% de l'ensemble de notre population enquêtées disent que la culture sécurité et santé au travail existe à l'intérieur de l'entreprise. Cela prouvé que les responsables sur la santé et la sécurité aux milieux du travail ont fait des efforts pour crier cette culture, ce qui contribue à la diminution des accidents du travail.

D'une manière générale les résultats de notre analyse justifie que le programme de prévention en matière de santé et sécurité au travail établit par SONATRACH est efficace.

D'après l'ensemble de ces constats nous infirmons notre deuxième hypothèse, donc

« Les accidents du travail au sein de l'entreprise SONATRACH ne sont pas dus à l'inefficacité de programme de prévention ».

➤ **la troisième hypothèse :**

A la lumière de l'analyse des résultats de la troisième hypothèse qui est la suivante : « Les accidents du travail au sein de l'entreprise sont dus à la négligence au programme de prévention, et au non application de la réglementation en matière de sécurité et santé au travail ».

Après notre analyse on a constaté que la majorité des accidents du travail au sein de l'entreprise SONATRACH sont dus à la négligence des différents personnels au programme de prévention et au non application de la réglementation en matière de sécurité et santé au travail, et cela justifier par les résultats de notre analyse :

En premier lieu on a le tableau N° 26, qui porte sur la négligence du personnel aux mesures de sécurité et santé au travail. 63,75% des enquêtés ont confirmé qu'il ya la négligence du personnels aux mesures de sécurité et santé au travail. Ce qui montre que la majorité des accidents survenus au sein de l'entreprise sont dus à la négligence au programme de prévention sur les accidents du travail, et ou non respect aux mesures de sécurité.

Ensuite on a le tableau N°27, qui porte sur la négligence à l'usage des équipements de protection individuelle. 81,25% des enquêtés ont affirmé la négligence à l'usage des équipements de protection individuelle et cela expose directement la santé des salariés aux risques professionnels et augmente les risques d'accidents du travail.

Nous avons aussi le tableau N°28 qui résume l'avis de l'ensemble de notre population enquêtées sur les sanctions lors de la négligence du personnel aux mesures de sécurité. 56,25% des enquêtés ont dit qu'il n'ya pas de sanction par les responsables sur la santé et la sécurité des salariés. Le manque des sanctions lors de la négligence aux mesures de sécurité augmente la négligence au programme de prévention, et le non application des mesures de sécurité par les salariés ce qui donne l'augmentation des accidents dans l'entreprise.

Enfin nous avons le tableau N°29 qui porte sur l'avis des enquêtes sur les causes principales des accidents du travail. La majorité des enquêtés soit, 54,44% considèrent que les principales causes des accidents du travail sont dus à la négligence à l'application de la réglementation en matière de santé et sécurité au travail et au non respect aux mesures de sécurité aux milieux du travail.

D'après l'ensemble de ces constats nous confirmons notre troisième hypothèse, donc :

« Les accidents du travail au sein de l'entreprise SONATRACH sont dus à la négligence au programme de prévention, et au non application de la réglementation en matière de sécurité et santé au travail ».

3- Les résultats finaux de nos hypothèses :

Après l'analyse des données et l'interprétation des résultats, et vérification des hypothèses, nous avons trouvé que la majorité des accidents survenues au sein de l'entreprise SONATRACH sont dus à la négligence de personnels pour l'application des lois relatives au programme de prévention établi par l'entreprise, et à la négligence aux mesures de sécurité, ainsi qu'à l'usage des équipements de protection individuelle lors de l'exécution des tâches.

Nous avons trouvé que les causes des accidents du travail au sein de l'entreprise d'accueil ne sont pas vraiment dus aux mauvaises conditions du travail, car la majorité des enquêtés

confirment que les conditions sont moyennes avec 55%, et 33,75% bonnes, en fin que 11,25% qui ont dit que leurs conditions du travail sont mauvaises.

A partir de là, on voit que les conditions du travail au sein de SONATRACH ne sont pas généralement les causes principales de la survenance des accidents du travail.

Concernant le programme de prévention établi par l'entreprise, qui contient des points important comme l'information et la formation des salariés sur les risques liés au postes du travail, l'existence d'un médecin de travail et un comité d'hygiène, sécurité et conditions du travail, l'organisation des journées de sensibilisation sur les risques et les dangers, l'affichage et la signalisation et la propagation d'une culture sécurité et santé au travail.

La majorité des enquêtés considèrent que le programme de prévention établi par leur entreprise est efficace. Au de là de ces réponses on trouve que le programme de prévention au sein de SONATRACH n'est pas généralement à l'origine de la survenance des accidents du travail.

D'après notre analyse des données de notre questionnaire, et les entretiens que nous avons effectué avec les différents salariés, nous constatons qu'il existe d'autres facteurs qui peuvent être à l'origine de ces accidents comme la fatigue, le stress et la charge du travail, alors il faut que les responsables sur la santé des salariés prennent en considération ces facteurs et trouver des solutions pour éviter les accidents d'une manière la plus possible.

On voit que Les types d'accidents les plus enregistrés au sein de SONATRACH sont : les chutes d'objet, circulation, les brûlures, électrisation, glissade, heurt par objet...

Concernant les risques provoqués par le travail sont des risques physiques, chimiques et mentaux, Puis les problèmes de santé causés par le travail, on trouve les douleurs articulaires, insomnie, fatigue liée à la charge du travail et santé mentale.

Toutes ces difficultés englobées (les difficultés d'exécution des tâches, les genres d'accidents, les risques et les problèmes de santé) doivent être prendre en considération par les responsables sur la santé et la sécurité au travail. Ces responsables doivent prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés et chercher des solutions à ces problèmes pour mieux garder l'image et préserver la pérennité de l'entreprise.

Conclusion

Conclusion générale :

La santé et la sécurité au travail est un sujet trop souvent traité en contrainte, et ceux qui la maîtrise pleinement sont forcément plus aptes à réussir les autres aspects de la vie de l'entreprise.

Le chef de l'entreprise doit faire face aux mauvaises conditions du travail, qui détériorent l'équilibre physique et mental des salariés, car la distinction entre la charge de travail physique et mentale est purement théorique. Donc l'entreprise est sensée de leurs offrir des conditions propices et favorables, surtout en matière de sécurité et santé au travail, cela tout on visant à supprimer ou bien de réduire les risques et les dangers qui doivent être identifié et analyser selon les différents événements qui les influencent. Donc les employeurs doivent prendre en considération les conditions du travail qui peuvent influencer sur le processus du travail, et aussi le programme de prévention adéquat sur les risques existants au milieu du travail, cela par l'élaboration des lois et règlements en matière santé et sécurité, et mettre en place des personnes qualifiées pour l'application de cette réglementation et lutter contre les différentes formes de la négligence aux mesures de sécurité, dont le but d'éviter la survenance des accidents, qui présentent une lourde charge sur l'entreprise sous forme des coûts directs et indirects, ainsi que de protéger la santé des salariés qui est la plus chère plus que tout.

L'amélioration des conditions du travail doit être conçue comme une stratégie sociale progressive, dont l'objet est de réduire la fatigue, les nuisances et d'argumenter l'intérêt du travail, c'est-à-dire il faut adapter une solution à chaque problème technique et humain. Cette amélioration permet d'assurer l'accroissement de la rentabilité, un accord gagnant-gagnant pour tous les acteurs de l'entreprise.

Les accidents du travail et les maladies professionnelles causent de grandes souffrances et pertes humaines, leurs coûts économiques sont très élevés. Pourtant, les problèmes de santé et sécurité au travail n'attirent pas vraiment l'attention du public. On leur accorde rarement toute l'importance qu'ils méritent. Il faut que cela change, et il faut susciter des actions tant sur le plan national et à l'échelle internationale.

On conclu que la lutte contre les accidents du travail est un enjeu multiple pour les entreprises, comme la réduction des cotisations sociales, l'augmentation de la production, le gain du temps, l'évitement des perturbations, l'image et la pérennité de l'entreprise.

La liste bibliographique

La liste bibliographique :

1. BERNAUD Jean-Luc et LEMOINE Claude, Traité de psychologie de travail et des organisations, Dunod, Paris, 2003.
2. CITEAU Jean-Pierre, gestion des ressources humaines, 4eme édition, DALLOZ, Paris, 2002.
3. DE KEYSER Véronique, analyse des accidents de travail, les éditions entreprises moderne d'édition, paris, 1982.
4. DOMONT Alain., santé, sécurité au travail et fonctions publiques, édition Masson, paris, 2000.
5. GANGINLHEM Georges, santé concept vulgaire et question philosophique, Ed Sables, Pin Blan, 1990.
6. GILLET-GOINARD Florence, MONAR Christel, La Boite à Outils en Santé-Sécurité Environnement, Edition Dunod, Paris, 2010.
7. HARLAY Alain., accident du travail et maladies professionnelles, 3^{eme} édition, Masson, paris, 1998.
8. HAUBOLD Bénédicte, les risques psychosociaux, Edition d'organisation, Paris, 2008.
9. LAUCHE Claude, psychologie sociale des organisations, édition Dalloz, paris 2002.
10. LIMOUSIN Jean-Pierre et son groupe, santé et sécurité au travail, GUIDE DES PME/PMI, édition Dunod, Paris, 2010.
11. MARGOSSIAN N, Guide pratique des risques professionnels, 2^{eme} édition, Dunod, paris, 2003.
12. MARTORY Bernard et CROZET Daniel, Gestion Des Ressources Humaines « Pilotage Social et Performance », 7^{eme} Edition, Dunod, Paris, 2008.
13. MOUTON Jean-Pierre. La sécurité en entreprise.2^{eme} édition, Dunod, paris, 2006.
14. MOUTON Jean-Pierre et CHABOUD Jack, la sécurité en entreprise, 1^{ere} édition, DUNOD, Paris, 2003.

15. PERETTI Jean-Marie, gestion des ressources humaines, 15^{ème} édition, Vuibert, paris, 2008.

➤ **Les Ouvrages Méthodologiques :**

1. AKTOUF Omar, méthodologie des sciences sociales et approches qualitatives des organisations, édition Macintosh, Montréal, 1987.

2. BOUDON Raymond, les méthodes en sociologie, 11^{ème} édition, presse universitaire de France, paris, 1998.

3. GRAWITZ Madeleine, Lexique des sciences sociales, 7^{ème} Edition, Dalloz, Paris, 2000.

4. JAVEAU Claude, l'enquête par questionnaire, 3^{ème} édition, revue, paris, 2002.

5. MAURICE Angers, Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines. Edition Casbah, université d'Alger, 1997.

6. QUIVY Raymond, et LUC Van, manuel de la recherche en sciences sociales, 2^{ème} édition, Dunod, paris, 1995.

Manuels:

1. Institut de Prévention des Risques Professionnels (IPRP/ HSE), « Hygiène, Sécurité et Environnement. Manuel d'agent de sécurité ». Bejaia 2012.

2. Institut technologique de formation, analyse et coût des accidents, brochure, techno format, lotissement du lycée villa K N°05 Rouïba Alger.

3. ANDRE N. commission de la sante et de la Sécurité au Travail conciliante. La presse. Montréal, 1999.

➤ **Les dictionnaires :**

1. BIALES C, LEURION R, RIVAUD J.L, dictionnaire d'économie et des faits économiques et sociaux contemporains, édition Foucher, Paris. 1996.

2. DE BOISLANDELLE Henri Mahé, Dictionnaire de gestion, vocabulaire, Concepts et Outils, édition ECONOMICA, paris, 1998.

3. GULLES Ferréol et autre, dictionnaire de sociologie, 2^{ème} édition, Armand Colin, paris, 2001.

4. Larousse de poche 2009.

➤ **Les sites internet :**

1. <http://www.ilo.org/>, communiqué de presse.

2. www.umc.edu.dz/Vf/images/cours/O-S-T/chapitre10.pdf.

3. www.mc.be/que-faire-en-cade/...accident/accident/types_accidents.jsp4.

4. www.inrets.fr/fileadmin/ur/umrestte/AccMortel-InVS.pdf.

5. www.medecinedutravail.net/.../sante-au-travail-et-evolution-legislative.ht .

6. www.atousante.com/.../contrôle-arrêt-travail-employeur-règles-respectées/.

Annexes

Annexe N° 01

Université Abderrahmane Mira Bejaia

Faculté des sciences humaines et sociales

Département des sciences sociales

Option : Sociologie du travail et des ressources humaines

Questionnaire de recherche sous le thème :

Sécurité et santé des salariés au travail

Cas pratique : entreprise publique SONATRACH

Réalisé par :

ADJEMI Ahmed

KESSAI Nassim

Encadré par :

M. SOUALMIA. A

Dans le cadre de la rédaction d'un mémoire de fin d'étude à l'université de Bejaia, nous sollicitons votre collaboration à travers vos réponses à ce questionnaire qui est strictement anonyme. Les résultats contribueront à la promotion de la productivité du travail dans les entreprises et administrations.

Année Universitaire 2013/2014

I. Données personnelles :

1. Sexe : masculin : féminin :
2. Age : ans
3. Niveau d'instruction : primaire : secondaire: Moyen :
universitaire:
4. situation familiale : célibataire : marié : divorcé : veuf :
5. statut : cadre : agent de maîtrise : agent d'exécution :
6. Ancienneté ans

II. accidents et conditions du travail :

7. Considérez-vous vos conditions de travail :
- Bonnes moyennes mauvaises
8. Est ce que vous avez effectué une formation sur l'hygiène, sécurité et environnement (HSE)?
- Oui Non
9. Etes-vous déjà victime d'un accident du travail ? Oui Non
10. Quels genres d'accidents enregistrés au sein de votre structure?
- Chute d'objet circulation brûlure électrisation
- Autre
-
11. Quelles sont les difficultés rencontrées lors de l'exécution de votre travail ?
- La fatigue le stress l'insécurité autre les quelles ?
-
12. Est-ce que vos conditions de travail ont des risques sur votre santé ? Oui Non

Si oui, s'agit-il d'un risque : physique chimique mental

Autre (précisez).....

13. Souhaitez-vous des changements de vos conditions du travail ? Oui Non

14-L'entretien et aménagement des lieux de travail sont-ils accomplis dans votre entreprise ?

Oui Non

15. Avez-vous la possibilité de discuter l'amélioration des conditions du travail avec vos supérieurs ? Oui Non

16. Est-ce que votre travail a causé des problèmes de santé ? Oui Non

Si oui, les quels ?

Douleurs articulaires insomnie fatigue liée à la charge du travail

Santé mental

III. Programme de prévention :

17. Ya-t-il dans votre entreprise un comité d'hygiène, sécurité et condition de travail?

Oui Non

18. Existe-t-il une infirmerie dans votre entreprise ? Oui Non

19. Existe-il un médecin de travail dans votre entreprise ? Oui non

20. Etes-vous dotés des équipements de protections individuelles ?

Oui Non

21. Est-ce que vous êtes formés à faire votre travail en toute sécurité ? Oui Non

22. Etes-vous informés sur les risques liés à votre travail ? Oui Non

23. Existe-il au sein de votre entreprise les journées de sensibilisation sur les risques liés aux postes de travail ? Oui Non

24. Existe-il une culture de sécurité et santé au travail au sein de votre entreprise ?

Oui non

25. Comment juger vous la politique de sécurité appliquée par votre entreprise ?

.....

IV. Négligence au règlement en matière de santé et sécurité au travail :

26-Remarquez-vous la négligence du personnel aux mesures de sécurité et santé au sein de votre entreprise ? Oui Non

27. Est-ce que vous remarquez la négligence de l'utilisation des équipements de protection individuelle ? Oui Non

28. Ya t-il des sanctions lors de la négligence aux mesures de sécurité ?

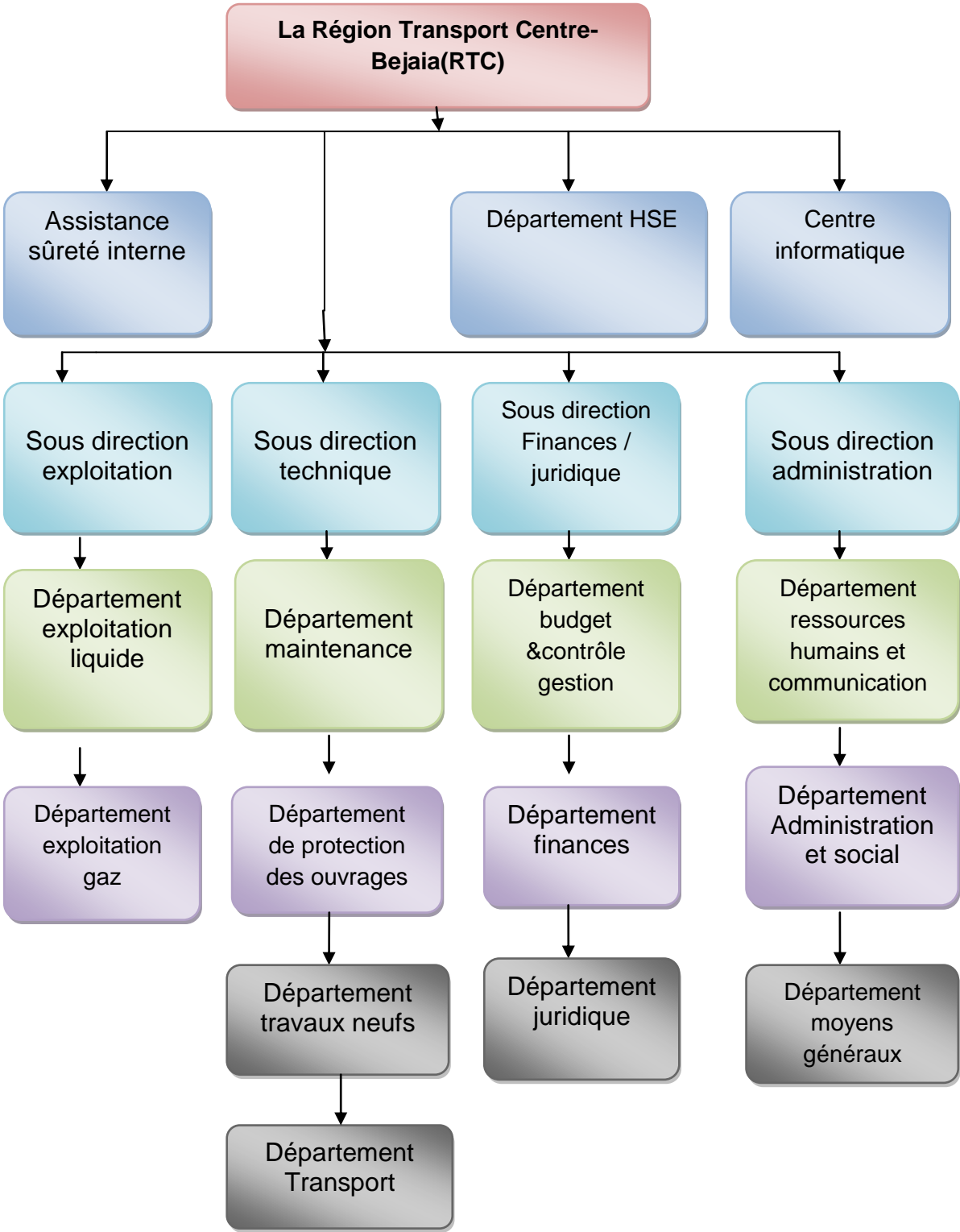
Oui Non

29- selon vous quels sont les causes des accidents du travail enregistrés au sein de votre entreprise ?

Mauvaise conditions du travail l'inefficacité de programme de prévention

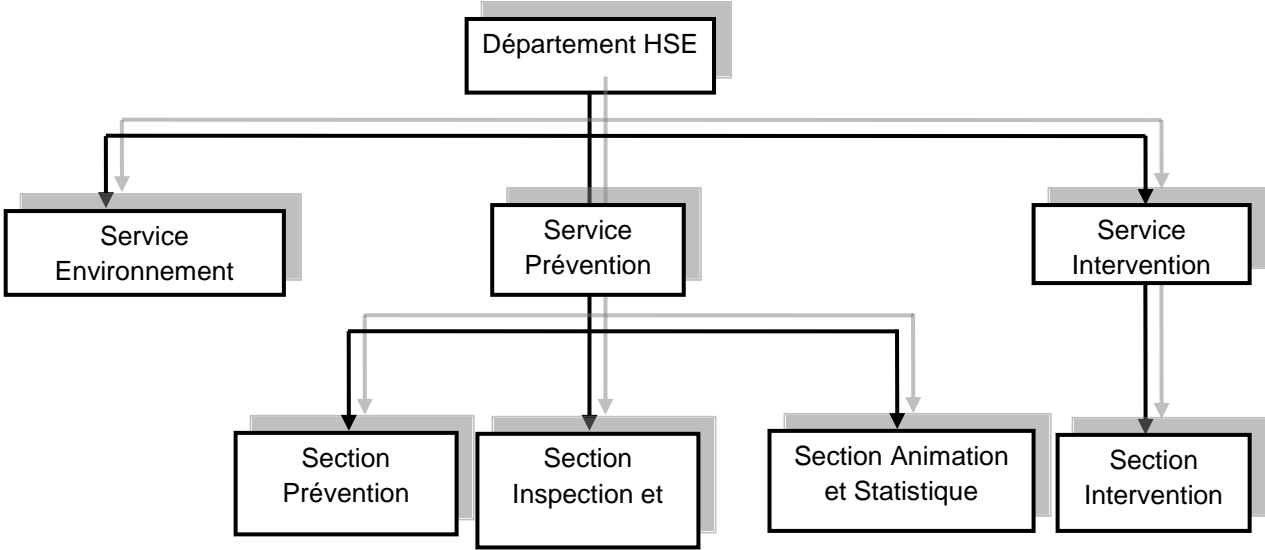
Négligence aux mesures de sécurité et l'application des lois

Annexe N° 02 : Organigramme de l'entreprise SONATRACH



« Figure n° 01 : Organigramme de la RTC »

Annexe N°03 : L'organigramme de département HSE



« Figure n°02 : Organisation du département HSE »