

République algérienne démocratique et populaire
Ministère de l'enseignement supérieur Et de la recherche scientifique

Ecole supérieure de commerce

Mémoire de fin d'étude en vue de l'obtention du diplôme de Master en sciences de gestion

Spécialité : organisation et management des entreprises

THEME :

Evaluation de la politique de santé et de sécurité au travail des
entreprises algériennes

Cas entreprise travaux de bâtiment ETB « GOUDJIL »

Elaboré par :

Madjoudj Mohamed

Encadreur :

Dr Derghoum Mahfoud

Lieu de stage :ETB «GOUDJIL»

Période de stage : de 16 /04/2014 au 15/05/2014

2013/2014

Remerciement :

Je tiens tout d'abord à remercier notre dieu qui nous a donné la force et la patience d'accomplir ce modeste travail

En second lieu je remercie mon encadreur Dr « Derghoum Mahfoud » son précieux conseil et son aide durant toute la période du travail

Mon vif remerciement également aux membres du jury pour l'intérêt qu'ils ont porté à notre recherche en acceptant d'examiner notre travail et de l'enrichir par leurs propositions .

Je tiens aussi à remercier les responsables et les travailleurs de l'entreprise ETB « GOUDJIL »

Je viens de remercier ma famille pour le soutien morale et financier, leur présence à mes côtés durant la réalisation de travail

Un vif et sincère remerciement pour tous mes amis pour leur aide précieux

Enfin je tiens également à remercier toutes les personnes qui ont participé de près et de loin à la réalisation de ce travail

Madjoudj.M

Sommaire

Introduction générale	01
Chapitre 01 : cadre conceptuel, classification et évolution des accidents de travail	
Introduction	06
Section 1 : Le cadre conceptuel.....	06
Section 2 : Les risques professionnels.....	09
1) Définition des RP.....	10
2) La classification des RP.....	12
3) L'évaluation des risques professionnels.....	13
Conclusion.....	19
Chapitre 02 : risques professionnels et protection de la santé des travailleurs : le cadre juridique et institutionnel	
Introduction.....	21
Section1 : Les RP : évolution et procédures de déclaration.....	21
1) Statistiques des risques professionnels en Algérie.....	22
2) La déclaration des RP.....	25
Section2 : La cadre juridique et institutionnel de protection des travailleurs contre les AT et MP.....	29
1) Cadre normatif international.....	29
2) La législation algérienne sur les conditions de santé au travail.....	31
3) L'organisation des relations de travail en Algérie	38
Conclusion.....	43
Chapitre 03 : la place de la démarche de prévention des RP	
Introduction	44
Section 1 : le Système algérien de prévention des risques professionnels	44
1) La démarche de PRP.....	44
2) Les enjeux de la prévention des risques professionnels	46
3) La prévention des RP en Algérie : le cadre juridique et organisation	47
Section 2 : Démarche volontariste de santé et de sécurité au travail	52
1) Système de management intégrer (SMI)	52
2) Système de management de santé et sécurité au travail (SMSST)	54
3) La certification des entreprises.....	56
Chapitre 04 : la politique de santé et de sécurité au travail de l'entreprise des travaux bâtiment « ETB goudjil »	
Introduction.....	69
Section 1 : présentation de l'entreprise d'accueil.....	69
Section 2 : évaluation de la politique de santé et de sécurité au travail de l'entreprise ETB « GOUDJIL ».....	71
Conclusion	88
Conclusion générale	89

Liste des figures

N° de la figure	Titre de la figure	Page de la figure
01	estimation de probabilité et gravité d'un risque	15
02	exemple de la hiérarchisation des risques	17
03	maladie et accidents de travail mortels en 2008 dans le monde	21
04	évolution des AT et MP en Algérie entre 2002 et 2007	23
05	évolutions des dépenses AT/MP en Algérie	24
06	organisation de démarche de formation et d'information en Algérie	38
07	organisation de système algérien de PRP	52
08	étapes de la démarche SMSST	56
09	le cycle d'amélioration continu	60
10	le modèle de SMSST selon la norme OHSAS 18001	60
11	l'évolution des accédants de travail, les maladies professionnelles et les accidents de trajet	75
12	le niveau de conscience des travailleurs et leurs réclamations et le refus d'exécuter des tâches risquées	76
13	perception des travailleurs sur les conditions de travail	77
14	l'existence de moyennes hygiènes et de repos	78
15	l'existence des moyens de travail	79
16	l'existence des visites de médecin	80
17	la destination des travailleurs en cas d'une MP	81
18	Formation et information des travailleurs sur la prévention des risques professionnels	82
19	le nombre des heurs de nuit par semaine qui correspond a chaque poste	84
20	la distribution des temps de congé et repos de travail selon le degré d'ancienneté	85
21	l'existence d'une politique de SST formelle	86
22	intégration de personnel dans la planification	87

Liste des tableaux

N° de tableau	Titre de tableau	Page de tableau
01	estimation de la gravité	16
02	Estimation de probabilité d'apparition du dommage	16
03	évolution des AT et MP en Algérie entre 2002 et 2007	22
04	évolution des dépenses AT et MP en 2002 a 2007	24
05	Caractéristique des travailleurs enquêtés	73
06	Les risques les plus fréquent chez ETB « GOUDJIL »	74
07	l'évolution des accédants de travail, les maladies professionnelles et les accidents de trajet	74
08	le niveau de conscience des travailleurs et leurs réclamations et le refus d'exécuter des tâches risquées	76
09	perception des travailleurs sur les conditions de travail	77
10	l'existence de moyens hygiènes et de repos	78
11	l'existence des moyens de travail	79
12	l'existence des visites de médecin	80
13	la destination des travailleurs en cas d'une MP	80
14	Formation et information des travailleurs sur la prévention des risques professionnels	82
15	la durée effective de travail	83
16	le nombre des heures de nuit par semaine qui correspond a chaque poste	83
17	la distribution des temps de congé et repos de travail selon le degré d'ancienneté	84
18	l'existence d'une politique de SST formelle	85
19	intégration de personnel dans la planification	86

Les Abréviations :

AT : accidents de travail

BIT : bureau international du travail

BTP : bâtiment et travaux publics

CHSCT : comité d'hygiène de sécurité et condition du travail

CNAS : caisse national d'assurance sociale

CNHSMT : conseil national d'hygiène de sécurité et de la médecine du travail

D.A.T : déclaration d'accident de travail

DU : document unique

ERP : évolution des risques professionnels

HSE : hygiène, sécurité et environnement

INPRP : institut national de prévention des risques professionnels

IP : incapacité permanente

IPP : incapacité partielle permanente

IPT : incapacité partielle total

IT : incapacité temporelle

ITT : incapacité total temporelle

MP : maladie professionnelle

MPI : maladie professionnelle indemnisable

OIT : organisation international du travail

OMS : organisation mondial de la santé

OPREBAT : organisme professionnel de prévision des risques professionnels dans le bâtiment et travaux

PIB : produit intérieur brut

PRP : prévention des risques professionnels

QSE : qualité sécurité et environnement

RP : risques professionnels

SMI : système de management intégré

SMQSE : système de management de la qualité, sécurité et environnement

SMSST : système de management de santé et sécurité au travail

SST : santé et sécurité au travail

Introduction générale :

Sur le lieu de travail le travailleur est exposé à un certain nombre de risques professionnels. Les accidents de travail et les maladies professionnelles constituent des risques rattachés directement aux travailleurs donc une population active et productive.

La sécurité et la santé au travail est une discipline qui traite la prévention des dégradations de santé des travailleurs ainsi les conditions et le milieu du travail.

La réduction des accidents du travail et les maladies professionnelles constituent un des enjeux de nombreuses entreprises.

Quelque soit le domaine d'activité, la politique de santé et de sécurité des entreprises doivent répondre aux exigences des travailleurs et prendre en compte la nature des risques, la disponibilité des ressources et les avantages et les couts de la prise des risques.

A l'heure de la mondialisation l'objectif de l'OIT est la protection des travailleurs contre les risques professionnels qui est essentiel pour que chaque un bénéficie des conditions du travail, sécurité et santé sont non seulement indispensable mais aussi un facteur important de la productivité donc de la croissance économique.

Une augmentation très importante des accidents du travail en Algérie ce qui engendre des pertes corporelles ou psychologique a cause de mauvaise conditions du travail, la dégradation de l'environnement de travail et le changement des structures répétitives des entreprises algériennes.

Les accidents du travail et les maladies professionnelles engendrent aussi des dommages financiers très importants soit pour la sécurité social (réparation des AT/MP et autres dépense de santé), pour les entreprises (diminution de niveau de productivité, démotivation des employées ...) et finalement pour les travailleurs (les différentes charges supporter)

Pour répondre a ce problème l'Algérie a intégré la santé et la sécurité au travail dans un cadre juridique et législatif représenté par la loi n°83-13 du 2 juillet 1983, loi n° 88-07 du 26 juillet 1988, la loi n° 90-11 du 21 avril 1991 complétée le 11 janvier 1997 et la loi n°85-05, ces lois organisent la prise en charge des accidents du travail et les maladies professionnelles, l'hygiène , la sécurité et la

médecine du travail, les relations du travail, et la protection et promotion de la santé.

L'adoption d'un système de management de santé et sécurité au travail par l'entreprise algérienne passe par des politiques et des stratégies fondées sur le respect de la réglementation en vigueur et de sa volonté d'améliorer sa performance.

L'entreprise algérienne montre de plus en plus sa volonté de la préoccupation de santé et de sécurité de ses travailleurs, traduite par la mise en place d'une politique de santé et de sécurité au travail.

à travers ce mémoire nous fixons comme objectif d'étudier la politique de sécurité et de santé au travail de l'entreprise algérienne, le cadre réglementaire, les démarches de prévention des risques professionnels, et surtout les démarches volontaires des entreprises dans ce domaine.

1) Problématique

Dans ce contexte et à travers cette étude nous tenteront à répondre à la problématique suivante :

Comment les entreprises algériennes perçoivent-t-elle les enjeux liés à la santé et à la sécurité de leurs travailleurs ?

Pour répondre à cette problématique principale, des questions secondaires méritent réflexion :

- Quels sont les risques liés au travail ?
- Quelles sont les mesures de protection des travailleurs mises en œuvre par les organismes et les institutions internationaux ?
- Est-ce que l'adoption d'une politique de santé et de sécurité au travail est une application obligatoire ou bien une démarche volontaire des entreprises algériennes pour garder leur capital humain ?

2) Hypothèses

Trois hypothèses sont émises pour répondre à notre problématique :

- La politique de santé et de sécurité des travailleurs peuvent être un levier la compétitivité des entreprises
- L'investissement dans la santé et la sécurité au travail va permettre aux entreprises de générer des gains tangibles et intangibles énormes

- Dans une situation où le P.D.G ou le manager n'est pas rendu responsable des éventuels manquements en matière de respect de la réglementation ne favorise pas les démarches volontaristes

3) Les objectifs de la recherche

Cette recherche n'est pas seulement faite pour connaître la réalité des RP mais aussi pour connaître la nature et la gravité des accidents de travail et aidera à réfléchir aux efforts de l'entreprise en matière de PRP.

Elle permet de lever le voile sur les conditions de travail dans l'entreprise enquêtée, ses résultats permettront de situer et de mieux connaître les lieux de travail de manière à mieux servir les intérêts de la recherche et de l'intervention en SST.

Afin d'établir une photographie de l'état de santé des travailleurs et le niveau de mise en place des démarches préventives réglementaire et/ou volontaire dans l'entreprise d'accueil, l'étude répond à double objectif :

- caractériser les représentations des entreprises en ce qui concerne le respect de la réglementation algérienne en matière de santé et sécurité ou travail
- est-ce que les entreprises algériennes vont au-delà de la réglementation en matière de santé et sécurité de leurs travailleurs ?

4) Les motifs de choix de sujets

Le choix de sujet « évaluation de la politique de santé et de sécurité au travail des entreprises algériennes » revient à plusieurs raisons :

- Les aptitudes personnelles plus l'essai d'application de quelques connaissances théoriques et pratiques
- Le fait que le sujet est le cœur de management des ressources humaines et le management global des entreprises
- L'importance du sujet dans ces derniers temps
- Les différents problèmes des entreprises algériennes dans ce domaine et l'évolution des accidents de travail et les maladies professionnelles

5) Difficultés et limites de l'étude :

Lors de la réalisation de notre étude, nous avons trouvé quelques difficultés, ces difficultés ont empêchées le bon déroulement de notre travail :

- le manque de temps et de moyens

- le manque des données et la littérature concernant notre sujet en Algérie
- la collecte des informations nécessite une présence continue sur le terrain pour bien observer le travail réel de personnel
- la difficulté de détacher les informations qui concerne la santé et la sécurité au travail

6) Méthodes de recherche

Pour bien mener cette étude nous sommes appuyés sur la riche bibliographie (ouvrages, articles, décrits, et rapports....) qui existe en matière de santé et sécurité au travail dans la partie théorique, pour bien mener la partie pratique nous sommes appuyés sur les documents qui existent au sein de l'entreprise ETB « GOUDJIL » ceux qui concernent la santé et la sécurité de ses travailleurs.

En plus de la recherche documentaire une collecte des informations qualitatives à travers des entretiens avec les responsables de l'entreprise ETB « GOUDJIL » plus une enquête par questionnaire au près des travailleurs de la même entreprise, durant cette période on a observé quelques réalités des conditions de travail dans cette entreprise.

7) Plan de recherche

Tenant en compte notre problématique et nos hypothèses nous avons élaboré le plan suivant qui s'articule selon quatre chapitres :

- D'abord on va commencer par le premier chapitre ou on va aborder les concepts relatifs à la santé et à la sécurité au travail, définition, classification et les méthodes d'évaluation des risques professionnels ainsi que leurs enregistrements dans un document unique.
- Puis le deuxième chapitre va être consacré à l'évaluation des risques professionnels en Algérie et couts supporter par la CNAS en ce qui concerne la prise en charge des victimes, plus une description du cadre juridique et réglementaire au niveaux national et mondial ce qui concerne la santé et la sécurité au travail
- Ensuite le troisième chapitre qui va parler sur la démarche et les enjeux de la prévention des risques professionnels et le système algérien de prévention de ces risques et la certification des entreprises par les normes internationales

- Enfin le quatrième chapitre présente une étude de cas au sein de l'entreprise algérienne ETB « GOUGIL » ou en vas présenter l'entreprise et évaluer sa politique en terme de santé et sécurité de ses travailleurs

Chapitre 1 : Le cadre conceptuel, classification et évolution des accidents du travail

Introduction :

Dans ce chapitre on va aborder les concepts relatifs à la santé et à la sécurité au travail, les risques professionnels lié à la santé et à la sécurité et leurs évaluation et l'intégration des résultats de cette évaluation dans un document unique (DU).

Section 1 : Le cadre conceptuel

Plusieurs termes qui sont relatifs à la santé et à la sécurité au travail, dans cette section on va parler du capital humain, le devoir de la protection des employeurs, la responsabilité social des entreprises(RSE), l'ergonomie, les conditions du travail, hygiène, sécurité et environnement (HSE), la normalisation et la norme.

1) Le capital humain

Ce concept a été développé pour la première fois en 1961 par « Theodore Schultze» qui montrer qu'il y a deux type de savoir, le savoir faire et le savoir utile, ses deux formes sont complémentaire pour bâtir un capital humaine.

Gary Becker qui a obtenu le prix Nobel en 1991 nous a défini le capital humain dans le cadre de théorie du capital humain comme « l'ensemble des capacités productives qu'un individu acquiert par le développement et l'accumulation de connaissances, d'idées, d'informations et de compétences » et par cette définition on comprend l'importance de « capital santé » qui lui-même garantit l'entretien de la force physique de la production¹

2) Le devoir de protection des employeurs

L'employeur est obligé de veiller sur la protection de la santé et de la sécurité de ces salariés donc informer et former ces employés sur les risques professionnels et prendre en compte les mesures de la prévention de ces risques par le respect de certaines règles qui peuvent protéger l'employé face à des dangers énormes.

En cas de non respect de ce droit de la protection peut engendre des dommages financiers importantes, la responsabilité civile en cas d'accident du travail ou

¹ Becker. G: «*The Age of Human Capital, in Lazear E. P*», Education in the Twenty-First Century, Palo Alto, Hoover Institution Press, 2002, PP.03-08.

bien une maladie professionnelle, également passible de sanctions pénales (amendes, peine d'emprisonnement ...)²

Ces obligations recouvrent un grand nombre d'activités considérées comme relevant le bien être de l'employé.

3) La responsabilité sociale de l'entreprise (RSE)

Une entreprise socialement responsable c'est celle qui garantit les finalités suivantes :

- Utilité à la société
- Performance pour les prioritaire
- L'accomplissement au travail des salariés

Donc la RSE est l'assume de l'impacte des actions sur la société et l'environnement en parlant de l'intégration des aspects sociaux et environnementaux³

4) L'ergonomie

Le mot ergonomie vient du grec il a deux parties « ergo » qui veut dire « travail » et « nomos » qui veut dire « lois ou règle » en peut définir le mot « ergonomos » comme « la science du travail »

L'ergonomie consiste à adapter le milieu du travail, les outils et environnement à l'homme et pas l'inverse donc elle consiste à faire une études scientifique de la relation entre l'homme et les moyens, méthode, milieu du travail contrairement aux travaux de Taylor au lieu de prendre le temps et les taches comme références l'ergonomie a pris l'homme comme référence et en fait modifier les machines, méthodes, temps et les taches en fonction de lui.⁴

Pour avoir un équilibre psychologique et nerveux de l'homme l'entreprise doit investir dans les données suivantes :

- La fatigue industrielle.
- Les postures de travail et la dépense physique.
- La dépense énergétique.
- Le bruit, vibration, éclairage, l'ambiance thermique.

² CLAUS. L : « *Le Devoir De Protection des employeurs à l'égard des expatriés, de leurs personnes à charge et des voyageurs d'affaires* », White Paper, P.10.

³ WOOT. P : « *Responsabilité sociale faut-il enchaîner Prométhée ?* », Economica, 2005

⁴ DOMONT. A : « *Santé, Sécurité au Travail et fonctions publiques* », ED. MASSON, Paris, 2000, P. 72.

5) Les conditions du travail

Les conditions du travail est un ensemble de faits dans lequel le travail peut être réalisé il s'agit donc de l'organisation, les moyens, le cadre du travail, les exigences des salaires et les relations professionnelles.

On peut distinguer trois niveaux d'analyses de condition du travail⁵ :

- Les conditions intrinsèques : posture, technologie, bruit, éclairage.
- Les conditions extrinsèques : horaire, promotion, rémunération, et toute relation hiérarchique.
- L'environnement du travail : transport, logement, législation, environnement géographique et social.

Si les deux premier niveaux apparaissent comme ressort de l'organisation il n'en pas de même pour le troisième qui semble plus contextuel et donc plus difficile « actionnable » pour le directeur des ressources humains (DRH). Toute la problématique du management de questions de santé et de sécurité se retrouve dans ce dilemme qui interpelle le DRH : l'activité de salarié à l'extérieur de l'entreprise est en lien étroit avec celle qui exécute à l'intérieure de celle-ci.

Elle semble aussi qu'en matière de santé et de sécurité au travail, le périmètre de l'entreprise ne peut se borné au limites physique, le salarié importe et exporte ses difficultés d'un monde à un autre.

6) Hygiène, sécurité et environnement (HSE)

Le responsable d'hygiène assure les conditions du travail optimales pour que les employés affectent leurs travaux et veillent sur la réduction et le contrôle des risques professionnels (accèdent de travail, les maladies professionnelles et les risques écologiques)

Il analyse ces risques, évalue, prévoit les dangers potentiels et il préconise des solutions adaptées.

L'hygiène, la sécurité, et la santé des travailleurs, le respect de l'environnement, l'écoute et la satisfaction des parties prenantes est une priorité de toute entreprise.

⁵ ABORD DE CHATILLON. E, SCOUARNEC. A : « *Management de la santé et de la sécurité au travail : un nouveau rôle pour les DRH ?* », 7ème université de printemps de l'audit social, performances économiques et performances sociales à l'heure de la RSE, Marrakech, Maroc 5, 6 et 7 mai 2005, P.28.

Les objectifs de toute entreprise qui se respect en matière de santé et de sécurité au travail sont⁶ :

- Aucun accident.
- Aucune atteinte aux personnes.
- Aucun dommage à l'environnement.

7) La normalisation

La normalisation est un ensemble des documents de référence comprend des solutions pour des problèmes techniques et commerciaux concernant les produits (bien et services) qui se posent de façon répétée dans les relations entre les partenaires de l'entreprise.

La normalisation portant sur des règles, caractéristiques, recommandations, bonnes pratiques et processus, son objectif est le développement durable des activités de l'entreprise.

8) La norme

Le dictionnaire Larousse définit la norme comme règle, principe, critère auquel se réfère tout un jugement.

Une autre définition de la norme « la norme est un document sans force obligatoire approuvé par un organisme de normalisation reconnu pour une utilisation commune et répété, des règles et caractéristiques comprenant des prescriptions pour des produits, procédés et des méthodes de production⁷.

Section 2 : Les risques professionnels (RP)

Les risques professionnels sont variés et nombreux avec des conséquences dès fois pas grave, dès fois grave sur les travailleurs et même par fois sont mortels, ceci sans négliger l'impacte financier, sociale, et morale.

Nous exposons dans cette partie la définition, la typologie des risques professionnels dans les entreprises ainsi que les méthodes d'évolution de ses risques et le suivi par les managers. Les résultats de cette démarche sont enregistrés dans un document qui aide à la planification de plan de prévention.

⁶ VALAIZE. V : Directeur Général du Groupe TIRU : « *Politique hygiène sécurité environnement* » Paris, le 21 janvier 2011.

⁷ Article 02 de la loi n° 04-04 du 5 correspondant au 23 juin 2004 relative à la normalisation

1) Définition des RP

L'expression risque professionnels désigne trois types d'événement : accidents du travail, accidents des trajets et les maladies professionnelles⁸.

Le risque est la combinaison entre la probabilité (P), l'impacte de la survenance d'un événement plus ou moins dangereux. Donc pour limiter les risques il faut agir sur deux aspect la probabilité et la gravité.

1.1) Les maladies professionnelles (MP)

Les articles 11 et 12, 53 et 56 de la loi 83-13 du 02 juillet 1983 relative aux accidents du travail définissent les maladies professionnelles comme suit « la MP est la conséquence d'une exposition plus ou moins prolongée à des risque qui existent l'ors de l'exercice habituel d'une profession »

D'après le bureau international du travail (BIT) « les MP sont les maladies qui résultent de l'exposition dans les procédés, activités, ou occupations à des substances ou à des dangers inhérents à ces procédés, activités, ou occupations »⁹.

Donc y a deux éléments qui entrent dans la définition des maladies professionnelles :

- La relation de cause à un effet entre l'exposition dans un milieu de travail et les maladies professionnelles.
- Les maladies touchent les personnes exposées dans un milieu de travail avec une probabilité supérieur que les autres personnes.

Les MP peuvent ne pas se manifester qu'après plusieurs années au début de l'exposition de travailleur au danger et risque ou bien après l'arrêt de l'exposition au ses risques même dé fois après que le travailleur prend sa retraite.

Donc les MP sont difficiles à détecter et à situer dans le temps ce qui met en cause la difficulté de déterminer le point de départ de la maladie.

Pour réduire ces difficultés l'organisation internationale du travail (OIT) selon les critères fixés par la réglementation et la normalisation internationale de cette organisation (la recommandation n°194 sur la liste de maladies professionnelles

⁸ BENCHERIF. H : « *Les Risques Professionnels dans la Wilaya de Batna* », Actes du colloque CIES 02 : Santé et Sécurité au Travail, Développement et Mondialisation-Université de Bejaia, 06 et 07 juin 2009.

⁹ BIT : « *Liste des maladies professionnelles* », Série sécurité et santé au travail n° 74, Genève, 2010, P.07

a été adopté 90^{ème} session de la conférence internationale de travail en 2002) a classé les maladies professionnelles dans des tableaux, chaque tableau comporte¹⁰ :

- Les symptômes que le malade doit présenter, ces symptômes devront être confirmé par les tests complémentaires faits par des spécialistes par exemple la surdité provoqu e par les bruits devra être confirm e par une audiométrie d'après le tableau 42 du régime générale.
- Le délai maximum de la prise en charge est entre la fin de l'exposition et la première constatation de l'affection ce délai est variable suivant chaque maladie et suivant les symptômes de chaque malade. Il figure dans la colonne centrale du tableau.
- Les travaux susceptibles de provoquer l'affectation en cause, dont la liste figure dans la colonne droite du tableau cette liste peut être limiter par les travailleurs qui sont affect e aux travaux énumérés ont droit au soin au titre des MP.
- La durée minimale de l'exposition qui est prévue dans certain tableaux par exemple pour le tableau qui concerne l'amiante, le cancer broncho-pulmonaire primitif ne pourra être reconnu que sous réserve d'une durée d'exposition minimale de 10 ans.

1.2) Les accidents du travail (AT)

D'après les articles 6, 7, 8, 9, 10, 11, et12 de la loi n  83-13 du 02 juillet 1983 modifie et compl t e par l'ordonnance 96/19 du 06/07/1996 « l'AT est celui qui survient par le fait ou à l'occasion du travail quelque soit la cause .

Considérer comme AT tout accident ayant entra n e une lésion corporelle, imputable à cause soudaine extérieure et survenue dans le cadre de relation du travail »

Trois catégories des accidents du travail existent en Algérie :

- Accident sans arrêt du travail.
- Accident avec arrêt du travail.
- Accident avec incapacité.
- Accident avec décès.

1.3) Les accidents de trajet

En peut définir l'accident de trajet comme l'accident qui se produit pendant le déplacement de travailleurs entre ¹¹:

¹⁰ BIT : Op.cit., P; 2010 ; P.12.

- Entre le lieu du travail et la résidence principale.
- Entre le lieu du travail et la résidence secondaire.
- Entre le lieu du travail et tout autre lieu de résidence ou le travailleur rend de façon habituelle pour des raisons familiales.
- Entre le lieu du travail et le restaurant, la cantine, ou tout lieu au le travailleur à l'habitude de prendre ces repas.

En revanche les accidents du trajet doivent être d'ordre habituel, non pas personnels indépendant de l'emploi ou étranger aux nécessité essentiel de la vie courante.

2) La classification des RP :

Plusieurs classifications ont été produites par des risques professionnels selon leurs nature, caractéristique, origine, conséquence, et aussi selon les mesures de prévention de ces risques.

La classification suivante est présentée en fonction de la nature et l'origine des risques¹² :

- 2.1) **Les risques des circulations et déplacements** : ils concernent les circulations et les déplacements à l'intérieur de l'entreprise pas à l'extérieur d'un service à un autre, d'un bâtiment à un autre¹³
- 2.2) **Les risques de manutention manuelle et mécanique** : ce sont tout les risques liés à l'utilisation de matériel, outil et la manipulation mécanique des objets et la marchandise.
- 2.3) **Les risques physiques** : cette catégorie des risques englobe tous les risques qui peuvent avoir un impact sur la santé humaine, ils sont liés à l'utilisation des machines et l'équipement professionnel.
- 2.4) **Les risques psychosociaux** : ils concernent les risques professionnels qui sont liée à l'intégrité physique et à la santé morale des travailleurs (stress, violence au travail, les dépressions professionnelles) ¹⁴
- 2.5) **Les risques routiers** : ils concernent les déplacements par véhicule (voiture, Camion, camionnette,) ou tout un moyens de transport

¹¹ CRAM : « Accident de mission et de trajet : ce qu'il faut savoir », France, N°306, 2008.

¹² MARGOSSIN. N: « Risques professionnels : caractéristiques, réglementation, prévention », DUNOD ,2ème édition, paris, 2006, P.29-30.

¹³ MARGOSSIN. N, Op.cit., P.31.

¹⁴ GRAUX. I : « Guide d'aide à la mise en place de l'évaluation des risques professionnels et à la rédaction du document unique », Paris, Novembre 2009, P.10.

comme le vélo dans le cadre de travail ou le déplacement d'une entreprise à une autre pour réaliser une tâche spécifique.

2.6) Les risques d'incendie et d'explosion :

La prévention de ces risques est obligatoire

L'incendie est le sinistre le plus connu, dans le milieu industriel les causes de sinistre se répartissent de la manière suivante : criminel 40 % , électrique 25% , défiance technique 14% , négligence humaine 9% , travaux à feu nu 7% , chauffage 5%

2.7) Les risques chimiques :

Ces risques concernant les produits, émissions et les déchets chimiques, cette famille de risque inclue aussi les lubrifiants, les acides, liquides cryogénique, gaz sous pression, les résines synthétique et les produits phytosanitaires.

2.8) Les risques biologiques :

Ces risques résultent après un contact avec le sang ou d'autres liquides biologiques visiblement teinté de sang :

- Secours d'une personne blessée.
- Blessure dû à un objet piquant ou coupant qui aurait peut être de contact avec le sang.
- Blessure dû à un objet piquant ou coupant souillé.
- Collecte et traitement des ordures.
- De la terre et de la poussière.

2.9) Autres risques

D'autres types de risque existent évidemment comme le travail à la hauteur, les troubles musculo-squelettique,

Il n'y a pas seulement des risques liés à la santé et à la sécurité des travailleurs mais y a aussi des risques liés à l'organisation du travail, au temps du travail, à l'intensification du travail, au vieillissement des travailleurs paraissent plus en plus fréquents.

3) L'évaluation des risques professionnels

L'évaluation des risques consistent à identifier, analyser, classer les dangers pour la santé et la sécurité des travailleurs dans tout les aspects liés à l'activité de l'entreprise.

Cette évaluation permet de définir les actions préventives les plus appropriées, couvrants les dimensions technique, organisationnelle et humaine.

L'évaluation des risques professionnels s'agit d'un travail d'analyse des modalités d'exposition des travailleurs à :

- Des dangers (repérage d'un équipement, d'une substance,).
- Des facteurs du risques (condition de travail, contraintes subies, marge de manœuvre dans l'exécution des tâches).

3.1) Les étapes d'évaluation des risques professionnels

Pour bien choisir les actions préventives des risques, d'abord il faut bien les évaluer, cette évaluation qui ne peut pas être évitée est l'un des principaux généraux pour lutter efficacement contre les accidents de travail et les maladies professionnelles¹⁵.

3.1.1) La préparation de l'évaluation

Avant toute chose le manager ou le responsable de cette évaluation doit déterminer le cadre de l'évaluation et les moyens disponibles qui peuvent engager, il doit notamment :

- Designner une personne qui va être le chef de projet de l'évaluation et qui est responsable de la collecte des informations et la coordination entre les différentes étapes de l'évaluation.
- Définir les sources d'informations.
- Déterminer les services, les postes et les unités concernant l'évaluation.
- Déterminer le budget nécessaire.
- Communiquer.

La participation du personnel est indispensable dans cette démarche donc il faut qu'ils soient conscients de l'importance de l'évaluation.

Pour aider le chef de projet de l'évaluation à accomplir ses tâches il faut mettre à sa disposition certains documents qui sont disponibles à l'intérieur de l'entreprise¹⁶ :

- Fiche d'entreprise de sécurité et de santé au travail.
- Déclaration et analyses des AT et des MP.

¹⁵ LARBI. M : « *Techniques de management de la sécurité industrielle* », Ed.EL-AMEL, 2010, P42-43.

¹⁶ LIMOUSIN. J.P : « *Santé et Sécurité au Travail* », Guide PME/PMI, paris, octobre 2007, P.08

Non seulement les documents internes qui peuvent aider le chef de projet mais aussi les guides et les documents des organismes nationaux et internationaux de santé et de sécurité au travail.

3.1.2) L'identification des risques

Elle s'agit de déterminer les dangers liés à la sécurité et à la santé des travailleurs cette identification s'appuie sur¹⁷ :

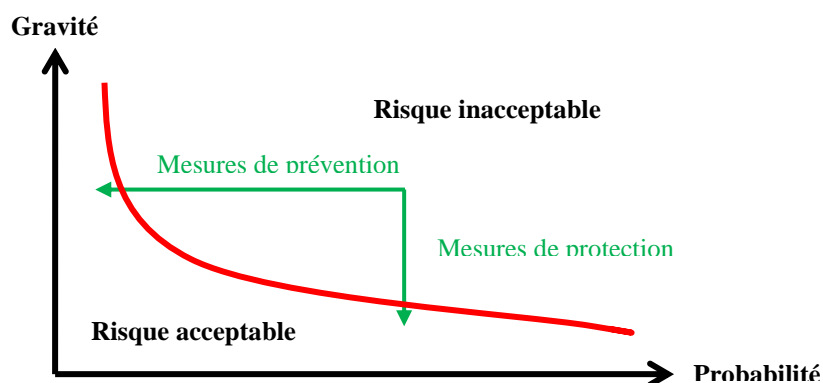
- les documents internes comme les statistiques liés au AT et MP et les diagnostics médicaux.
- l'observation des situations du travail.
- l'écoute des opérateurs qui va permettre de déterminer les écarts par rapport au travail prescrit, les conditions d'une situation dangereuse et analyser les conséquences des risques non évalués.

3.1.3) Classification des risques

Après l'identification des risques l'entreprise doit estimer ces risques, cette estimation consiste à donner des valeurs à des critères qui caractérisent le risque (probabilité, gravité, fréquence, nombre de personnes concernées)

Généralement le risque est caractérisé par deux critères la gravité et la probabilité d'occurrence, l'entreprise peut accepter le risque si les deux critères sont faibles mais elle doit atténuer le risque si les deux critères sont importants. Pour éviter les accidents et réduire les risques l'entreprise doit édicter des mesures de prévention et de protection. (Voir la figure n°1)

Figure n°1 : estimation de probabilité et gravité d'un risque



« Source : www.inrs.fr »

¹⁷ INRS : « Évaluation des risques professionnels, principes et pratiques recommandés par la CNAMTS, les CRAM, les CGSS et l'INRS », Edition INRS ED 886, première édition, 2002, in : www.inrs.fr.

Ce système d'estimation une certaine subjectivité liée à la perception des intéressés (les travailleurs), à leurs formation et à leur niveaux de connaissance¹⁸.

Pour réduire ou éliminer cette subjectivité il faut classer les risques, ce classement permet de débattre des priorités et d'aider à la planification des actions de prévention et de protection.

- **Estimation de la gravité¹⁹**

Tableau n°1 : estimation de la gravité

Gravité	AT ou MP
Faible	Sans arrêt de travail
Moyen	Avec arrêt de travail
Grave	Incapacité permanent partiel (IPP)
Très grave	Mortels

« Source : www.inrs.fr »

Tableau n°2 : Estimation de probabilité d'apparition du dommage.

- **Estimation de probabilité d'apparition du dommage**

Fréquence et/ou la durée de l'exposition au phénomène dangereux	Probabilité d'apparition d'un événement dangereux	Probabilité d'apparition de dommage
Risque rare ou/et court durée	Faible	Très improbable
	Elevé	Improbable
Risque fréquent ou/et longue durée	Faible	Probable
	Elevé	Très probable

Source : BOUGATAYA. A : « Évaluation des risques professionnels a l'hôpital », Mémoire de Maîtrise en Administration Sanitaire et Santé Publique, institut national d'administration sanitaire INAS, Maroc, 2004, P

- **La hiérarchisation des risques**

Pour bien déterminer le plan d'action d'évaluation des risques d'abord il faut une hiérarchisation des risques qui se fait en fonction de la probabilité d'apparition et la gravité potentielle

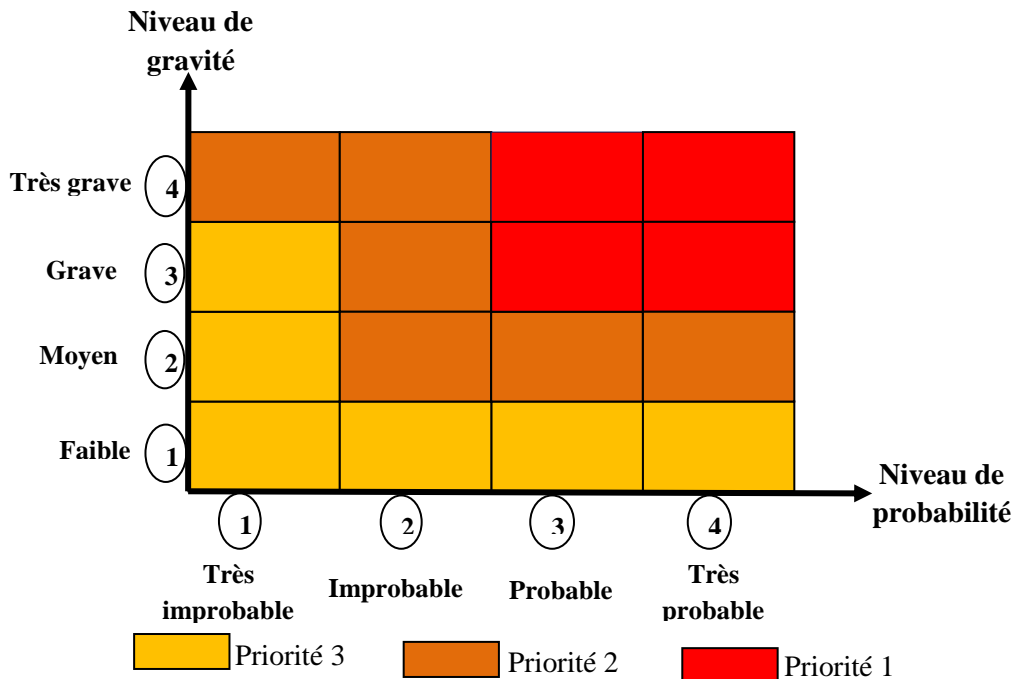
¹⁸ INRS : Op.cit.,

¹⁹ LIMOUSIN. J.P,Op.cit, P.10.

Il existe quatre niveaux de gravité et quatre autres niveaux de probabilité qui vont former trois niveaux de priorité²⁰

La figure n°2 présente les différents niveaux de gravité, probabilité et priorité

Figure n°2 : exemple de la hiérarchisation des risques



Source : BOUGATAYA. A : « Évaluation des risques professionnels a l'hôpital », Mémoire de Maîtrise en Administration Sanitaire et Santé Publique, institut national d'administration sanitaire INAS, Maroc, 2004, P.40.

3.1.4) Proposition des actions de prévention

Les actions de prévention sont très bien discutées, ces actions sont basées sur la situation et les résultats de l'évaluation des risques professionnels

La participation de l'opérationnel est indispensable pour que le choix des actions et le responsable sur la mise en place de ces actions soit optimisé, ces choix vont être de manière formalisé.

Les entreprise préparent souvent un plan annuel de prévention dans lequel on trouve la hiérarchisation selon les priorités et le programme de prévention (budget, les ressources humains pour l'application et le pilotage, outil)

L'évaluation doit être régulière et elle englobe toute les filiales, les fonctions, les unités et les postes de travail de l'entreprise

²⁰ Martinand. M : « L'évaluation Des Risques Professionnels. Le Document Unique, ASMI Annecy », novembre 2002, in : www.asmi-annecy.asso.fr.

Chaque entreprise choisit la période adéquate avec leurs activités cette période peut être²¹ :

- régulièrement ou moins une fois par an.
- lors de choix des procédés, les équipements, les substances et préparations chimiques.
- lors d'une transformation importante du poste.
- à l'occasion de l'aménagement ou l'installation dans un autre lieu.

3.2) Le document unique (DU)

3.2.1) Définition du DU :

Le document unique est une démarche de prévention qui consiste à identifier et classer les risques auxquels les salariés peuvent être exposés tous ces éléments vont être consignés dans un document qui s'appelle le document unique

Le document unique permet de :

- recenser les dangers potentiels.
- évaluer les risques.
- planifier les actions préventives.

Ce document contient l'ensemble des risques professionnels existant dans chaque unité du travail, il est synthétisé dans un tableau, il reprendra l'ensemble des caractéristiques des risques plus les mesures préventives et correctives à mettre en œuvre

3.2.2) Le contenu

On peut dire que le document unique est un inventaire de l'ensemble des risques qui existent dans chaque unité du travail de l'entreprise donc il existe deux notions la notion de l'inventaire et la notion d'unité du travail²² :

- **l'inventaire :**

Il consiste d'abord à identifier les risques puis les analyser dans tous les aspects liés au travail donc effectuer un véritable travail d'analyse des

²¹ BOUGATAYA. A : « *Évaluation des risques professionnels à l'hôpital cas du service des urgences de l'hôpital Moulay Abdallah de Sale* », Mémoire présenté pour l'obtention du Diplôme de Maîtrise en Administration Sanitaire et Santé Publique, institut national d'administration sanitaire (INAS), MAROC, juillet 2004, P.41.

²² SCTRICK. L : « *La Prévention des Risques Professionnels* », Paris, ED. Masson, 2005, P.12.

modalités d'exposition des travailleurs a des dangers ou a des facteurs de risque

- **unité du travail :**

En peut comprendre par unité de travail toute les situations diverses de l'organisation du travail, son champ s'entend d'un poste du travail à plusieurs types postes occupés par les travailleurs ou à des situations du travail qui présentent les mêmes caractéristiques

3.2.3) La mise à jour

La mise à jour de document unique est très nécessaire pour suivre les évolutions des risques professionnels, il faut en effet réévaluer les risques notamment suite aux actions d'amélioration réalisé d'une façon périodique

L'objectif de l'amélioration continue est de minimiser les risques professionnels. La mise à jour est effectuée²³ :

- lorsque les actions d'amélioration sont réalisées.
- lors d'une modification des conditions de travail, hygiène et sécurité.
- lorsqu'y a-t-il une information supplémentaire (accident du travail par exemple).

3.2.4) L'accessibilité

Le document doit être à la disposition des acteurs internes et externe de l'entreprise si non il va perdre son utilité :

- **Les acteurs internes :**

Le service médical du travail et les représentants des travailleurs de l'entreprise.

- **Les acteurs externes :**

Comme les agents de l'inspection du travail, le service de prévention des organismes de sécurité sociale et les médecins inspecteurs du travail et de la main d'œuvre.

Conclusion

Nous avons cité dans ce premier chapitre la classification des risques professionnels nombreux dans les entreprises, l'évaluation de ces risques et l'enregistrement dans le document unique.

²³ GRAUX. I : Op.cit., P.22.

En fin en peut dire que l'évaluation et l'enregistrement ne sont pas une fin en soi, leurs utilité est de conduire à choisir les actions de préventions appropriées.

Chapitre 2 : risques professionnels et protection de la santé des travailleurs, le cadre juridique et institutionnel :

Introduction

L'augmentation de nombre des AT et MP nécessite une politique efficace de prévention des risques professionnels et un respect de la réglementation en matière d'hygiène, de sécurité, et de médecine de travail

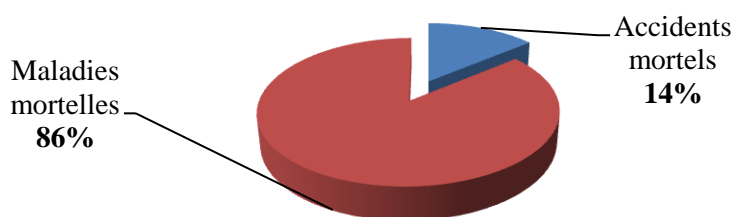
Dans ce chapitre on va se concentrer sur les RP en premier lieu puis présentera quelques statistiques sur les AT, les MP et les couts engendrés par celle-ci. Enfin collecté les informations disponible sur la réglementation national et international dans ce domaine

Section 1 : Les RP : évolution et procédures de déclaration

Des augmentations très rapide de nombre des AT et des MP durant les dernière années Selon les statistiques données par BIT dans la journée mondial de la santé et de la sécurité au travail le 28 avril 2013

Elle a constaté que 2.34 million personnes mortes chaque année a cause des accidents de travail et les maladies autrement dit 6300 décès par jour, 5500 sont causé par des maladies liée au travail. Le BIT estime que 160 millions par an les cas de maladies non motel qui sont liée au travail²⁵

Figure n°3 : maladie et accidents de travail mortels en 2008 dans le monde



Source : Réalisé par nous même à partir des données de BIT

²⁵ BIT : « *Tendances et défis mondiaux en matière de sécurité et de santé au travail* », Congrès mondial sur la sécurité et la santé au travail, Genève, 2011 Lien : www.ilo.org/wcmsp5.

Les MP et AT engendre un cout élevé soit pour les travailleurs, pour l'entreprise et pour les organismes d'assurance ces cout peuvent être financier ou traduits par une réduction de productivité et la capacité du travail, d'après les estimation de BIT les AT et MP fond perdre chaque année 4% de produit intérieur brut (PIB) mondial donc équivalent de 2800 milliards de dollars²⁶

Malgré les déférentes et nombreuses réglementations et lois concernant la protection des travailleurs contre les MP et AT, une augmentation de ces derniers d'année en année

1) Statistiques des risques professionnels en Algérie

1.1) Evolution des RP

Une forte croissance en matière de MP et AT a été enregistrée cette croissance du de plusieurs facteurs :

- l'accroissance d'emploi dans le secteur bâtiment et travaux public
- la métallurgie considéré comme un secteur de haut risque
- La recherche de la production élevé et laissé le coté de respect des exigences liée a la santé et sécurité des travailleurs
- Manque d'expériences des travailleurs
- Niveau faible de formation
- Le manque de l'hygiène a l'échelle individuelle et collective

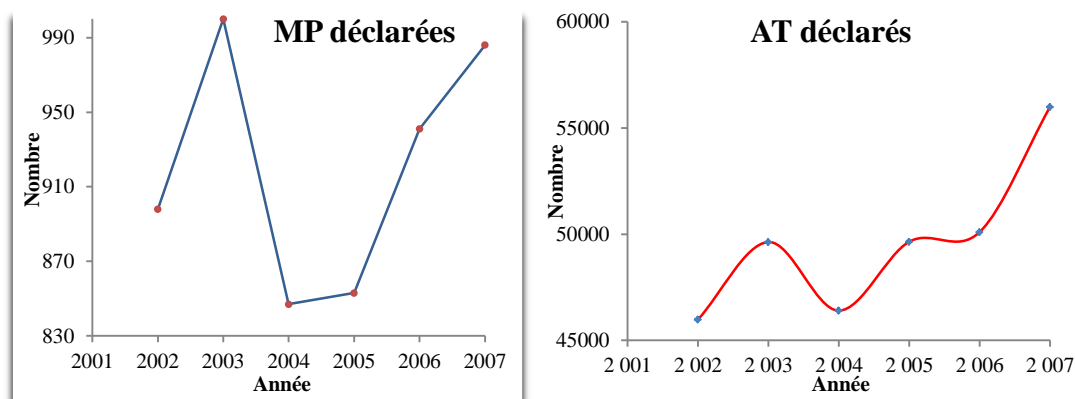
Le tableau suivant présente les déclarations des RP entre l'année 2002 et 2007

Tableau n° 3 : évolution des AT et MP en Algérie entre 2002 et 2007

Années	AT déclaré			MP déclaré	
	Nbr	%	Décès	Nbr	%
2002	45977	--	910	898	--
2003	49629	7.94	1021	1000	11.36
2004	46399	-6.51	930	847	-15.3
2005	49643	6.99	953	853	0.71
2006	50097	0.91	907	941	10.32
2007	55986	11.76	983	986	4.78

Source : AZRI. K : « Contribution à l'étude de l'évolution et du coût des accidents de travail et des Maladies professionnelles en Algérie », Mémoire de magister en économie de la santé et Développement durable, université Abderrahmane mira de Bejaïa, 2009, P.91 et P.105.

²⁶ OIT : « La prévention maladies professionnelles », journée mondial de la santé et de la sécurité au travail, Genève, 2013.

Figure n°4 : évolution des AT et MP en Algérie entre 2002 et 2007

source : Réaliser par nous même à partir des données du tableau n°03

Dans la période 2002-2007 les MP et AT déclaré en connue une multiple mutation.une augmentation de nombre de maladies professionnelles déclaré de 11.36% de 2002 a 2003 et 7.94% des accidents de travail dans la même période cette augmentation du a l'activité économique qui été en croissance

Entre 2003 et 2004 le nombre des MP et AT ont diminuée de 15.3% pour MP et 6.51% pour AT cette diminution du au déclin de l'activité économique donc la défiance de plusieurs entreprises et l'augmentation de taux de chômage²⁷

L'augmentation de la population active en 2004 jusqu'à 2007 est la cause pour que les déclarations passent de 46399 à 55986 pour les AT et de 847 a 986pour les MP

1.2) Les statistiques financières des RP en Algérie

Les statistiques financières de risques professionnels regroupent le cout qui concerne les MP et AT, les montants de prestation accordée par la CNAS et les dépenses de fonctionnement des organismes et de la prévention

Le cout des RP change selon le secteur et selon l'activité, en trouve un cout élevé pour les activités de bâtiment et travaux publiques, par contre un cout faible pour certains activités comme les vêtements, alimentation

La prestation de la CNAS se distingue entre la prise en charges médical, l'indemnité journalière, la rente d'incapacité permanente (IP) et les couts de la prise en charge social des blésés et des décédés

Ces accidents en occasionné les dépenses suivantes :

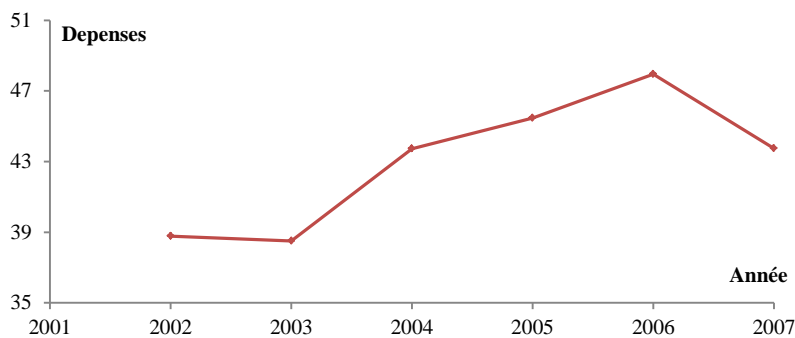
²⁷ Kaïd T.N, Azri. K, Dermel. A : « *Essaie d'analyse de l'évolution des accidents de travail en Algérie* », Actes du colloque CIES 02 : Santé et Sécurité au Travail, Développement et Mondialisation- Université de Bejaia, 06 et 07 juin 2009, P.02.

Tableau n°4 : évolution des dépenses AT et MP en 2002 a 2007

Années	Dépenses en dinar	Evolution en %
2002	38 781 121 962,38	--
2003	38 509 836 062,35	-0.70
2004	43 728 911 425,54	13.55
2005	45 469 873 615,01	3.98
2006	47 957 704 750,35	5.47
2007	43 745 231 008,80	-8.78

Source : AZRI .K: « *Contribution à l'étude de l'évolution et du coût des accidents de travail et des maladies professionnelles en Algérie* », mémoire de magister en économie de la santé et développement durable, université Abderrahmane mira de Bejaïa, 2009, P.131

.Les données de tableaux sont présentées sur la figure suivante :

Figure n° 5 : évolutions des dépenses AT/MP en Algérie

Source : Réaliser par nous même à partir des données du tableau n°4

Les dépenses des RP sont passées de 38781 milliard DA an 2002 vers plus de 43745 milliard DA en 2007 ce qu'implique une progression avec un taux annuel moyenne de 10.25%

Ces dépenses ne représentent qu'une partie des couts engendrés par la société. Il existe d'autres risques des RP comme les couts supporté par les victimes et leurs familles, les couts de prévention, plus les couts intangibles (la souffrance, les douleurs)

2) La déclaration des RP :

Chaque déclaration de RP se fait selon une démarche bien claire. Elle doit aussi respecter la réglementation national, l'inspection du travail, et les institues d'assurances²⁸

2.1) Déclaration d'un AT

Les déclarations sont faites d'une manière organisée selon la démarche suivante :

2.1.1) Délai et dossier de déclaration d'accident du travail (D.A.T)

La victime doit remplir un dossier et de déclarer personnellement et adresser la CNAS de la wilaya dans les 48 heures qui suit la date de l'accident

La victime doit aussi informer (déclaration) son employeur sur l'accident (quelque soit l'impact de cet accident) dans un délai de 24 heures

Une copie de cette déclaration est transmise a l'inspecteur de travail

En cas de carence de l'employeur, la D.A.T peut être faite par la victime, par les organismes syndicaux ou par l'inspection du travail dans un délai du 4 ans²⁹

Le travailleur doit fournir un dossier qui contient les éléments suivant :

- Une D.A.T remplis par le travailleur lui-même ou il donne des informations sur l'accident (jour, heur et les circonstances de l'accèdent attesté par deux témoin)
- L'attestation de travail et de salaire
- Le certificat médical initial

La législation confie la reconnaissance de l'AT a l'organisme de la CNAS

2.1.2) Examens de dossier par les services concerné de la CNAS

Le dossier de l'accident du travail est suivi par une enquête administrative et un contrôle médical³⁰

²⁸ BIT : « *Enregistrement et déclarations des accidents du travail et des maladies professionnelles et liste des maladies professionnelles* », Conférence internationale du Travail 90e session, Genève, 2002.

²⁹ Loi 83-13 du 02/07/1983 relative à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles par la CNAS. JORA du 12/11/97.

³⁰ Article 16,17 et 18 de la loi n°83/13 Op.cit.

a) L'enquête administrative

Elle recherche :

- La cause, la nature et les conséquences de l'accident
- L'existence d'une faute intentionnelle de l'employeur ou de la victime
- L'existence d'une faute excusable
- L'existence d'une faute d'un tiers
- Les motifs ayant incité l'intéressé à emprunté un trajet détourné

Plus l'enquête administrative les services de prestation et sans attendre les résultats de cette dernière font un contrôle médical

b) Le contrôle médical

Il met l'accent sur :

- La nature des lésions
- La relation médicale entre les lésions décrite et les circonstances de l'accident
- Le degré de gravité des lésions
- Sur l'origine de décès il devra s'aider avec une autopsie

Après l'enquête administrative et le contrôle médical et quand l'accident est reconnue par la CNAS le travailleurs victime a le droit a la réparation des dommages

2.1.3) La réparation de l'accident de travail

Le travailleur victime doit bénéficier de:

- Le soins nécessaire a savoir son état avec un taux de 100%
- Remboursement en espèce durant toute la période de l'incapacité totale temporaire de travail (ITT)³¹
- Dispositions particulières en vue de dégradation fonctionnelles et réadaptation professionnel³²
- Compensation de l'IPP ou IPT

Plusieurs types de compensation d'IP sont déterminés comme suit :

a) Le capital représentatif

³¹ Article 36 de la loi n° 83/13 Op.cit.,

³² Articles 31 et 32 de la loi n° 83/13. Op.cit.

Ce capital représentatif est versé en une seule fois il est déterminé d'après :

- Le salaire minimum garanti
- Le taux d'IPP fixé par le comité médical d'agence
- L'âge atteint par la victime à la date de consolidation sachant que le coefficient correspond à la victime est attribué conformément à la réglementation (l'arrêt n°7 du 14 février 1984)

b) La rente³³

Elle a pour objectif de rembourser la diminution ou la perte de capacité de travail elle tient en compte la situation sociale de travailleur victime

En cas de décès résultant d'un accident de travail, l'allocation décès est versée à l'ayant droit de l'assuré

c) Le taux social³⁴

Les taux sociaux sont comptés à partir d'un barème qui contient plusieurs critères comme l'âge, la situation familiale et sociale et enfin les qualifications professionnelles

d) L'assistance d'une tierce personne

La victime a le droit d'une tierce personne en cas d'une IPT pour accomplir les actes fondamentaux de la vie quotidienne (boire, manger, coiffer,.....). Le recours à une tierce personne est apprécié par le médecin conseil

Le taux médical de l'IPP de travail est fixé par le médecin de CNAS selon le critère fixé par l'arrêt du 11 avril 1967 qui prend en compte l'âge, aptitudes, qualification professionnelle.....

2.2) Déclaration des MP

Cette déclaration est obligatoire, donc chaque médecin est obligé de déclarer ayant à son avis un caractère professionnel

La déclaration à l'agence de sécurité sociale a un délai de 15 jours minimum et 3 mois maximum qui vont suivre la première constatation médicale de la maladie.

³³ DJOHER.A, ABDELAZIZ.S : « *Le système Algérien de sécurité sociale : entre réalité et dimension sociale* », Actes du colloque CIES 02 : Santé et Sécurité au Travail, Développement et Mondialisation- Université de Bejaia, 06 et 07 juin 2009, P.04.

³⁴ Article 42 de la loi n° 83-13 Op.cit.

Cette déclaration doit être joignant à un certificat qui doit comporter l'identification de travailleur et de l'employeur, la nature des tâches effectuées numéro de tableau de la maladie et les constatations médicales³⁵

2.1.2) Reconnaissance de la maladie professionnelle

La présomption d'imputabilité est un principe fondamental sur laquelle se repose la connaissance :

Dans tout les cas la CNAS dispose de 20 jours pour contester par écrit le caractère professionnel ainsi que trois critères qui sont nécessaires pour la reconnaissance d'une affection ou titre du MP³⁶ :

- L'exposition habituelle a un risque précis
- La relation entre le risque et la maladie
- L'enregistrement de l'affection au sein d'un tableau de MP

Les tableaux de maladies professionnelles indemnisables (MPI)³⁷ expliquent les conditions que la victime peut avoir pour bénéficier de l'indemnisation

2.2.2) La réparation des MPI

La réparation des MP basé sur les Trois partie qui composent les tableaux des maladies professionnels

- Premier groupe : manifestation morbides secondaire a des intoxications aigue chroniques 56 tableau des MP sont représenté dans ce groupe
- Deuxième groupe : infection macrobienne ou viral d'origine professionnel, 16 tableau des MP
- Troisième groupe : manifestation morbide résultant d'ambiance de travail (bruit, vibration) ou d'attitude de travail, 12 tableau des MP

L'indemnisation est applicable aux seules maladies faisant l'objet d'un tableau des MP prévue par l'article 64 de la loi 83-13

La réparation des autres maladies qui ne sont pas figure sur la liste prévu par la loi est par assurance maladie

L'arrêt interministériel du 10/04/1995 fixe la composition de la commission des MP qui font la révision des tableaux des MP

³⁵ Article 71 de la Loi n°83-13 Op.cit.

³⁶ Article 16 de la loi n°83-13 Op.cit

³⁷ L'arrêté en date du 05/05/1996 porte le nombre des tableaux des maladies professionnelles à 84 au lieu de 62 (arrêté du 23/10/1975).

Pour la silicose (25eme tableau) et l'asbestose (30eme tableau) ils ont une réparation spécial puisque les délais de la prise en charge et la durée d'exposition ne sont pas opposable a la reconnaissance de ces affections en MP

La victime des maladies professionnelles bénéficie de toutes les réparations qui concernent les accidents de travail

Les ressources du fonds de prévention des AT et MP sont constituées par une fraction prélevée par le produit de la cotisation d'AT et MP

Le taux de cette fraction est de 1.5%.ce taux peut être changeable par le ministère de sécurité sociale

Section 2 : Le cadre juridique et institutionnel de protection des travailleurs contre les AT et MP

La diminution des AT et MP est l'objectif de l'organisation mondial du travail ceci n'aura que par la protection des travailleurs contre les MP et les AT, ces dernier sont les principaux soucis de cette organisation

1) Cadre normatif international

L'OIT a été crée en 1919, son but est du divulguer la justice social universel et durable a travers la protection des travailleurs contre les maladies et les accidents résultant de travail qui un élément essentiel pour atteindre ce but

1.1) L'objectif de la santé au travail par le comité mixte OIT/OMS

La santé morale, physique et sociale des travailleurs est le premier objectif de ces organisations, mais pour atteindre cet objectif l'OIT/OMS font des activités en matière de santé au travail comportent essentiellement trois volets³⁸ :

- La promotion d'aptitude des travailleurs au travail
- Améliorer les conditions et le milieu du travail
- Organiser le travail et diffuser une culture d'entreprise susceptible de contribuer a SST
- Promouvoir un climat social positif

³⁸ BIT: « *Principes techniques et éthiques de la surveillance de la santé des travailleurs: principes directeurs* », Genève, 1995, P.22-23.

1.2) Plan d'action d'OIT pour la promotion de SST

L'OIT a élaboré plusieurs normes et instrument dans le domaine de travail, elle a donné une grande importance à la santé et sécurité au travail d'ailleurs 80% des normes et instruments consacré à des questions relative à la SST³⁹

1.2.1) Promotion, sensibilisation, mobilisation

L'amélioration de domaine de SST passe d'abord par l'encouragement d'une culture préventive de sécurité et santé, la promotion de telle culture est avant tout une question de mobilisation au plus haut niveau, l'OIT devrait elle⁴⁰ :

- Profiter de la journée mondiale pour la sécurité et la santé au travail tous 28 avril pour prise de conscience de l'importance de SST et sensibilisé les travailleurs de leurs droit d'avoir un milieu de travail plus sûr et salubre
- La promouvoir de concept de « rationalisation de gestion de SST » pour crée une culture forte de prévention au niveau de l'entreprise
- Utilisé les réunions international pour mettre en place des stratégies concernant la SST
- Mettre en place des programmes nationaux pour encourager la prévention en matière de SST

1.2.2) Instruments de L'OIT

L'élaboration d'un nouvel instrument établissant un cadre promotionnel de SST non seulement indispensable mais il est aussi prioritaire, l'objectif principale de cet instrument est de motiver les nations à adopter des systèmes de management fonder sur des stratégies visant à l'amélioration de SST⁴¹

1.2.3) Assistance et coopération techniques

Pour améliorer la capacité des pays en développement l'OIT a mis en place des stratégies de soutien technique et financier pour leur permettre de renforcer leurs programmes en matière de SST

³⁹ BIT : « *Les normes de l'OIT en matière de sécurité et de santé au travail* », Conférence internationale du Travail 98^{ème} session, Genève, 2009, P.01

⁴⁰ BIT : « *Stratégie globale en matière de sécurité et de santé au travail* », Conférence internationale du Travail à sa 91^{ème} session, Genève, 2003, P.04.

⁴¹ Organisation des Nations Unies (ONU) : « *Sécurité et Santé au Travail : principes généraux* », USA, 2001, P.05

L'élaboration de programme de soutien est fait selon les priorités commencées par les pays qui ont vraiment besoin de ce soutien et qui manifestent des engagements en faveur d'action durable en matière de SST

Les programmes nationaux de SST devraient couvrir les principaux aspects suivants :

- Une politique national
- Une vision et engagement de haut niveau qui est justifié et argumenté
- Stratégie national qui comprend un profit en matière de SST, cibles, indicateurs, ressources, responsabilité et une impulsion de pouvoir public

1.2.4) Développement, gestion, diffusion des connaissances⁴²

Pour bien identifier les priorités de développement des stratégies cohérentes et pertinentes a la mise en place des programmes nationaux de SST d'abord il faut bien traiter et diffusé des connaissances qui répondent au besoin de gouvernement, employeurs et employés, ces connaissances peut être de législation, orientation technique, méthodologies , statistiques , normes , ...sur le domaine de SST et sur les danger et les risques qui existent dans le domaine de travail

1.2.5) Collaboration internationale⁴³

La mise en place d'un programme national et la mise en action fait avec une coordination avec les organismes internationaux comme BIT, OMS et d'autres organismes régionaux mais la collaboration avec OIT est faite par le centre de réseaux de cette collaboration, OIT dispose de tous les mécanismes essentiels pour assurer l'actualité de ses bases de données technique et influencer sur les autres organismes

1.3) Le droit du travail algérien et les conventions de l'OIT

Juste après l'indépendance l'Algérie à signé un ensemble des conventions concernant le monde de travail (voire l'annexe n°2)

L'Algérie a vu une reconfiguration de l'action préventive, cette reconfiguration est obligé a cause de l'orientation vers une économie de marché ce que permet

⁴² BIT : « *Stratégie globale en matière de sécurité et de santé au travail* », Conférence internationale du Travail à sa 91e session, Genève, 2003, P.08.

⁴³ Ministère du travail, de l'emploi et de la santé : « *Conseil d'orientation sur les conditions de travail* » ; Paris, 2012, P.62.

aux entreprises de prendre en considération du nouveau paramètres et de disposer de nouveau référentiel a leur adaptation

2) La législation algérienne sur les conditions de santé au travail

Le travailleur a le droit a la santé au travail, la législation algérienne fait appliquer ce droit ce que permet de développer l'économie de pays

L'Algérie a mis en place tout un dispositif de prévention basé sur un ensemble de moyens⁴⁴ :

- Législative et réglementaire
- Technique : institue national de prévention des RP (INPRP), service d'hygiène et sécurité.....
- Concertation : comme le conseil national d'hygiène et de sécurité et médecine du travail
- Contrôle : inspection du travail

2.1) Textes relative au AT et MP

La loi 83-13 du 2 juillet 1983 qui adopte un régime unique en matière⁴⁵ AT/MP applicable par le secteur privé et publique dans l'importe activité a par le domaine militaire Cette loi a pour but⁴⁶ :

2.1.1) En matière d'AT

Le but de cette loi est de définir l'accident et les procédures de déclaration, d'instruction de dossier, de constatation des lésions et en fin les modalités d'indemnisation

2.1.2) En matière des MP

Le but de cette loi est de définit les MP, le principe d'établissement des tableaux des MP ainsi le barème de calcule de capital représentatif de la rente d'AT ou de la MP qui est fixé par l'arrêt du 13 février 1984

La loi fait l'obligation de déclarer tout les MP par le médecin de l'entreprise

⁴⁴ Institut national de la prévention des risques professionnels (INPRP) : « *Projet de profil national de santé et de sécurité ay travail* », Algérie, janvier 2006, P.02.

⁴⁵ Institut national de la prévention des risques professionnels (INPRP) : « *Projet de profil national de sante et sécurité au travail* », Algérie, janvier 2006, P.03.

⁴⁶ Loi 83-13 du 2 juillet 1983 relative aux accidents de Travail et aux maladies professionnelles. JORA n°28 du 05/07/83.

La loi fait obligation aussi à l'employeur de déclarer tout les procédés utilisés susceptibles de provoquer des MP

2.2) Texte relatifs à l'hygiène, à la sécurité, et à la médecine de travail

La loi⁴⁷ relative à l'hygiène, à la sécurité et à la médecine du travail a pour objet de définir les voies et les moyens ayant pour but d'assurer aux travailleurs les meilleures conditions en matière d'hygiène, à la sécurité et à la médecine du travail et de désigner les personnes responsables et organismes employeurs chargés de l'exécution des mesures prescrites qui sont applicables à tout organisme employeur, quel que soit le secteur d'activité auquel il appartient.

2.2.1) règles générales en matière d'hygiène, de sécurité au milieu du travail

Les dispositions de cette loi sont applicables à tout organisme employeur, quel que soit le secteur d'activité auquel il appartient et précise que⁴⁸ :

- L'organisme employeur est tenu d'assurer l'hygiène et la sécurité aux travailleurs.
- Les locaux affectés au travail, les emplacements de travail et leurs environnements, leurs dépendances et leurs annexes, y compris les installations de toute nature mises à la disposition des travailleurs, doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires et à la santé des travailleurs.
- L'ambiance de travail devra répondre aux conditions de confort et d'hygiène, notamment de cubage, d'aération, de ventilation, d'éclairage, d'ensevelissement, de chauffage, de protection contre les poussières et autres nuisances et d'évacuation des eaux usées et déchets.
- Les travailleurs doivent pouvoir pratiquer la gymnastique de pause et bénéficier des moyens d'assurer leur hygiène individuelle et, notamment, par la mise à leur disposition des vestiaires, lavabos, douches, toilettes, eau potable, et par l'hygiène dans les cantines.
- Les établissements, les locaux affectés au travail, leurs dépendances et leurs annexes doivent être conçus, aménagés et entretenus de manière à

⁴⁷ Loi n° 88-07 du 26/01/1988 relative à l'hygiène, la sécurité et la médecine du travail. Référence : JORA n° 4 du 27/01/1988.

⁴⁸ Articles 03, ..., 11 de la loi n° 88-07 Op.cit.

garantir la sécurité des travailleurs. Ils doivent, répondre aux nécessités suivantes :

- Garantir la protection contre les fumées, vapeurs dangereuse, gaz toxiques et bruits, et toute autre nuisance.
- Eviter les encombrements et surcharge.
- Garantir la sécurité des travailleurs lors de leur circulation pendant la mise
En marche des engins et moyens de manutentions et de transports, et pendant la manipulation des matières, matériaux, produits, marchandises et tous autres objets.
- Assurer les conditions nécessaires afin de prévenir toutes causes d'incendies ou d'explosions, ainsi que pour combattre l'incendie d'une façon rapide et efficace.
- Placer les travailleurs à l'abri du danger et des zones dangereuses par éloignement ou séparations par l'interposition de disposition de dispositifs d'une efficacité reconnue.
- Assurer l'évacuation rapide des travailleurs en cas de danger imminent ou sinistre.

- En fonction de la nature de l'activité et des risques, les travailleurs doivent bénéficier des vêtements spéciaux, équipements et dispositifs individuels de protections d'une efficacité reconnue.

- L'organisme employeur est tenue d'intégrer la sécurité des travailleurs dans le choix des techniques et technologies et dans l'organisation du travail.

- Les installations, les machines, mécanismes, appareils, outils, et engins, matériels et tous moyens de travail doivent être appropriés aux travaux à effectuer et à la prévention des risques aux quelles les travailleurs peuvent être exposés. Ils doivent faire l'objets de vérifications périodiques et de mesures d'entretiens à les maintenir en bon état de fonctionnements, en vue de garantir la sécurité du travail.

- la fabrication, l'exposition, la mise en vente, la vente ; l'importation, la location ou la cession sont interdites, à quelque titre que ce soit, en vue de leurs utilisations :

- Des appareils, machines ou éléments de machines qui, du fait de leurs défauts de conceptions, de constructions ou suite à une détérioration, ne répondent pas aux normes nationales ou internationales en vigueur, en matière d'hygiène et de sécurités.

- Des dispositifs, équipements ou produits de protection qui ne sont pas de nature à garantir les travailleurs contre les dangers auxquels ils peuvent être exposés, du fait de l'utilisation du matériels, substances ou préparations nécessitant l'emploi de tels moyens.

- pour répondre aux exigences d'hygiène et de sécurité en milieu de travail, la fabrication, l'importation, la cession et l'utilisation des substances, produits préparation dangereux sont soumises a la à la législation en vigueur.

. - les organismes employeurs, en particulier les fabricants et importateurs, sont tenus, avant toute introduction sur le marché de substances ou préparations présentant des dangers pour la santé des travailleurs, de fournir aux institutions et organismes concernés et, notamment à l'organisme national compétant en matière d'hygiène et de sécurité, les informations nécessaires à l'appréciation des risques présentés par lesdites substances ou préparations.

- les dispositions législatives en vigueur, l'organisme employeur doit s'assurer que les travaux confiés aux femmes, travailleurs mineurs et travailleurs handicapés n'exigent pas effort excédant leur force.

2.2.2) Règles générales en matière de Médecine du Travail

La protection de la santé des travailleurs par la médecine de travail est partie intégrante de la politique national de santé. La médecine de travail constitue une obligation de l'organisme employeur. Elle est à la charge de d'entreprise.

Dans le cadre des missions. Telles que définies par la législation en vigueur, la médecine du travail s'exerce sur les lieux même de travail conformément à des normes fixé »es par voie réglementaire, dont la double mission est préventive, essentiellement, et curative, accessoirement n, a pour but⁴⁹ :

- De promouvoir et maintenir le plus haut de bien être physique et mental des travailleurs dans toutes les professions et en vue d'élèves le niveau des capacités de travail et de création.
- De prévenir et protéger les travailleurs des risques pouvant engendrer des accidents ou des MP et de tout dommage causé à leur santé.
- D'identifier et de surveiller, en vue de réduire ou d'éliminer tous les facteurs qui, sur les lieux de travail, peuvent affecter la santé des travailleurs.

⁴⁹ Article 12 de la loi n° 88-07 Op.cit.

- De placer et maintenir les travailleurs dans un emploi convenant à leurs aptitudes physiologiques et psychologiques et, en règle générale, adapter le travail à l'homme et chaque homme a sa tâche
- De réduire les cas d'invalidité et assurer une prolongation de la vie active des travailleurs
- D'évaluer le niveau de santé des travailleurs en lieu du travail.
- D'organiser les soins d'urgence aux travailleurs la prise en charge des traitements ambulatoires et le traitement des MP et à caractère professionnel.
- De contribuer à la sauvegarde de l'environnement par rapport à l'homme et à la nature.

Dans le cas où le chef d'entreprise n'est pas obligé de créer un service inter-organismes de médecine du travail il est tenu⁵⁰ :

- soit de créer ou de participer à la création sur une base territoriale d'un service inter-organismes de médecine du travail.

- soit d'établir selon une convention type une convention avec le secteur sanitaire.

Au cas où le secteur sanitaire ne répond pas à la demande de l'organisme employeur ou s'il ne s'acquitte pas de ses obligations, l'organisme employeur est tenu d'établir une convention, selon une convention type, avec toute structure compétente en médecin habilité⁵¹.

2.2.3) Le control d'Hygiène, de sécurité et de médecin du travail dans l'entreprise⁵²

Le control de l'application de la législation en matière est dévolu à l'inspection du travail, conformément à ses attributions.

L'organisme employeur doit présenter, sur requête de l'inspection de travail, des registres et documents spéciaux tenus en vue de permettre un control effectif des activités en matière d'hygiène et de sécurité.

⁵⁰ Article 14 de la loi n° 88-07 Op.cit

⁵¹ Est considéré comme médecin habilité à exercer la médecine du travail, tout médecin titulaire d'un diplôme de spécialité de médecine du travail et autorisé à exercer à titre privé.

⁵² Décret exécutif n° 93-120 du 15/05/1993 relatif à l'organisation de la médecine du travail. Référence: JORA n° 33 / 1991.

L'action du médecin chargé de la fonction de control et d'inspection concerne, en particuliers, les tâches de contrôle, d'orientation, de coordination et d'évaluation de l'action des médecins de travail.

Lorsque l'inspecteur de travail, en visite d'inspection dans une unité, constat une cause de danger imminent, soit pour la sécurité des personnes, soit pour la préservation de l'unité, il saisit le wali qui prend toute mesure utile

Lorsque la négligence ou l'inobservation des règles de sécurité, d'hygiène et de médecine de travail sont commises par le gestionnaire, tel que définit par la loi partant statut général du travailleurs, et ce, dans la limite de ses compétences en la matière, celui-ci est possible de peines et de sanction⁵³.

2.2.4) Règles générales en matière de formation et d'information⁵⁴

Une éducation une formation portant sur des méthodes de travail conformes aux normes de la sécurité ainsi qu'une connaissance objective des risques sont indisponibles à la prévention des MP.

L'instruction l'formation et la formation portant aux risques professionnels constituent une obligation qui s'impose à l'organisme employeur. Les représentants des travailleurs sont obligatoirement associés à toutes ces activités.

Les travailleurs nouvellement recrutés, ainsi que ceux appelés à changer post, de méthodes ou de moyens de travail, doivent être instruits, au moment de leur affectation, des risques auxquels ils peuvent être exposés à leurs postes de travail.

En fonction de la fréquence et de la gravité des risques observés par tout organe ou structure ou personne compétente en matière d'Hygiène, de Sécurité et de Médecine du Travail, des actions de formation particulières sont organisées pour les travailleurs concernés, aux fins de développer l'esprit de sécurité professionnel pour une meilleure prise en charge et contribuer à améliorer les méthodes d'intervention.

La formation et l'information des travailleurs sur les RP font partie des responsabilités de l'INPRP conformément à la législation qui a pour mission de⁵⁵ :

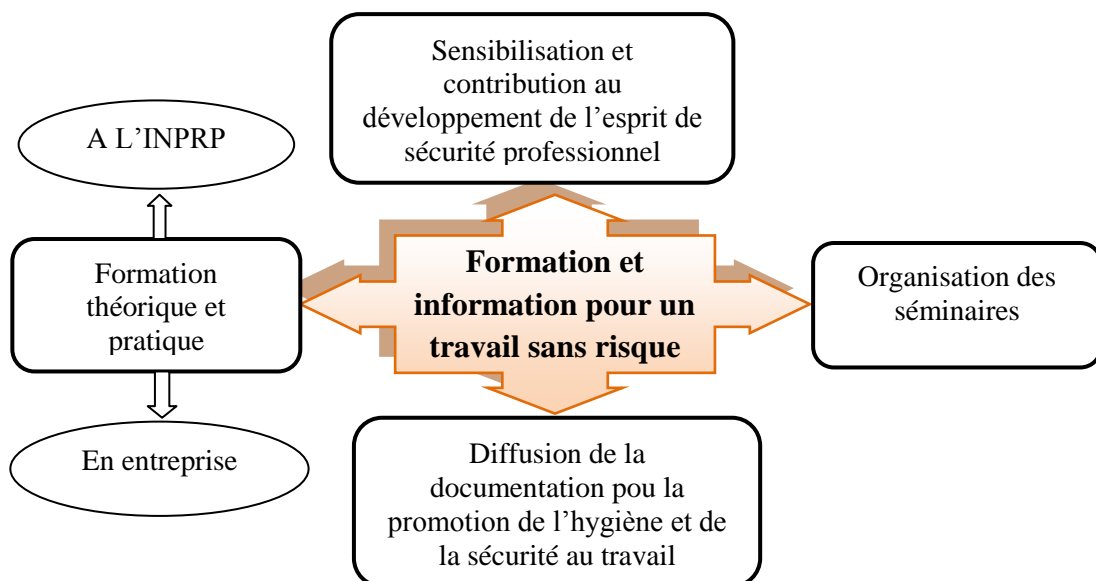
⁵³ Article 35...43 de la loi n° 88-07 Op.cit.

⁵⁴ Article 19...22 de la loi n° 88-07 Op.cit.

⁵⁵ Décret exécutif n°2000 – 253 du 23 Août 2000, l'INPRP précise dans son article 04:de rassembler et de diffuser toutes informations et documentation concernant l'hygiène et sécurité en milieu de travail.

- Promouvoir : l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité de travail.
- Assister : par le développement d'esprit de sécurité professionnelle toutes les entreprises publiques et privés sur le territoire national.
- Etudier : les conditions concrètes d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail .
- Recommander : les solutions visant l'amélioration des conditions de travail .
- Enquêter : par le dépistage sur les lieux de travail , les dangers et les lacunes dans le dispositif de prévention des AT et des MP.
- Rassembler : et diffuser toutes information et documentation concernant l'hygiène et sécurité en milieu de travail .
- Assurer la formation : par le recyclage et le perfectionnement des personnels , dans le cadre de la législation , et de la réglementation en vigueur .
- Informer et de sensibiliser : par le développement d'esprit de sécurité professionnel en milieu de travail .
- De contribuer à la recherche :
 - Par toute étude spécialisée d'utilité publique ou d'intérêt général . Les études sont menées à la demande des pouvoirs public ou privé ,
 - contribuer par des travaux de normalisations= et des recommandations en matière d'homologation de machines et/ou d'utilisation de substances dangereuses.

Figure n°6 : organisation de démarche de formation et d'information en Algérie



Source : www.inprp-dz.com/index.php

3) L'organisation des relations de travail en Algérie :

Le code de travail est le principal outil de travail réglementaire .A pour objet de régir les relations individuelles et collectives de travail entre les travailleurs salariés et les employeurs.

Le travail et son organisation, se trouvent dans le premier livre intitulé relation de travail précisément le titre III nommé relations individuelles de travail.

3.1) Durée légale de travail :

La durée légale de travail est fixée par l'ordonnance 97/03 du 11 janvier 1997 , qui concerne tout aussi bien les organismes employeurs du secteur économique que les institutions et administrations publiques ,cette ordonnance est en vigueur depuis 11 mars 1997 .

La fixation de la durée légale de travail par les pouvoirs publics dans l'article 22 de l'ordonnance 97/07 du 11 janvier 1997 vise un double objectif :

.Le premier renvoie à la santé physique et morale des travailleurs .En effet ,il a été démontré depuis bien longtemps que le risque d'AT est important là ou la durée du travail est longue ;

.Le second concerne l'économie du pays dans la mesure ou la modulation du volume horaire de travail constitue un des moyens de lutte contre le chômage.

L'évolution de la durée légale de travail en Algérie passe par trois périodes de l'indépendance à nos jours :

- La première période va de 1962 à 1974 pour une durée de 40h par semaine.
- La deuxième va de 1975 à 1997 pour une durée de 44h par semaine.
- La troisième période va de 1997 à ce jour pour une période de 40h par semaine.

Selon l'article 23, par dérogation à l'article 22 de l'ordonnance n°97-03 du 11 janvier 1997, la durée hebdomadaire de travail peut être réduite, comme elle peut être augmentée selon les deux cas suivant :

- **Premier cas** : elle peut être réduite pour les personnes occupées à des travaux pénibles et dangereux ou impliquant des contraintes sur le plan physique ou nerveux.

- **Deuxième cas** : elle peut être augmentée pour certains postes comportant des périodes d'inactivité.

Lorsque les horaires de travail sont effectués sous le régime de la séance continue, l'employeur est tenu d'aménager un temps de pause qui ne peut excéder une heure dont une demi-heure considérée comme temps de travail dans la détermination de la durée de travail effectif .

Selon l'article 26 de l'ordonnance n° 97_03 du 11 janvier 1997, l'amplitude journalière de travail effectif ne doit en aucun cas dépasser douze (12) heures.

3.2) Travail de nuit⁵⁶ :

Le travail de nuit « est considéré comme out travail exécuté entre 21heures et 5 heures » .Les règles et les conditions du travail de nuit, ainsi que les droits y afférent sont déterminées par les conventions ou accords collectifs.

Le personnel féminin et les travailleurs de l'un ou de l'autre sexe, âgés de moins de 19 ans révolus ne peuvent occuper un travail de nuit.

Des dérogations spéciales peuvent toutefois être accordées par l'inspecteur du travail territorialement compétent, lorsque la nature de l'activité et les spécificités du poste de travail justifient ces dérogations.

3.3) Heures supplémentaires⁵⁷ :

L'employeur a des prérogatives pour augmenter la durée de travail par le biais des heures supplémentaires dont le recours doit répondre à une nécessité absolue, revêtir un caractère exceptionnel et ne pas dépasser 20% de la durée légale soient donc huit (08) heures par semaine sous réserve des dispositions de l'article 26 (l'amplitude journalière de travail effectif n doit en aucune façon dépasser douze (12) heures .)

Toutefois, la limite de 20 % peut être dépassée dans deux cas :

- Prévenir des accidents imminents ou réparer les dommages résultant d'accidents.
- Achever des travaux dont l'interruption risque ,du fait de leur nature d'engendrer des dommages .

⁵⁶ Article 27, 28,29 de la loi n° 90-11 du 21/04/1990 relative aux relations de travail modifiée et complétée au 11 janvier 1997.

⁵⁷ Article 31 et 32 de la loi n° 90-11 Op.cit.

Un tel recours oblige l'employeur à consulter les représentants des travailleurs et à informer l'inspecteur du travail compétent.

Toute heure supplémentaire effectuée donne lieu au paiement d'une majoration qui ne peut être inférieure à 50 % du salaire normal.

3.4) Repos légaux⁵⁸ :

Le travailleur a le droit à une journée entière de repos par semaine .Le jour normal de repos hebdomadaire qui correspond aux conditions de travail ordinaires, est fixé au vendredi .Les jours fériés sont chômés et payés aussi fixés par la loi .

Lorsque les impératifs économiques ou ce de l'organisation de la production l'exigent, le repos hebdomadaire peut être différé ou pris un autre jour .Sont ainsi admis de droit à donner le repos hebdomadaire par roulement, les structures ou tous autres établissements ou une interruption de travail, le jour de repos hebdomadaire, est soit incompatible avec la nature de l'activité de la structure ou de l'établissement, soit préjudiciable au public.

Dans les structures et établissements de commerce de détail ,le jour de repos hebdomadaire de tout ou partie du personnel est déterminé par un arrêté du wali qui tient compte des nécessités d'approvisionnement des consommateurs et des besoins de chaque profession et assure une rotation entre les structures et les établissements de chaque catégorie .

Le travailleur qui a travaillé un jour de repos légal a droit à un repos compensateur d'égale durée et bénéficie du droit de majoration des heures supplémentaires.

« La loi n°63-278 du 26 juillet 1963 modifiée et complétée par l'ordonnance n° 66-153 du 08 juin 1966 (JORA n° 52/1966) et l'ordonnance n° 68-419 du 26 juin 1968 (JORA n° 56/1968) » fixant la liste des fêtes légales ,les journées ci-après :

- Premier mai (fête du travail) :1 jour .
- Cinq juillet (fête de l'indépendance et du FLN) :1 jour .
- Premier novembre (fête de la révolution) :1 jour .

⁵⁸ Article 32,..., 43 de la loi n° 90-11 Op.cit.

-Aid el-Fitre (l'Aid Esseghir) :2 jours

-Aid el Adha (l'Aid Elkébir) :2 jours

-Awal Moharrem (jour de l'an de l'Hégria) :1 jour

-Achoura (10 Moharam) :1 jour .

-El-Mawlid Ennabaoui (el mouloud) anniversaire de la naissance du Prophète ; 1 jour .

-Premier janvier (jour de l'an Grégorien) ; 1 jour.

3.5) Congés annuel⁵⁹ :

Tout travailleur à droit à un congé annuel rémunéré par l'employeur .Toute renonciation par le travailleur à tout ou partie de son congé est nulle et de nul effet .Ce droit à congé annuel repose sur le travail effectué au cours d'une période annuelle de référence qui s'étend du 01 juillet de l'année précédant le congé au 30 juin de l'année du congé .

Pour les travailleurs nouvellement recrutés, le point de départ de la période de référence est de la date de recrutement.

Le congé rémunéré est calculé à raison de deux jours et demi par mois de travail sans que la durée globale ne puisse excéder trente jours calendaires par année de travail.

Un congé supplémentaire ne pouvant être inférieure à dix jours (10) par année de travail est accordé au travailleur exerçant dans les wilayas du Sud .Les conventions ou accords collectifs fixent les modalités d'octroi de ce congé.

Considérer comme périodes de travail pour la détermination de la durée du congé annuel :

- Les périodes de travail accompli.
- Les périodes de congé annuel.
- Les périodes d'absences spéciales payées ou autorisées par l'employeur.
- Les périodes de repos légal prévues aux articles ci-dessus,
- Les périodes d'absences pour congé de maternité, maladies et accidents de travail,
- Les périodes de maintien ou de rappel sous les drapeaux.

⁵⁹ Article 44, ..., 52 de la loi n° 90-11 Op.cit.

Le travailleur en congé peut être rappelé pour nécessités impérieuses de service.

La relation de travail ne peut être ni suspendue ni rompue durant le congé annuel.

Le travailleur est autorisé à interrompre son congé annuel à la suite d'une maladie pour bénéficier du congé de maladie et des droits y afférents.

Le programme de départ en congé annuel et son fractionnement sont fixés par l'employeur après avis du comité de participation lorsque celui-ci existe.

L'indemnité afférente au congé annuel est égale au douzième de la rémunération totale perçue par le travailleur au cours de l'année de référence du congé ou au titre de l'année précédant le congé.

Un nouveau code du travail en cours d'élaboration en Algérie, qui recueillira l'adhésion de tous et qui tiendra compte de l'évolution des conditions de travail et du contexte économique, sera promulgué durant la prochaine législature, a affirmé le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale⁶⁰.

Concernant le contenu du nouveau code, le ministère a expliqué qu'il y aura des dispositions visant à clarifier les dispositions des lois sociales de 1990 et comporte pas moins de 700 articles dont plus de 100 nouveaux qui viendront renforcer, amender, actualiser et adapter les dispositions de la législation du Travail en vigueur par rapport aux mutations socio-économiques du pays. L'avant-projet du nouveau texte comprend notamment des dispositions contre le travail des enfants en exigeant des autorisations du tuteur légal pour le travail des enfants dans certaines filières d'activités artistiques.

Conclusion

L'évolution des accidents de travail en Algérie a subi plusieurs mutations suivant l'évolution de la conjoncture économique ce que engendre une augmentation des coûts de prise en charge des victimes

Cette situation est réelle malgré toutes les dispositions normatives et réglementaire internationale mise en œuvre par l'OIT dans le domaine de SST pour l'amélioration et la promotion de santé et sécurité des travailleurs

⁶⁰ nouveau code du travail en Algérie en 2012, *D'après le Soir d'Algérie, In : www.algerie-dz.com*

Chapitre 3 : quelle place de la démarche de prévention des RP ?

Introduction

Parmi les enjeux les plus importants chez les entreprises aujourd'hui est la sécurité et la santé au travail, la perception des AT et les MP a changé, ils ne plus être perçus comme fatalité mais comme un dysfonctionnement de l'entreprise, la sécurité et la santé des travailleurs doit être intégrée dans le système de management de l'entreprise

Le contenu de ce chapitre va baser beaucoup plus sur la prévention des risques professionnels soit par la voie réglementaire ou bien par la voie volontaire, premièrement nous aborderons les démarches du système de prévention en Algérie puis dans une deuxième phase les actions complémentaires pour avoir un SST certifié, enfin nous aborderons la réglementation algérienne pour la certification des entreprises

Section 1 : Système algérien de prévention des risques professionnels

Pour assurer la sécurité au travail plusieurs acteurs interviennent dans la prévention des risques, ces acteurs peuvent être internes ou externes

1) La démarche de PRP

Pour que l'entreprise préserve la santé et la sécurité de leurs travailleurs et améliore les conditions de travail elle doit mettre en place un ensemble des actions préventives, ces actions suivent une démarche spécifique

1.1) Les étapes de la démarche de prévention

a) Préparer la démarche de prévention

C'est l'étape la plus importante car elle conditionne le succès de la démarche, pour cela il est nécessaire de :

- Elaborer une stratégie, fixer les objectifs et définir l'organisation adaptée
- Effectuer une analyse et prendre les mesures en matière de PRP
- Le choix des acteurs internes et externes qui vont participer dans la démarche

b) Evaluer les risques⁶³

L'entreprise doit effectuer un inventaire des risques pour chaque unité de travail à fin de comprendre et estimer les risques en matière de santé et sécurité au travail

c) Elaborer un programme d'action

L'employeur doit établir une stratégie de prévention et un programme d'action qui doit être selon les priorités, ces priorités sont basées sur l'estimation des risques l'employeur doit également :

- Respecter les principes de prévention
- Prendre en compte les facteurs organisationnels, techniques et humains
- Définir les moyens humains et financiers
- Fixer un calendrier selon les priorités

d) Mettre en oeuvre les actions

Quelque soit l'action envisagé il est nécessaire de :

- Designer le chef de projet
- Disposer d'outils de pilotage pour ajuster les choix et contrôler l'efficacité des mesures
- Disposer les moyens nécessaires pour accomplir le projet

e) Evaluer la démarche de prévention

L'évaluation de la démarche de prévention consiste à assurer le suivi d'avancement de la réalisation du plan d'action a fin de dresser un bilan périodique qui peut conduire :

- Valider les actions et les méthodes utilisées
- Corriger et modifier les actions
- Lors d'un aménagement important qui touche a la santé et a la sécurité des travailleurs l'employeur doit relancer la démarche de prévention

Toute une démarche de prévention est appuies sur l'amélioration continue donc l'employeur est obliger de faire des mesures d'amélioration continue

1.2) Principes clés pour réussir dans la démarche de prévention

Pour que la prévention soit efficace, elle doit satisfaire certains points qui représentent les facteurs de succès de la démarche de prévention ⁶⁴:

⁶³ Pour plus d'information, voir le chapitre I section II

- L'employeur est le garant de la SST : c'est le chef d'entreprise qui s'engage volontairement pour créer une démarche durable et associer les autres acteurs de la démarche
- Il faut associer toutes les compétences médicales, techniques et organisationnelles
- Une démarche dynamique : le responsable de projet doit enrichir la prévention progressivement pour que les acteurs de l'entreprise maîtrisent de la prévention en s'appropriant la démarche
- Il faut faire participer les salariés parce que c'est eux qui sont exposés aux risques professionnels en plus exploiter leur expertise, savoir faire et surtout leurs connaissances des situations de travail.

Les entreprises privées et publiques sont appelées de plus en plus à évaluer et prévenir les risques aux travaux, parce que cela comporte des enjeux importants.

2) Les enjeux de la prévention des risques professionnels⁶⁵

Tout le monde sait que prévenir mieux que guérir mais malheureusement dans notre pays une culture de réparation a été développée au lieu de prévenir, c'est bien souvent la survenue d'un AT grave qui déclenche une prise de conscience sur la nécessité de s'engager dans une démarche

2.1) L'enjeu humain et social

L'enjeu humain et social est l'enjeu qui prédomine par rapport à l'enjeu financier, l'Homme est au centre de préoccupation en matière de sécurité et santé

Il s'agit à ce niveau de⁶⁶ :

- Préserver la santé et sécurité des travailleurs
- Favoriser la motivation
- Améliorer l'environnement de travail
- Améliorer la qualité et l'efficacité au travail

⁶⁴ VILLAFRANCA. V : « *La prévention des risques professionnels à l'hôpital : pour une politique de promotion de la santé au travail* », mémoire de master professionnel de gestion des ressources humaines dans le secteur public, université Panthéon Sorbonne de Paris, 2006, P.31.

⁶⁵ ANDRE. M : « *La prévention des risques professionnels en maison de retraite* », mémoire de l'école nationale de la santé publique, 2003, P.16-17.

⁶⁶ KHERCHI. M.H : « *Gestion du risque industriel : Modélisation à partir de l'explosion le 19/01/04 du complexe de gaz naturel liquéfié de Skikda (GLI/K)* », Actes du colloque CIES 02 : Santé et Sécurité au Travail, Développement et Mondialisation- Université de Bejaia, 06 et 07 juin 2009, P.01

2.2) L'enjeu économique⁶⁷

L'entreprise assume des dommages très importants financiers, comme elle peut se traduire comme réduction de la productivité et compétences en cas d'un AT et MP

2.3) L'enjeu juridique

En cas d'un AT ou MP l'employeur peut être éventuellement poursuivi sur le plan de sa responsabilité par un agent ayant eu un accident ou une maladie, il existe deux type de responsabilité :

Non respect de la législation → responsabilité pénale → condamnation

Réparation des dommages → responsabilité civile → indemnisation

En cas d'un préjudice (matériel, physique ou moral), l'entreprise engage sa responsabilité civile par la réparation et l'indemnisation de la victime. Si le risque est assurable, l'organisme d'assurance maladie peut prendre en charge cette indemnisation⁶⁸

Mais en cas d'une infraction a la législation, donc le risque est non assurable ici il s'agit d'une condamnation (amende / peine d'emprisonnement)⁶⁹

3) La prévention des RP en Algérie : le cadre juridique et organisation

PRP est l'ensemble des actions pour maîtriser les risques professionnels et améliorer les conditions de travail

3.1) Les principes généraux de la prévention

La loi n°88-07 du 26 janvier 1988 dans son deuxième chapitre oblige les employeurs de prendre les mesures nécessaires ce que concerne la sécurité et la santé de leurs travailleurs et parmi ces mesures les actions de prévention, formation, information, organisation et moyens

Les mesures doivent être basées sur les principes de prévention suivant⁷⁰ :

⁶⁷ ELHADI. N, LAMRI : « *Les accidents du travail et les maladies professionnelles en Algérie* », Actes du colloque CIES 02 : Santé et Sécurité au Travail, Développement et Mondialisation-Université de Bejaia, 06 et 07 juin 2009. P.04.

⁶⁸ Article 37...41 de la loi de la loi n° 88-07Op.cit.

⁶⁹ Article 42-43 de la loi de la loi n° 88-07 Op.cit.

⁷⁰ AUDUBERTEAU. S; GAVINO. K: « *La prévention des risques professionnels : hygiène et sécurité au travail* » ; ED petite couronne ; octobre 2003 ; P.04.

- Eviter les risques
- Evaluer les risques qui ne peuvent pas être éviter
- Combattre les risques a la source
- Adapter le travail a l'homme
- Tenir en compte l'état d'évolution de la technique
- Planifier la prévention en intégrant l'organisation du travail, les conditions du travail, les relations sociales, et l'influence des facteurs ambiants
- Prendre les mesures de protection collective

3.2) Les principaux acteurs impliqués dans la PRP

La prévention des risques professionnels est une démarche considérée comme une coopération de diverses approches institutionnelles sur une situation de travail existant ou envisagés donc il faut préciser le rôle de chaque acteur

L'organisation, La coordination et le contrôle de chaque acteur est nécessaire pour protéger la santé et améliorer les conditions de travail

3.2.1) Les acteurs de la PRP

La tâche de Chaque acteurs est très importante pour accomplir la mission de la prévention pour cela il n y a pas acteur essentiel et acteur secondaire⁷¹

a) L'employeur :

L'employeur est un acteur principal de PRP il veille a la santé et a la sécurité des travailleurs, il est le premier responsable en cas d'un AT ou une MP

b) Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail(CHSCT)

Créé en 1988 par le décret n° 88-07 du 26 janvier 1988 , la création de ce comité est obligatoire pour les établissements de 50 salariés et plus ainsi que ce sous ce seuil, sur décision de l'inspection du travail en cas des risques particulier

Le CHSCT est chargé de :

- L'analyse des RP et condition de travail
- L'analyse d'exposition des travailleurs a des facteurs de pénibilité

⁷¹ INPRP : « *Projet de profil national de santé et sécurité au travail* », Algérie, janvier 2006.

- Contribuer la promotion de la prévention et proposition des actions d'amélioration
- L'inspection des lieux de travail
- Réaliser des enquêtes en cas d'AT et MP

c) Service de médecine de travail

Pour la mise en œuvre des mesures de PRP le service de médecine de travail a deux rôles essentiels⁷² :

- **Rôle clinique** : il consulte les travailleurs chaque période, ces consultations sont obligatoires, plus la consultation obligatoire le service ajoute des visites complémentaires
- **Rôle non clinique** : c'est la surveillance des conditions de travail

d) Les employés :

Un employé est toute personne qui exécute des tâches manuelles ou intellectuelles pour avoir une rémunération et au profit d'une autre personne physique ou morale (employeur), l'employeur est obligé de respecter la réglementation interne de l'entreprise :

- Accomplir mieux les tâches liées à son poste
- Observer et appliquer les mesures de sécurité et d'hygiène établies par l'employeur
- Accepter les contrôles médicaux internes et externes
- Participer à des actions de formation pour améliorer l'hygiène et la sécurité au travail

e) La commission paritaire d'hygiène et de sécurité⁷³

Pour les organismes qui occupent plus de 9 employés cette commission est devenue obligatoire son rôle est d'améliorer la sécurité et la santé au travail par l'analyse des risques et donner des recommandations pour l'employeur

f) Les comités inter-entreprise⁷⁴ : ils sont obligatoirement institués, ils participent à l'élaboration des politiques générales en matière de SST des

⁷² Décret exécutif n° 93-120 du 15/05/1993 relatif à l'organisation de la médecine du travail. Référence: JORA n° 33 / 1991.

⁷³ Décret exécutif n° 05-09 du 08/01/ 2005 relatif aux commissions paritaires et aux préposés à l'hygiène et à la sécurité. JORA n° 04-2005, P.15.

⁷⁴ Décret exécutif n° 05-10 du 08/01/2005 fixant les attributions, la composition, l'organisation et le fonctionnement du comité inter-entreprises d'hygiène et de sécurité.

entreprises comme ils participent à l'élaboration, le suivi et le contrôle des programmes annuel des entreprises⁷⁵

3.2.2) Les acteurs institutionnels de PRP

La PRP en Algérie est sous la responsabilité de trois ministères, ministère du travail et de la sécurité social et ministère de la santé ceci n'empêche pas la participation des autres acteurs à la prévention et l'amélioration des systèmes de santé et sécurité des travailleurs

a) Ministère de travail, d'emploi et de la sécurité social

C'est le ministère chargé de travail, qui met les politiques publiques nationales de prévention sur les lieux de travail donc il prépare, élabore et applique la réglementation en matière de SST, le ministère de travail est assisté d'un organe consultatif qui est le conseil national d'hygiène, sécurité et médecine de travail (CNHS/MP)

b) Ministère de la santé, de la population et de la réforme hospitalière(MSPRH)⁷⁶

La sous direction de la santé au travail de ministère de la santé a pour missions :

- Normaliser les services et activité de médecine de travail
- Evaluer et contrôler les programmes de santé et médecine au travail, il est à noter que les médecins contrôleurs collaborent avec les inspecteurs du travail et les contrôleurs de la CNAS

c) L'organisme de la sécurité social (CNAS)

La CNAS constitue la pièce maîtresse et la pierre angulaire de tout le système algérien de protection social, elle se prononce sur la gestion financière, sur les règles de tarifications des cotisations et sur les modalités d'indemnisation des victimes, elle joue un rôle très important en matière de prévention à travers l'incitation et l'injonction des travailleurs

d) Le conseil national d'hygiène, sécurité et médecine du travail (CNHS/MT)

Il réunit des représentants des pouvoirs publics, il est consulté sur les lois et la réglementation en matière de PRP⁷⁷

⁷⁵ Décret exécutif n°05-10 Op.cit

⁷⁶: « *Projet de profil national de santé et sécurité au travail* », Algérie, janvier 2006, P.18.

e) **Inspection générale du travail**⁷⁸

La surveillance de l'application des lois et la réglementation est la mission principale de l'inspection du travail, il a d'autres missions d'information et de conseil en matière de SST

f) **L'institut national de la prévention des risques professionnels (INPRP)**

Il été crée en 2000 par le décret 200-253 du 20 aout 2000, il a un caractère industriel doté de la personnalité morale et l'autonomie financière, sous tutelle de ministère du travail et qui a pour :

- Coordonner les actions de prévention
- Analyser les causes des risques
- Normaliser des produits et substances avec la collaboration de partenaires

g) **L'organisme professionnel de prévention des risques professionnels dans les bâtiments et travaux (OPREBAT)**

Elle a été crée par l'arrêt du 20 février 1976 et sous tutelle de méseintère de travail, cet organisme est spécialisé dans la prévention de secteur bâtiment, il fait le diagnostique des risques professionnels, chercher les causes et développer l'esprit de la prévention dans le secteur bâtiment

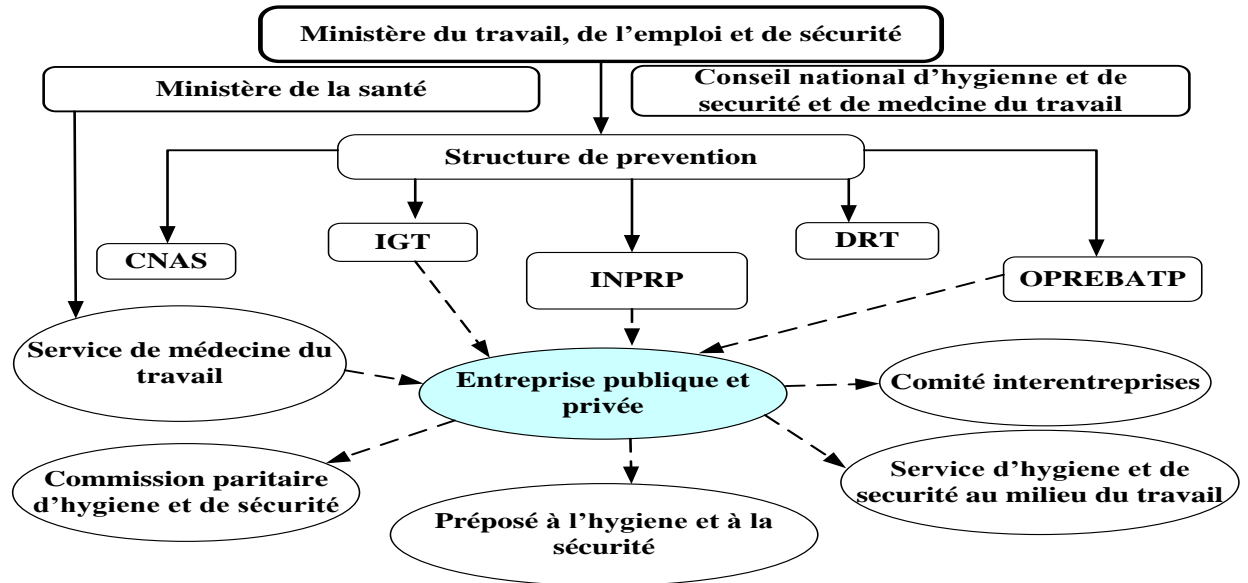
L'organisation de système algérien de prévention des risques professionnels passe d'abord par des politiques de prévention au sein des entreprises et en collaboration avec les institutions nationales

Comme il montre le schéma ci-dessous :

⁷⁷ Décret exécutif n° 96-209 du 05/06/1996 fixant la composition, l'organisation et le fonctionnement du conseil national d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail. JORA n° 35/1996.

⁷⁸ YATAGHENE. M : « *Contrôle de l'application de la législation et de la réglementation du travail* », Séminaire d'information « la sécurité des salariés, une valeur ajoutée pour l'entreprise », Alger, 15 décembre 2008.

Figure n°7 : organisation de système algérien de PRP



Source : www.inprp-dz.com/index.php

Le système algérien de prévention englobe l'ensemble des acteurs interne et externe de l'entreprise, la volonté des entreprises algériennes en matière de PRP doivent aller au delà de la réglementation vers des engagements volontaire

Section 2 : Démarche volontariste de santé et de sécurité au travail

De plus en plus les entreprises montrent leurs volontés en matière de santé et sécurité au travail, cette volonté se traduit par des démarches volontaires de prévention et de contrôle des risques, pour que cette démarche soit efficace les entreprises doivent mettre en place un système de management structurer et intégrer au sien de l'entreprise

Dans cette partie nous allons aborder le système de management intégrer (SMI) et précisément le système de management de santé et sécurité au travail (SMSST) qui est un nouvel axe stratégique des organisations

1) Système de management intégrer (SMI)

Depuis long temps la sécurité, la qualité et l'environnement ont été trois fonctions séparées mais aujourd'hui les choses ont changé, ces trois fonctions en un système de management commun

1.1) Définition et concept de management intégrer

Le SMI est une démarche volontaire de l'entreprise, il s'agit de regrouper la sécurité, la qualité et l'environnement dans un seul système de management

La mise en place de SMI permet:

- La cohérence des systèmes donc évité les redondances
- Une vision globale pour mieux déterminer les faiblesses
- Facilité la communication interne
- Satisfaire aux recommandations de la politique de développement durable de l'entreprise

1.2) La qualité, sécurité, et environnement (QSE) : un axe stratégique de SMI

L'obtention d'un certificat multiple (triple) représente le facteur clé d'un avantage concurrentiel considérable pour l'entreprise qui le détient mais la mise en place d'un système pareille nécessite un effort important par rapport a la mise en place d'autres systèmes

La complexité de la mise en place d'un système de management qualité, sécurité et environnement (SMQSE) réside dans la satisfaction des trois systèmes différents de management (qualité, sécurité et environnement)

Plusieurs certifications sont proposées selon les trois familles :

- Système de management qualité : ISO 9001
- Système de management sécurité et santé : OHSAS 18001.....
- Système de management environnement : ISO14001.....

1.3) Intérêt de SMI

Les trois axes de SMI assurent le développement durable de l'entreprise et permet la progression sur le plan⁷⁹ organisationnel, humain et financier :

- **Sur le plan organisationnel**
 - Favoriser la cohérence entre les trois systèmes
 - Améliorer les résultats
 - Maitriser les exigences applicables aux activités
 - Avoir une vision globale de l'organisation
- **Sur le plan humain**
 - Faciliter la communication interne
 - Générer une bonne image
 - Améliorer les relations avec l'extérieure
- **Sur le plan financier**

⁷⁹ CLAMENS.M.F : « *Éthique en Organisation, Qualité Sociale et Environnementale.* », Thèse de Mastère Spécialisé en Management de l'Innovation, de la Qualité et de l'Environnement (2002/2003).

- Optimiser la gestion des ressources
- Réduire les couts des certifications
- Limité les risques de responsabilité civile

1.4) Les avantages d'un système de management intégré

Opter pour un système de management intégré est⁸⁰ :

- Avoir une réflexion en matière de sécurité qualité et environnement
- Adopter une démarche proactive pour anticiper la réglementation
- Réduire les couts et maitriser les risques
- Améliorer la compétitivité
- Répondre aux exigences des parties prenantes
- Une étape de la mise en place d'une stratégie de responsabilité sociale des entreprises (RSE)

2) Système de management de santé et sécurité au travail (SMSST)

Pour avoir une performance dans le domaine de santé et sécurité au travail il faut d'abord mettre en place un système de management de santé et sécurité au travail performant

Le SMSST vise à optimiser l'organisation et maîtriser les risques à travers des exigences préétablies auxquelles l'entreprise doit répondre

2.1) Définition L'OIT définit le SMSST comme suit : « ensembles d'éléments liés ou indépendants destinés à établir une politique et des objectifs de SST et à réaliser ces objectifs »⁸¹

Donc on peut comprendre que le SMSST est un système qui combine la politique, le personnel et les moyens, il vise à améliorer la performance de l'entreprise en matière de SST et intégrant le SST dans toutes les fonctions de l'entreprise

2.2) Objectif et champ d'application

L'adoption d'un système de management de santé et sécurité au travail est une démarche volontaire qui vise à⁸² :

⁸⁰ DI GIULIO. J : « *Le management de la qualité, de la sécurité et de l'environnement (QSE)* », Mémoire professionnel 1ère année de Master Management Stratégique des Organisations Parcours Ressources Humaines, université de Reims champagne Ardenne, 2011.

⁸¹ DRAIS. E, FAVARO. M, AUBERTIN. G : « *Les systèmes de management de la santé-sécurité en entreprise : caractéristiques et mise en œuvre* », INRS, Paris, 2008, P.03.

- Anticiper les changements
- Augmenter la performance de l'entreprise en matière de prévention et maîtriser les risques
- Limiter le dysfonctionnement en SST
- Assurer la cohérence avec les autres systèmes de management

La mise en place de tel système par l'entreprise est fait par deux niveaux⁸³ :

- Au niveau interne ou l'entreprise mit en place une organisation pour améliorer leur performance en matière de santé, sécurité et environnement
- Au niveau externe le but de cette démarche est d'être reconnu par les clients comme une entreprise qui répond aux exigences en matière de santé et sécurité au travail

2.3) Les valeurs de SMSST

La personne, la transparence, et le dialogue social sont les trois principes à respecter lors de la mise en place du SMSST⁸⁴

- a) **La personne** : la personne est la valeur essentielle de l'entreprise donc la mise en place de SMSST passe toujours par l'homme et il ne doit en aucun cas se faire au détriment de la personne
- b) **La transparence** : il s'agit de :
 - La clarté des objectifs
 - La communication des politiques et des objectifs de la mise en place de ce système
- c) **Le dialogue social**⁸⁵ :

La mise en place du SMSST doit privilégier le dialogue social à travers l'implication des salariés et des instances représentatives des salariés

2.4) Etapes de mise en place d'un SMSST

La mise en place d'un SMSST passe par quatre phases essentielles⁸⁶ :

⁸² CLAIRE. L et Gabbai philippe : « *Système de Management de la Sécurité et de la Santé au Travail* », mémoire en faculté de pharmacie, Marseille, 2009, P.04.

⁸³ Ministère de l'écologie et du développement durable : « *Étude comparative des référentiels relatifs au management de la santé et de la sécurité au travail applicables aux entreprises extérieures* », France, juin 2006, P.11.

⁸⁴ KADRI. M : « *La santé, la sécurité et l'OHSAS 18001* », Actes du colloque CIES 02 : Santé et Sécurité au Travail, Développement et Mondialisation- Université de Bejaia, 06 et 07 juin 2009, P.04.

⁸⁵ Institut National de Recherche et de Sécurité : « *de l'évaluation des risques au management de santé et de sécurité au travail* », ED 936, Paris, 2004, P.03.

⁸⁶ KADRI. M : Op.cit, P.03

Phase 1 : planification

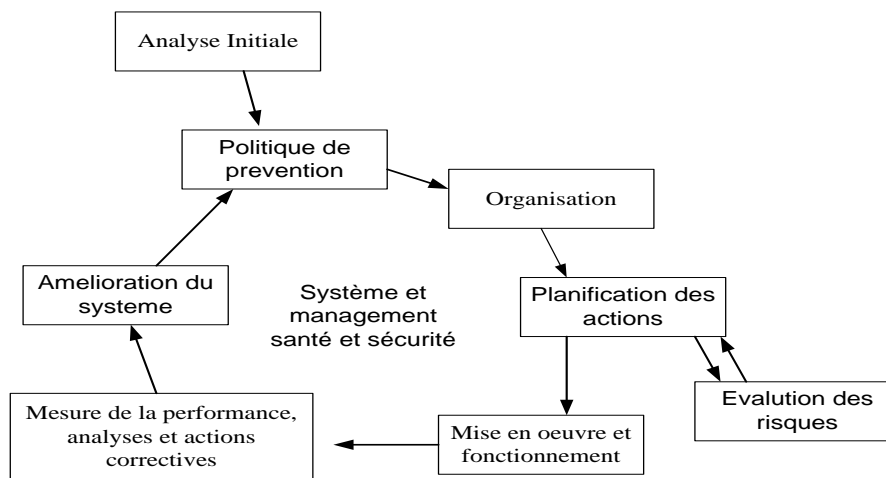
Phase 2 : mise en œuvre et fonctionnement

Phase 3 : vérification

Phase 4 : revue en direction

La figure suivante présente la démarche de la mise en place de système de management de santé et sécurité au travail⁸⁷ :

Figure n°8 : étapes de la démarche SMSST



Source : NOUVELOT. O: « *Mise en place d'un Système de Management de Santé et de la Sécurité au Travail* », mémoire de stage, 2009.P.03.

3) La certification des entreprises

La certification est considérée comme un outil de prévention dans le domaine de SST leur objectifs est de maîtriser les risques et accroître la productivité des entreprises⁸⁸

L'efficacité de la certification est conditionnée par la mise en place des mesures garantissant la qualité de la démarche

⁸⁷ NOUVELOT. O: « *Mise en place d'un Système de Management de Santé et de la Sécurité au Travail* », mémoire de stage, 2009.P.03.

⁸⁸ Ministère de l'Économie des Finances et de l'Industrie : « *La certification des produits industriels et des services en 7 questions* », France, 2004, P.02.

3.1) Définition et apports de la certification des entreprises

a) Définition

La certification est la procédure par laquelle l'organisme certificateur donne une assurance écrite de la conformité d'un produit, service, processus, système d'organisation à des exigences spécifique (norme, référentiel)

L'acte de certification est volontaire pour que l'entreprise procure un avantage concurrentiel donc être compétitive grâce au gain de la confiance des clients

Trois référentiels reconnus en matière de SST, à savoir⁸⁹ :

- international labour organisation (ILO)
- occupation health and safety assessment series (OHSAS)
- Organisation Française de management de la sécurité (MASE)

b) Apports

Les apports d'un référentiel sont les suivants :

- Construire une démarche de SST méthodique, organisée et structurée
- Disposer d'un outil permettant de déployer une politique de PRP
- S'évaluer à travers auditeurs interne et externe pour s'améliorer
- Garantir la traçabilité
- Répondre aux exigences de marché et de la réglementation

3.2) Les référentiels de santé et sécurité au travail

Plusieurs référentiels qui existent et que l'entreprise peut les choisir pour mettre en place un système de management de santé et de sécurité au travail, les référentiels les plus connus sont les suivants :

a) Référentiel ILO-OSH 2001

C'est un outil de management de santé et sécurité au travail, Il est développé par le bureau international du travail, il est le seul référentiel adopté dans le cadre tripartite (pouvoir public, employeur, employée)

Ce référentiel définit une approche systématique de management de SST à travers quatre axes d'une mise en œuvre d'une politique volontariste, la

⁸⁹ Olivier. P: « Guide pour la mise en place par étapes d'un système de management de la santé et de la sécurité au travail », Octobre 2007, franc. P.03

planification, la mise en œuvre du système, la définition des objectifs, et la prévention des dangers⁹⁰.

Les principes directeurs ILO-OSH ont deux objectifs principaux :

- Aider les pays en matière de SST
- Fournir des éléments aux organismes souhaitant intégrer les éléments de SST dans leurs managements

Ce référentiel se présente sous forme d'une liste de 118 questions réparties en 5 chapitres :

- Politique et système générale d'organisation SST
- Ressources humains
- Préparation et organisation du travail
- Maîtrise de sous traitants externe de l'entreprise
- Amélioration continue

b) Référentiel MASE (manuel d'amélioration sécurité des entreprises)

L'objectif principal de ce référentiel est d'améliorer le système de sécurité et santé au travail

Pour être certifier MASE il faut⁹¹ :

- Préciser l'activité (champ d'application) et les lieux d'exercice
- Adapter le système de management pour appliquer le référentiel MASE
- Etre auditer par un organisme reconnu par une association MASE régionale

Les deux référentiels précédant représentent des recommandations pour aider les entreprises à améliorer leurs systèmes SST. La norme suivante représente les exigences en matière de SMSST

3.3) Référentiel OHSAS 18001 (occupational health and safety assessment series)

Cette norme a été élaboré pour répondre a la demande des entreprises souhaitant un document normatif en matière de SMSST pour que leur système peut être évalué et certifier⁹².

⁹⁰ BIT : « *Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail ILO-OSH 2001* », Genève, 2002, P.07.

⁹¹ Ministère de l'écologie et du développement durable : Op.cit., P.08.

⁹² Liers claire et Gabbai philippe : « *Système de management de la sécurité et de la sante au travail* », mémoire en faculté de pharmacie, Marseille, 2009, P.17.

La norme OHSAS 18001 est compatible avec la norme ISO 9001 de qualité et ISO 14001 de l'environnement, avant de faciliter leur intégration, au cas où les organismes souhaiteraient les intégrer, son objectif est de fournir à l'entreprise un support de certification et d'évaluation de système de management de santé et sécurité de leur travailleurs⁹³.

Plus le DU et la politique de prévention, le développement d'un SMSST assure la pérennité des entreprises donc accroître la productivité ce que implique une croissance économique de pays mais malheureusement la certification par les normes de SST et précisément la norme OHSAS n est plus une priorité des entreprises algériennes⁹⁴

3.3.1) Domaine d'application

Pour qu'une entreprise maîtrise ces risques et améliore sa performance elle doit satisfaire les exigences du SMSST, la norme OHSAS ne donne aucun critère de performance spécifique en matière de SST, ni aucune spécification détaillée sur la conception d'un système de management

Elle est applicable à tout organisme souhaitant :

- Etablir un SMSST afin d'améliorer ou de réduire les risques
- Mettre en œuvre, tenir à jour et améliorer en continu un SMSST
- assurer sa conformité sa politique SST officiel
- De prouver la conformité avec la présente norme OHSAS :
 - En procédant à une auto-déclaration et auto-détermination
 - En cherchant la conformité auprès des parties prenantes surtout les clients
 - En cherchant l'auto-déclaration auprès d'une partie externe
 - En cherchant à obtenir une certification/l'enregistrement de son SMSST auprès d'organismes externes

3.3.2) Exigences en matière de SMSST

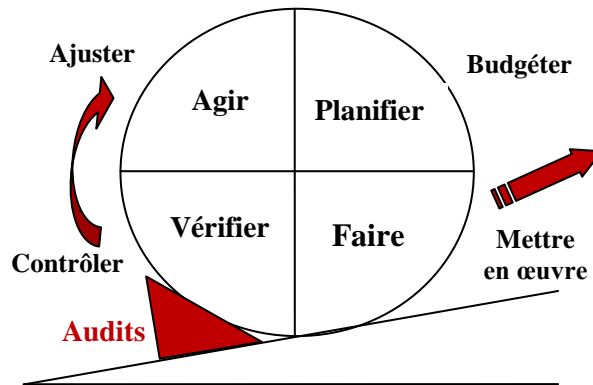
La norme OHSAS est fondée sur le cycle d'amélioration continu qui est présenté par la « roue de Deming »

La figure suivante présente la roue de Deming :

⁹³ Christian Dellacherie : « La certification des entreprises dans le domaine de la santé au travail », Paris, 2010, P.19.

⁹⁴ Bachelard. O, Cantin.R : « GRH et analyse des risques professionnels : apports méthodologiques et expériences industrielles », Colloque Société d'ergonomie de langue française, Paris, 24-26 septembre 2003, P. 647.

Figure n°9 : le cycle d'amélioration continu

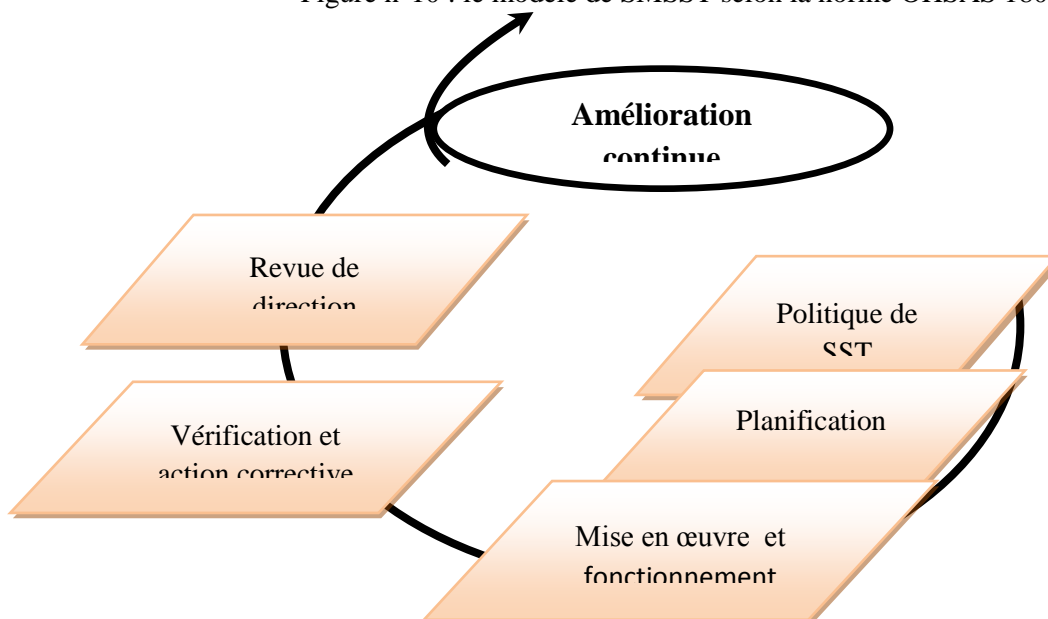


Source : <http://www.limoges.cci.fr>

- **Planifier** : fixer des objectifs et établir des programmes pour réaliser des résultats qui répondent aux exigences des clients et la politique de l'organisme
- **Faire** : mettre en place le processus
- **Vérifier** : il s'agit de mesurer l'avancement d'application de processus et contrôler l'application des critères de performance
- **Agir** : mettre en place des actions d'amélioration de performance

Pour qu'une entreprise soit certifiée par la norme OHSAS 18001 elle doit mettre en place un processus d'élaboration, il s'agit donc d'établir, documenter, mettre en œuvre, tenir à jour et améliorer d'une manière continue un SMSST qui répond aux exigences de cette norme

Figure n°10 : le modèle de SMSST selon la norme OHSAS 18001



Source : <http://www.limoges.cci.fr>

Politique de SST :

La direction doit définir et autoriser la politique de SST de l'entreprise et veiller à ce que cette politique⁹⁵ :

- Soit appropriées à la nature et à l'étendue des risques en matière de SST
- Soit incluse dans un engagement envers la prévention des lésions corporelles et envers l'amélioration continue de SMSST
- Soit incluse dans un engagement à se conformer aux exigences légales et autres exigences liés à la nature des dangers existant dans l'entreprise
- Fournisse un cadre visant à déterminer les objectifs de SST
- Soit diffusée auprès de toutes les personnes travaillant au sein de l'entreprise
- Soit à la disposition de toutes les parties intéressées
- Soit revue régulièrement pour garantir sa pertinence et le caractère approprié l'égard de l'entreprise

a) Planification

La planification de SMSST consiste à identifier⁹⁶ :

- Les dangers, évaluation des risques et moyens de maîtrise : pour identifier les dangers et les risques l'entreprise doit établir, mettre en œuvre et tenir à jour les procédures nécessaires
- Les exigences légales et autres : l'entreprise doit veiller à répondre aux exigences légales et autres exigences liées à la nature des dangers qui existent dans l'entreprise
- Les objectifs et programmes : les objectifs doivent être simples, mesurables, réalisables, et en accord avec la politique de l'entreprise notamment en terme de prévention de SST, les programmes doivent être revus à des intervalles réguliers et prévues et ajustées si nécessaire pour atteindre les objectifs de l'entreprise

b) La mise en œuvre et fonctionnement

Cette étape nécessite :

- Ressources, rôle, responsabilité, obligation de rendre compte et autorité : la disponibilité des ressources, la définition des tâches (rôles), la distribution des responsabilités (la responsabilité en matière de SST est

⁹⁵ Association espagnole de normalisation et de certification (AENOR) : « *OHSAS 18001 :2007 système de gestion de la santé et de la sécurité au travail* », édition AENOR, P.07.

⁹⁶ Le référentiel BS OHSAS 18001/2007 : Systèmes de management de la santé et sécurité au travail - Exigences, BS 2007

la responsabilité de tout le monde dans l'entreprise) est nécessaire pour éviter le dysfonctionnement, l'obligation de rendre en compte et autorité doivent faire l'objet d'une documentation et de communication à toute les personnes travaillant au sein de l'entreprise

- Compétence, formation et sensibilisation : l'entreprise doit également d'identifier son effectif (qualité et quantité) pour déterminer le besoin en recrutement et formation puis évaluer l'efficacité de cette formation
- Communication, participation et consultation : l'entreprise doit mettre en place des procédures de communication interne à tout les niveaux ce que permet à tout le monde de participer dans la mise en œuvre du SMSST
- Documentation et la maîtrise des documents : pour garantir la bonne planification et bon fonctionnement l'entreprise doit enregistrer les programmes, les actionsdans des documents bien maîtrisés
- Maîtrise opérationnelle : pour bien maîtriser les risques il faut déterminer les opérations et activités associées à des dangers qui existent dans l'entreprise lors de la mise en œuvre de SMSST
- Prévention de la situation d'urgence et capacité à agir : l'entreprise doit mettre en place un système pour détecter les urgences et répondre rapidement à ces situations

c) Vérification

La vérification de l'état d'avancement de la démarche de la mise en œuvre d'un SMSST se fait par :

- La mesure et la surveillance de la performance : l'entreprise doit mesurer sa performance à travers des critères qualitatifs et quantitatifs puis elle met en place des actions correctives
- Evaluation et conformité : l'entreprise doit établir, mettre en œuvre et tenir à jour une procédure qui permet d'évaluer d'une manière périodique la conformité aux exigences légales en vigueur et tenir à jour les enregistrements des résultats de l'évaluation
- Enquête en cas d'incident, non-conformité, actions correctives et préventives : l'analyse des incidents est obligatoire afin de déterminer les insuffisances en terme de SST et identifier les opportunités de prévention et d'amélioration continue, les résultats de l'analyse en cas d'accident doivent être documentés et conservés
- Non-conformité, actions correctives et actions préventives : l'entreprise doit établir et mettre en œuvre des procédures pour identifier, traiter et corriger les non conformités et réaliser toutes les actions pour en atténuer les conséquences au niveau de la sécurité et santé au travail

- Maitrise des enregistrements : pour prouver la conformité aux exigences de son SMSST et à cette norme l'entreprise doit établir et tenir à jour des enregistrements qui doivent être lisible, identifiable, et tractables
- Audit interne⁹⁷ : l'entreprise doit veiller à ce que les audits internes de SMSST soient réalisés à des intervalles planifiés pour déterminer si ce que le SMSST est conforme avec cette norme

d) Revue de direction⁹⁸

Pour que la direction assure la continuité d'application, l'adéquation et l'efficacité de SMSST au sien de l'entreprise elle doit réexaminer le SMSST chaque période, la direction doit évaluer les opportunités d'amélioration et détecter les nécessités de modification du SMSST

3.4) La normalisation des entreprises algériennes

Dans Cette partie nous allons aborder la mise en place d'un cadre normatif dans le domaine de normalisation des entreprises algériennes

3.4.1) Le cadre générale de la normalisation algérienne

a) Les normes algériennes

Elles sont élaborées et publiées sur la base d'un plan annuel de développement avec une révision obligatoire chaque 5 ans⁹⁹, elles comprennent les normes homologuées¹⁰⁰ qui sont obligatoires et les normes enregistrées¹⁰¹ qui sont facultatives

b) Les normes d'entreprises¹⁰²

Les normes d'entreprises sont élaborées à l'initiative de l'entreprise concernée prennent en compte ses spécificités, elles portent sur les sujets qui n'ont pas encore fait l'objet de normes algériennes, ces normes doivent être précisées avec plus de détails

La normalisation constitue un outil de rigueur indispensable et un instrument de travail idéal dans le processus d'organisation et de développement de

⁹⁷ L'Audit est une procédure systématique, indépendante et consignée qui vise à réunir et à évaluer objectivement des éléments pour déterminer dans quelle mesure les critères définis sont remplis.

⁹⁸ Olivier. P : « *Guide pour la mise en place par étapes d'un système de management de la santé et de la sécurité au travail* », France, octobre 2007, P.26.

⁹⁹ Article 5 de loi n°89-23 du 19/12/1989 relative à la normalisation.

¹⁰⁰ Article 7 de loi 89-23 Op.cit.

¹⁰¹ Article 8 de loi 89-23 Op.cit

¹⁰² Article 9 de loi 89-23 Op.cit

l'économie national, elle contribue notamment a l'accomplissement des objectives suivants :

- La sauvegarde de la sécurité des hommes
- La préservation de la santé
- La protection de l'environnement
- L'augmentation de la productivité
- L'intégration de la production nationale et la valorisation des ressources de pays

3.4.2) Organisation de la normalisation

L'article 9 de la loi n° 04-04 du 23 juin 2004 a fixé les modalités d'organisation et fonctionnement de la normalisation, ainsi que les conditions d'agrément des organismes a activités normatives, a savoir :

- Le conseil national de la normalisation
- L'institut algérien de la normalisation
- Les comités techniques nationaux
- Les organismes à activité normatives
- Les ministères dans leurs activités d'élaboration de règlements techniques

a) Le conseil national de la normalisation

C est un organe de consultation et de conseil dans le domaine de la normalisation il est chargé de donner des propositions sur la politique national et de normalisation, il est charger aussi de¹⁰³ :

- Proposer des stratégies et mesurer le développement de système national de normalisation
- Définir les objectifs en matière de normalisation
- Suivre les programmes nationaux de normalisation

Le chef de gouvernement recevait chaque fin d'année un bilan des activités de la part de président de conseil national de normalisation

Le conseil national de normalisation est, présidé par le ministère charger de la normalisation ou son représentant est composé des représentants de 20

¹⁰³ Article 03 de Décret exécutif n° 05-464 du 06/12/2005 relatif à l'organisation et au fonctionnement de la normalisation.

ministères¹⁰⁴. Les membres sont désignés par arrêté du ministère chargé de la normalisation pour une période de trois ans renouvelable

b) L'institut algérien de la normalisation (IANOR)

IANOR a été créée par le décret exécutif n°98-68 du 21 février 1998 dans le cadre de la restructuration de l'institut national de la propriété industrielle (INAPI), bien qu'il soit un établissement public à caractère commercial et industriel doté de la personnalité civile et de l'autonomie financière

Cet institut est chargé de mettre en œuvre la politique nationale de la normalisation il est chargé aussi de¹⁰⁵ :

- Elaborer, publier et diffuser les normes algériennes
- Adopter de marques de conformité aux normes algériennes et de labels de qualité, ainsi que la délivrance de l'autorisation d'utilisation de ces marques et le contrôle de leur usage dans le cadre de la législation en vigueur
- La promotion des recherches et des essais en Algérie et à l'étranger en matière de normalisation
- La constitution, la conservation et la mise en disposition toute documentation ou information relative à la normalisation
- L'application des conventions et des accords internationaux en matière de normalisation

L'institut compte tenu de cinquante-sept comités techniques nationaux par le biais desquels toutes les parties intéressées peuvent participer aux travaux de l'internationalisation, IANOR a développé une gamme de prestations (diffusion des normes, conseil, certification et formation) il s'agit donc d'intégrer une culture de normalisation au sein des entreprises

c) Comités techniques nationaux

Les comités techniques nationaux ont été créés par une décision du ministère chargé de la normalisation sur proposition du directeur général de l'IANOR¹⁰⁶

Chaque comité est chargé, dans son domaine de¹⁰⁷ :

¹⁰⁴ Article 04 de Décret exécutif n° 05-464, Op.cit.

¹⁰⁵ TCHAM. K : « *Le management de la qualité et son rôle dans l'amélioration des pratiques des entreprises économiques algériennes* », colloque national sur le management de la qualité totale et le développement de performance de l'entreprise, l'Université Dr TAHAR MOULLEY SAIDA, 13-14 décembre 2010, P.10.

¹⁰⁶ Article 8 du Décret exécutif n° 05-464, Op.cit.

¹⁰⁷ Article 10 du Décret exécutif n° 05-464, Op.cit.

- Elaborer les projets et les programmes de normalisation
- Elaborer et notifier les projets de norme a l'IANOR en vue de leur soumission a l'enquête publique
- Procéder a l'examen périodique de normes nationales
- Examiner projets des normes internationaux et régionaux émanant des comités techniques similaires relevant des organismes internationaux et régionaux dont l'Algérie est partie
- Participer aux travaux de normalisation internationaux

d) Organismes a activités normatives

Par organismes a activités normatives, on désigne toute entité justifiant de sa compétence technique pour animer les travaux dans le domaine de la normalisation et qui s'engage a accepter les principes de bonne pratique prévus dans les accord internationaux¹⁰⁸

Il élabore les normes sectorielles, les notifie a l'IANOR et veillent a leur diffusion par tout moyen approprié¹⁰⁹.

3.4 .3) Fonctionnement de la normalisation

Le fonctionnement de projet de normalisation des entreprises passe par un ensemble des étapes indispensables :

a) L'élaboration du programme national de normalisation

Le programme national est élaboré selon les besoins nationaux dans domaine de normalisation, l'institut national de normalisation présente le projet de normalisation au conseil national de la normalisation pour étudier et avis et le soumit ensuite à l'approbation du ministre charger de la normalisation¹¹⁰

b) L'élaboration des normes

Les comités techniques nationaux soumettent a l'institut algérien de normalisation les projets de normes qu'il élaborent accompagné de rapport justifiant de leur contenu

Selon la norme de la question étudier, l'IANOR vérifier la conformité du projet qui lui est soumis avant de le soumis a l'enquête publique

¹⁰⁸ Article 11 de Décret exécutif n° 05-464, Op.cit.

¹⁰⁹ Article 12 de Décret exécutif n° 05-464, Op.cit

¹¹⁰ Article 14 de Décret exécutif n° 05-464, Op.cit.

Une période de soixante jours est accordée aux opérateurs économiques et à toutes parties concernées pour formuler leurs observations, passé ce délai aucune observation n'est prise en considération

L'institut algérien de normalisation prend en charge les observations formulé durant la période d'enquête publique est fournit a tout demandeur avec la diligence requise le texte de projet de la norme¹¹¹

La version finale de la norme est validée par le comité technique national sur la base des observations fondée

L'institut algérien de normalisation perçoit une rémunération en contrepartie de la vente des normes ou la mise à disposition les projets de norme, le conseil d'administration de l'institut fixe le barème¹¹²

c) Elaboration des règlements techniques

Tout projet de règlement technique fondé sur les normes ou les projets normes nationales et/ou internationales obéit aux mêmes procédures d'élaboration prévue. Ledit projet de règlement est communiqué au point d'information¹¹³ et toutes parties intéressées peuvent formuler leurs observations sur le projet de règlement technique et les transmettre a l'institut algérien de normalisation durant la période de l'enquête public qui ne saurait excéder les soixante jours¹¹⁴

d) Procédure d'évaluation de la conformité

Les normes et les règlements techniques sont soumis lors de leur application aux procédures d'évaluation de leurs conformités. Les procédures de conformité sont des documents a caractère normatif¹¹⁵

Les comités techniques nationaux élaborent les procédures d'évaluation de conformité pour la mise en œuvre des normes fondée sur les normes au projet de normes internationaux au sur règlements techniques équivalents émanant d'un Etat membre d'une convention dont l'Algérie est partie¹¹⁶

En Algérie 300 entreprises certifiées en 2005 sur le système de management de qualité, environnement et sécurité contre seulement 57 entreprises certifiées en 2004

¹¹¹ Article 17 de Décret exécutif n° 05-464, Op.cit.

¹¹² Article 21 de Décret exécutif n° 05-464, Op.cit.

¹¹³ Article 23 de Décret exécutif n° 05-464, Op.cit.

¹¹⁴ Article 2 de la loi n° 04-04 du 23/06/2004 relative à la normalisation

¹¹⁵ Article 29 de la loi n° 04-04, Op.cit.

¹¹⁶ Article 31 de la loi n° 04-04, Op.cit.

Force est de constater que se faire certifier OHSAS18001 aujourd'hui n'est pas encore une priorité des entreprises algériennes. Il s'avère que la garantie pour les entreprises exportatrices pour prouver leur conformité par rapport aux standards internationaux et ce afin d'échapper de barrières non tarifaires, elles doivent aussi mettre à niveau pour faire face à la concurrence des produits importés.

Considérant la prochaine adhésion de l'Algérie à l'Organisation mondiale de commerce (OMC) ainsi que l'application de l'accord d'association avec l'Union européenne (UE) vu aussi l'importance de la SST pour le développement des entreprises algériennes qui est soumise à une rude concurrence étrangère et le besoin accru des entreprises en l'accompagnement à la certification, le gouvernement a mis en place un système national de qualité, environnement et sécurité, ce dernier consiste à encourager par aide financière aux entreprises performantes et ayant des objectifs de compétitivité et d'exportation et ce à travers la certification de leurs systèmes selon les standards internationaux, ce qui permettra à terme l'intégration complète de qualité (ISO9001), environnement (ISO 14001) et sécurité et santé (OHSAS18001).

Conclusion

Au cours de ce chapitre nous avons vu que la politique des entreprises en matière de SST est un ensemble de démarches réglementaires pour la prévention, le maintien, et d'amélioration de la santé et sécurité des employés. À cet effet le gouvernement algérien a imposé certains nombres de lois afin d'éliminer tout dépassement des droits des travailleurs en matière de santé et sécurité.

Dans la seconde partie nous avons abordé l'approche volontariste des entreprises algériennes d'intégration de santé et sécurité au travail qui se traduit par l'implantation de SMSST une partie du système global de management intégré. Ce système s'agit de la norme OHSAS 18001 qui constitue le modèle de référence international en matière de SST.

Chapitre 4 : la politique de santé et de sécurité au travail de l'entreprise des travaux bâtiment « ETB GOUDJIL »

Introduction

Pour établir un diagnostic sur la politique de santé et de sécurité des entreprises algériennes, nous avons réalisé une analyse des RP et la démarche de prévention adoptée au niveau de l'entreprise ETB « GOUDJIL »

Nous présenterons dans ce chapitre l'approche méthodologique adoptée et les principaux résultats auxquels on a abouti

Section 1 : présentation de l'entreprise d'accueil

1) Historique de l'entreprise

ETB « GOUDJIL » est une entreprise privée spécialisée dans les travaux de bâtiment créée en 2003, Cette entreprise est implantée au niveau de ville azazga en face la gare routière, Le but de L'entreprise ETB « GOUDJIL » est de développer ses activités et gagner sa fidélité, on peut citer aussi les objectifs suivants :

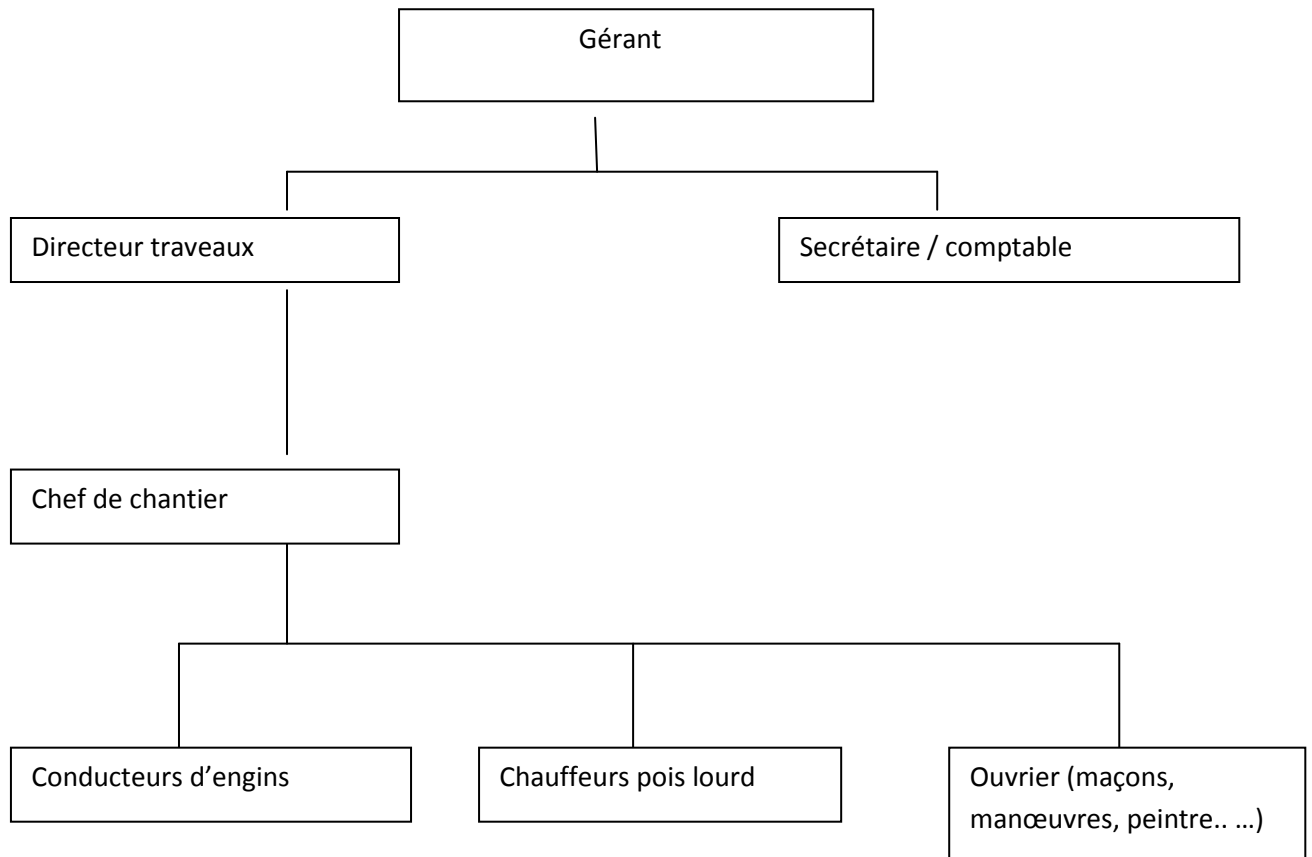
- optimisation de ses offres d'emploi sur le marché algérien
- élargir les parts de marché par le développement des capacités de réalisation des projets
- utiliser plus de technologie en suivant l'innovation des machines et outils de construction

2) Les fonctions de l'entreprise

Quel que soit le bâtiment à construire il faut prendre en compte les trois phases suivantes :

- a) **La phase commerciale** : repérer ou susciter la demande d'un client, élaborer une réponse, convaincre le client que la solution proposée est la meilleure sur le plan technique et financier.
- b) **La phase études** : le bureau d'études analyse les choix techniques décidés avec le client, et les moyens qui vont être mis en œuvre.
- c) **La phase réalisation** : elle est exécutée par " les compagnons ", ouvriers professionnels très qualifiés, sous la direction de l'encadrement de chantier ou d'atelier.

3) Organigramme général de l'entreprise



- **Directeur travaux** : transpose un croquis ou un avant-projet en dessins précis et détaillés afin de permettre au chef de chantier ou au chef d'atelier et aux exécutants de réaliser les travaux
- **chef de chantier** : encadre l'ensemble du personnel de production du chantier, détermine les tâches qui lui est attribuées pour mener à bien le projet. L'aspect humain de cette fonction est essentiel.
- **Les conducteurs d'engins** : Le conducteur d'engins est chargé de conduire une pelleteuse (ou pelle mécanique), une chargeuse, ou un bouteur, et déblayer et préparer le terrain pour les chantiers. Il doit procéder à l'entretien et la maintenance mécanique de ces machines si besoin. Avec l'engin, il effectue au déblaiement, au nivellement, au terrassement du terrain. Il est amené parfois à faire plusieurs choses en même temps : diriger sa pelle, manœuvrer et orienter l'engin, avancer ou reculer, ce qui demande de la maîtrise et de la concentration.
- **Chauffeurs de poids lourd** : ils transportent de la matière première, outils, machines, et tout les instrument de construction soit de fournisseur vers les chantiers ou bien d'un chantiers a un autre

- **Les ouvriers** : deux types d'ouvrier qui existent :
 - a) **L'ouvrier professionnel** effectue des travaux courants dans sa spécialité à partir de directives générales, et prend des initiatives. Il est responsable de leur bonne exécution.
 - b) **L'ouvrier d'exécution** effectue des travaux simples à partir de consignes précises.

Section 2 : évaluation de la politique de santé et de sécurité au travail de l'entreprise ETB « GOUDJIL »

Après avoir exposé l'approche méthodologique adoptée, nous tenterons de décrire dans cette section le déroulement de l'enquête au niveau de l'entreprise ETB « GOUDJIL »

Pour mener à cette étude nous avons opté pour une approche mixte qui est « la combinaison entre des méthodes quantitatives (collecte de données) et des méthodes qualitative (recueil d'information, stage pratique, entretiens exploratoires et une enquête auprès des travailleurs) »

Afin d'avoir des éléments de repenses relatives a notre objet de recherche nous avons opté a une enquête de terrain qui peut être définit comme « une démarche scientifique et méthodique en vue de réduire la subjectivité de chercheur »

Lors de stage pratique qui s'est déroulé entre 16/04 et 15/05/2014 on s'est exercé a observer quelques réalités sur les situations et l'environnement du travail notamment dans les chantiers ainsi que l'organisation administrative des projets.

Une pré-enquête a été réalisé sur un nombre très limité des travailleurs au sein de même entreprise pour tester le questionnaire et vérifier s'il permet bien de recueillir les informations utiles de corrigé l'ordre et l'intitulé de quelques questions

1) Les entretiens exploratoires

La population ciblée englobe l'ensemble de personnel de l'entreprise ETB « GOUDJIL ». Après la détermination des interlocuteurs a interroger on a procédé des entretiens semi-directif centrer sur le respect de la réglementation algériennes en matière de SST et la politique de l'entreprise pour faire face au

risques professionnels qui existent au sein de cette dernière . ces entretiens sont déroulés entre le 16/04 et 30/04/2014

2) L'enquête par questionnaire

Dans un autre temps nous avons réalisé une enquête par questionnaire auprès d'un échantillon de 112 employés de l'entreprise pour comparer les résultats de l'entretien avec les conditions réels du travail

Nous avons choisi cet outil parce qu'il est simple et efficace pour combler le manque des données. Le questionnaire **englobe 30 questions** dans la plus part sont fermés et orienté pour recenser les perceptions des travailleurs sur les conditions et l'organisation de travail

Le questionnaire est validé par chaque chef de projet avant d'être distribuer. La récupération des questionnaires est effectuée après une semaine de la distribution.

2.1) L'échantillon et la population interrogée

La taille de l'échantillon (112) est déterminé selon le nombre des salariés peuvent être enquêté et la durée de l'enquête, nous avons travaillé sur un échantillon de 112 employés après la distribution d'un questionnaire sur 150 employés dont 20 sont éliminés et 18 n'ont pas été retournés

2.2) Présentation générale des enquêtés

La présentation de notre échantillon est selon l'âge, le poste occupé, le niveau d'instruction et l'ancienneté :

Tableau n°05 : Caractéristique des travailleurs enquêtés

Critère		Nbr	%	Critère		Nbr	%
Âge	[19 30[64	57.14	Poste occupé	Directeur travaux	02	1.78
	[30 40[36	32.14		Chef de chantier	06	5.35
	Plus de 40	12	10.72		Conducteur d'engins	12	10.71
Niveau d'instruction	Non-scolarisée	00	00		Chauffeur pois lourd	19	16.96
	Primaire	48	42.85		Ouvrier	73	65.17
	Moyen	32	28.57		Ancienneté	Moins de 2 ans	39
	Secondaire	23	20.53	[2 ans 4 ans [59	52.67
	Universitaire	09	08.05	Plus de 4 ans		14	12.5

Source : Réaliser par nous même à partir des données de l'enquête

La répartition des travailleurs selon l'âge montre la majorité ont un âge qui est entre 19 et 30 ans avec un pourcentage de 57.14%, et un pourcentage de 32.14% pour les travailleurs qui ont entre 30 et 40 ans, la cause principale de cette répartition est la nature de l'activité de l'entreprise qui est les travaux bâtiment qui nécessite beaucoup plus des éléments qui ont une force physique pour accomplir leurs tâches

La plupart des travailleurs sont des maçons et des manoeuvre ce que nécessite pas un niveau intellectuel élevé ce que explique que 71.42% des travailleurs n'ont pas dépassé le C.E.M, les 08.05 % sont généralement des chefs de chantiers, des comptables, des directeurs travaux et des secrétaires

Les ouvriers occupent la première place dans la répartition des postes, la nature de l'activité oblige l'entreprise à recruter un nombre énorme des ouvriers qui occupent de la tâche principale dans un projet de construction

La plupart des travailleurs ne résistent pas devant ce type d'activité, le travail forcer est la cause principale qui est derrière le quitte des travailleurs leurs poste,

86% des travailleurs ne dépassent plus les 4 ans premiers. La pluparts de ces travailleurs sont des ouvriers.

3) Analyse des résultats de la recherche

3.1) Les risques professionnels au sein de l'entreprise ETB « GOUDJIL »

Le travail chez l'entreprise ETB « GOUDJIL » nécessite un effort physique et mental important et surtout dans les chantiers ou la probabilité et la gravité des risques sont très élevés, des situations peuvent être la source de risque individuel (risque lié à la tâche) et d'autres situations peuvent être la source de risque collectif (risque lié à l'ambiance)

Le tableau suivant nous permet d'identifier les différents risques qui existent dans l'entreprise ETB « GOUDJIL » :

Tableau n°06 : Les risques les plus fréquent chez ETB « GOUDJIL »

Risques	Nbr
déplacements sur un sol inégal, encombré, mal éclairé, comportant des vides (regards, tranchées, excavations...) et/ou glissant,	34
l'utilisation de machines	52
Les déplacements en hauteur	69
Risque liée aux climat	56
Autres	40

Source : Réaliser par nous même à partir des données de l'enquête

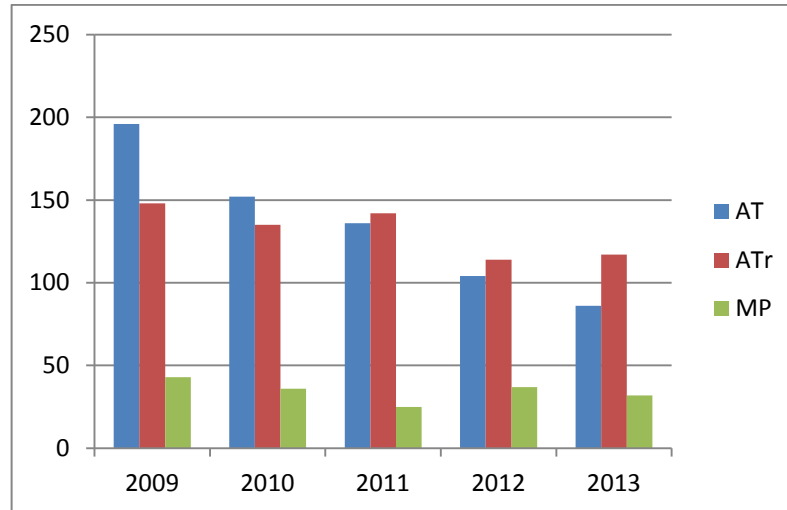
Le tableau suivant représente l'évolution des accidents de travail, les maladies professionnelles et les accidents de trajet au niveau des chantiers de l'entreprise :

Tableau n°07 : l'évolution des accédants de travail, les maladies professionnelles et les accidents de trajet

Année	AT	ATr	MP
2009	196	148	43
2010	152	135	36
2011	136	142	25
2012	104	114	37
2013	86	117	32

Source : Réaliser par nous même à partir des données de l'enquête

Figure n11° : l'évolution des accédants de travail, les maladies professionnelles et les accidents de trajet



Source : Réaliser par nous même à partir des données de l'enquête

D'après le tableau en remarque que les accidents de travail, de trajet et les maladies professionnelles est en diminution continue et ça dû au efforts de l'entreprise a améliorer leur politique de santé et sécurité des travailleurs a travers l'amélioration des conditions de travail plus l'acquisition des outils plus sécurisé

3.2) La connaissance des travailleurs de leurs droits en matière de santé et sécurité au travail

Pour que les travailleurs puissent défendre leurs droits en cas de manque d'hygiène et de sécurité dans les chantiers, il faut d'abord connaître leurs droits et réclamer tout un risque qui peut touché a sa santé et même refuser d'exécuté des taches ou le travailleur estime qu'il sera en danger

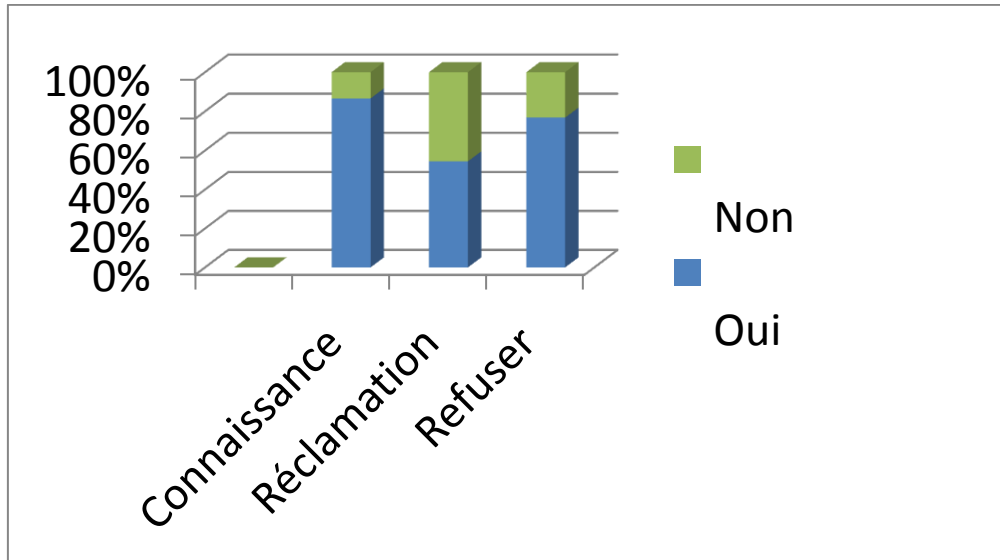
Le tableau suivant décrit le niveau de conscience des travailleurs et leurs réclamations et le refus d'exécuter des taches risquées

Tableau n°08 : le niveau de conscience des travailleurs et leurs réclamations et le refus d'exécuter des taches risquées

	Oui		Non	
	Nbr	%	Nbr	%
Connaissance	97	86.60	15	13.4
Réclamation	61	54.46	51	45.54
Refuser	86	76.78	26	23.22

Source : Réaliser par nous même à partir des données de l'enquête

Figure n°12 : le niveau de conscience des travailleurs et leurs réclamations et le refus d'exécuter des tâches risquées



Source : Réaliser par nous même à partir des données de l'enquête

D'après le tableau et la figure on remarque que la plupart des travailleurs connaissent bien leurs droit en matière de SST mais pour les réclamation en trouve seulement presque la moitié qui réclames leurs droits, donc le problème n est pas le manque de conscience, mais c est la peur d'un coté et la complexité des procédures de réclamation dans cette entreprise , un autre phénomène que nous avons découvert est « de ne pas réclamé et refuser l'exécution des taches risquées » ce phénomène oblige l'entreprise a la prise en charge les risques liée au travail sans que le travailleur passe par les procédure de réclamation d'ailleurs plus de 76% refuse l'exécution des taches risquées

3. 3) Hygiènes et sécurité dans le lieu de travail

3.3.1) Ambiance de travail et équipement de protection

L'ambiance de travail doit répondre aux conditions de confort (bruit, éclairage,) dans le but de fournir les meilleurs climats de travail également les travailleurs doivent bénéficier des vêtements spéciaux et dispositifs individuel de protection d'une efficacité reconnue

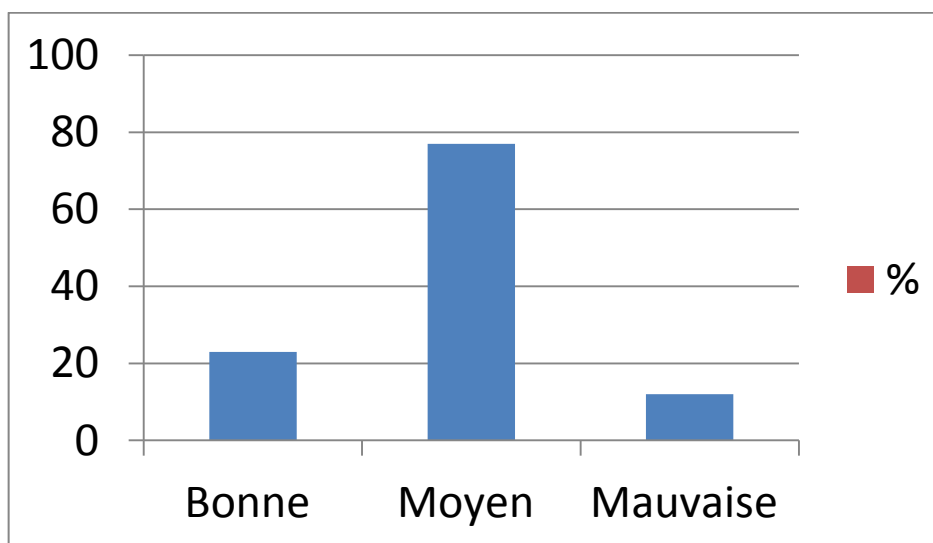
Pour avoir le degré de satisfaction des travailleurs des conditions de travaille chez l'entreprise ETB « GOUDJIL » nous avons tracé le tableau suivant qui montre la perception des travailleurs enquêté sur les conditions de travail dans cette entreprise :

Tableau n°09 : perception des travailleurs sur les conditions de travail

conditions de travail	Nbr	%
Bonne	23	20.53
Moyen	77	68.75
Mauvaise	12	10.71
Total	112	100

Source : Réaliser par nous même à partir des données de l'enquête

Figure n°13 : perception des travailleurs sur les conditions de travail



Source : Réaliser par nous même à partir des données de l'enquête

La majorité des travailleurs trouvent que les conditions de travail dans l'entreprise ETB « GOUDJIL » sont moyennes avec un pourcentage de 68.75%

Selon les déclarations des travailleurs enquêtés la majorité des problèmes se posent dans les conditions de travail résultent de bruit, de l'éclairage, de la chaleur et de la charge de travail

Pour diminuer les conséquences de ces facteurs l'entreprise ETB goudjil a mis en place des moyens de protection individuel et collectives adéquate a la nature de l'activité et risques, en effet les travailleurs ont bénéficié des vêtements, équipement de protection comme les lunettes, casque, gant, des stops bruit ...ect....

3.3.2) Hygiène sur les lieux de travail

Les travailleurs doivent pouvoir bénéficier d'une pause et des moyens leur permettant d'assurer leur hygiène individuelle par la mise en place à leur disposition des visières, toilettes, lavabos et eau potable plus l'hygiène dans les cantines

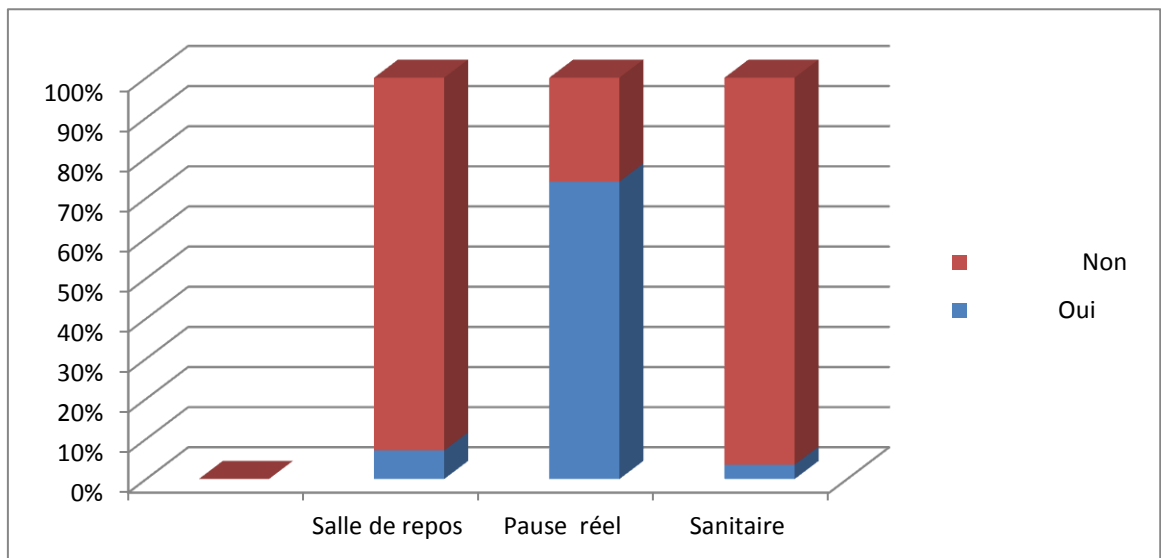
Le tableau suivant représente l'existence des moyens hygiène et de repos au niveau de l'entreprise d'accueil :

Tableau n°10 : l'existence de moyennes hygiène et de repos

	Oui		Non	
	Nbr	%	Nbr	%
Salle de repos	08	7.14	104	92.85
Pause réel	83	74.10	29	25.89
Sanitaire	04	3.57	108	96.43

Source : Réaliser par nous même à partir des données de l'enquête

Figure n°14 : l'existence de moyennes hygiène et de repos



Source : Réaliser par nous même à partir des données de l'enquête

Le tableau montre qu'il y a un nombre faible des salles de repos et du sanitaire, ce manque est expliqué par le gérant de l'entreprise par le fait que la plupart des travailleurs travaillent dans les chantiers donc une mobilité fréquente parce que les chantiers sont temporaires, le déplacement de ces salles de repos et les sanitaires est très coûteux plus il prend beaucoup de temps.

Les pauses réelles existent pour 74.10% des employés, mais 25.89% des travailleurs ne procèdent pas de pause réel ce pourcentage concerne les chauffeurs de poids lourd et quelques travailleurs qui sont rémunérés a la tache.

3.3.3) la mécanisation des chantiers

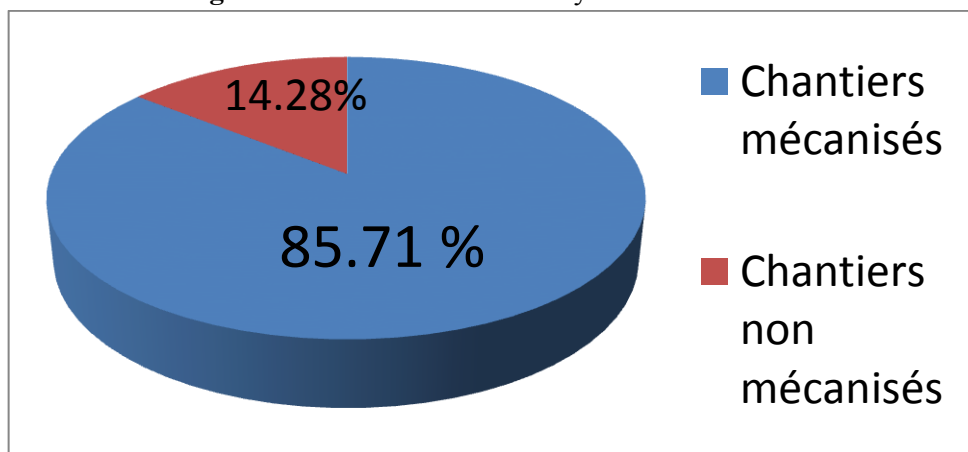
Les installations, les machines, les outils, les appareilles et tout les moyens de travail doivent être approprié aux travaux à effectuer et a la prévention des risques auxquels le travailleurs peut être exposé

Tableau n°11 : l'existence des moyens de travail

	Nbr	%
Chantiers mécanisés	96	85.71
Chantiers non mécanisés	16	14.28
Total	112	100

Source : Réaliser par nous même à partir des données de l'enquête

Figure n°15: l'existence des moyens de travail



Source : Réaliser par nous même à partir des données de l'enquête

Plus de 85 % des travailleurs annoncent que l'entreprise ETB goudjil dispose de toute les machines et les outils nécessaires pour faciliter l'accomplissement des taches.

L'entreprise ETB « goudjil » consacre un budget important pour la mise en disposition de toute les machines et le matériel nécessaire et l'acquisition de la nouvelle technologie du marché dans ce domaine

3.3.4) Rôle et fonctionnement de la médecine du travail dans l'entreprise

La médecine de travail est une obligation de l'entreprise employeur, le gérant doit mettre en place un bureau de médecine sur les lieux de travail, ce bureau a double

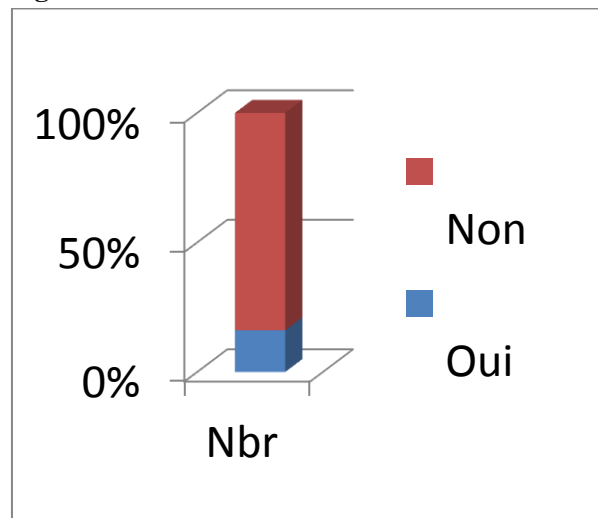
mission la première qui est curative et la deuxième qui est préventive, les deux tableaux suivant présentent l'appréciation des travailleurs sur le rôle effective du bureau de médecine au niveau de l'entreprise ETB « goudjil »

Tableau n°12 : l'existence des visites de médecin

Visites de médecin	Oui	Non	Total
Nbr	18	94	112
%	16.07	83.92	100

Source : Réaliser par nous même à partir des données de l'enquête

Figure n°16 : l'existence des visites de médecin



Source : Réaliser par nous même à partir des données de l'enquête

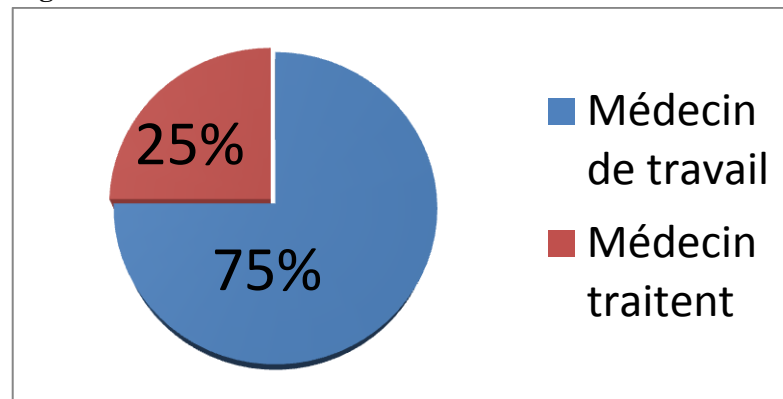
Le tableau et la figure montrent que la plupart des travailleurs n'ont jamais vu le médecin dans les chantiers, ils ont déclaré aussi que le médecin ne soit pas présent qu'en cas d'accident

Tableau n°13: la destination des travailleurs en cas d'une MP

Destination des travailleurs	Nbr	%
Médecin de travail	84	75
Médecin traitent	28	25
Totale	112	100

Source : Réaliser par nous même à partir des données de l'enquête

Figure n°17: la destination des travailleurs en cas d'une MP



Source : Réaliser par nous même à partir des données de l'enquête

En effet l'entreprise ETB « GOUDJIL » dispose d'un service médical qui assure les besoin des travailleurs en terme de soin de premier recours ce qui fait que plus de 80 % des travailleurs consultent le médecin de travail contre seulement 27% qui consultent le médecin traitant

On conclut que le rôle de médecin de cette entreprise ne dépasse pas le soin des travailleurs, il ne participe plus dans le rôle préventive, le gérant de cette entreprise doit prendre en compte cette situation et oblige le service médical de prendre en charge les actions préventive liée a la santé des travailleurs

3.4) Formation et information des travailleurs sur la prévention des risques professionnels

Chaque entreprise doit identifier les besoins en formation liée à ses risques en matière de santé et de sécurité de ses travailleurs et les intégrer dans sa politique, elle doit aussi sensibiliser les travailleurs sur la nécessité de la formation et les avantages en termes de SST de cette formation

La formation et l'information en matière de prévention des MP et AT sont indispensable dans les entreprises, cette formation doit être conforme avec aux normes de sécurité

Selon le gérant L'ETB « GOUDJIL » fait des efforts énormes pour sensibiliser et former les travailleurs afin de réduire les risques

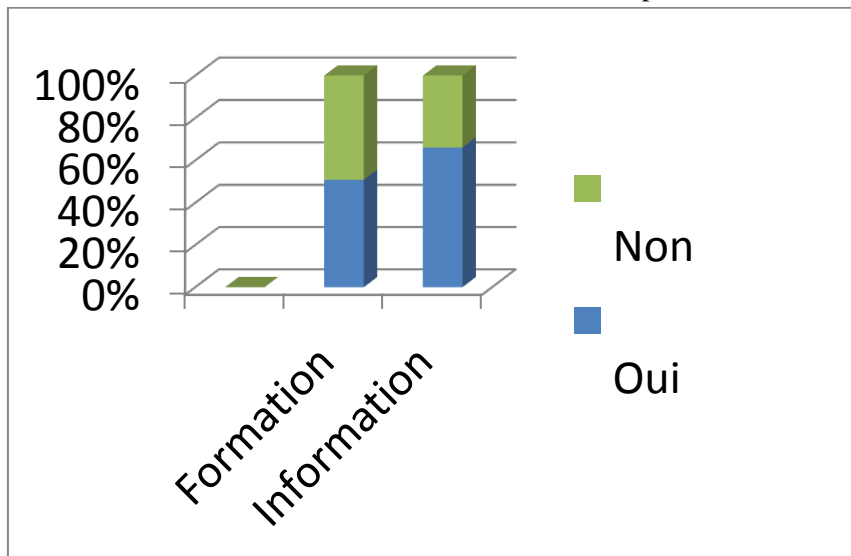
Nous avons mené et a travers l'enquête a collecté les informations suivants :

Tableau n°14: Formation et information des travailleurs sur la prévention des risques professionnels

	Oui		Non	
	Nbr	%	Nbr	%
Formation	57	50.89	55	49.10
Information	74	66.07	38	33.92

Source : Réaliser par nous même à partir des données de l'enquête

Figure n°18: Formation et information des travailleurs sur la prévention des risques professionnels



Source : Réaliser par nous même à partir des données de l'enquête

Selon le tableau seul 50.89% qui ont bénéficié d'une formation d'une durée qui dépend selon le thème de la formation

Contrairement de la formation la plupart des travailleurs sont informés sur les risques liés au travail par plusieurs méthodes, les canaux de communication les plus indiquée sont l'affichage et le bouche a l'oriel

Malgré les efforts de l'entreprise en matière de formation et information sur la santé et la sécurité au travail cette pratique peine a ce généraliser a l'ensemble des travailleurs.

3.5) Organisation des conditions de travail

3.5.1) La durée hebdomadaire de travail

Le code algérien a fait obliger le entreprises employeurs de diviser la durée de travail d'une manière a ne pas dépassé 40 heurs par semaine, en cas de non respect de la durée légale, l'entreprise employeur vas être soumis a une peine

Le tableau suivant montre la durée effective de travail des travailleurs de l'entreprise ETB selon les postes occupés :

Tableau n°15: la durée effective de travail

		Poste occupé			
		Conducteurs d'engins	Chauffeurs poids lourd	Ouvriers	Autres postes
Heurs de travail	+ 40 heures	02	02	04	00
	40 heures	10	17	69	08
	- 40 heures	00	00	00	00

Source : Réaliser par nous même à partir des données de l'enquête

En remarque a travers le tableau que la durée du travail dans l'entreprise ETB « GOUDJIL » est adéquate avec celle prévue par la réglementation (40 heures par semaines)

3.5.2) Travail de nuit

Le travail de nuit est à l' origine de quelques risques comme les troubles de sommeil et la fatigue, dans cette situation le rendement des travailleurs baisse et provoque autres risques

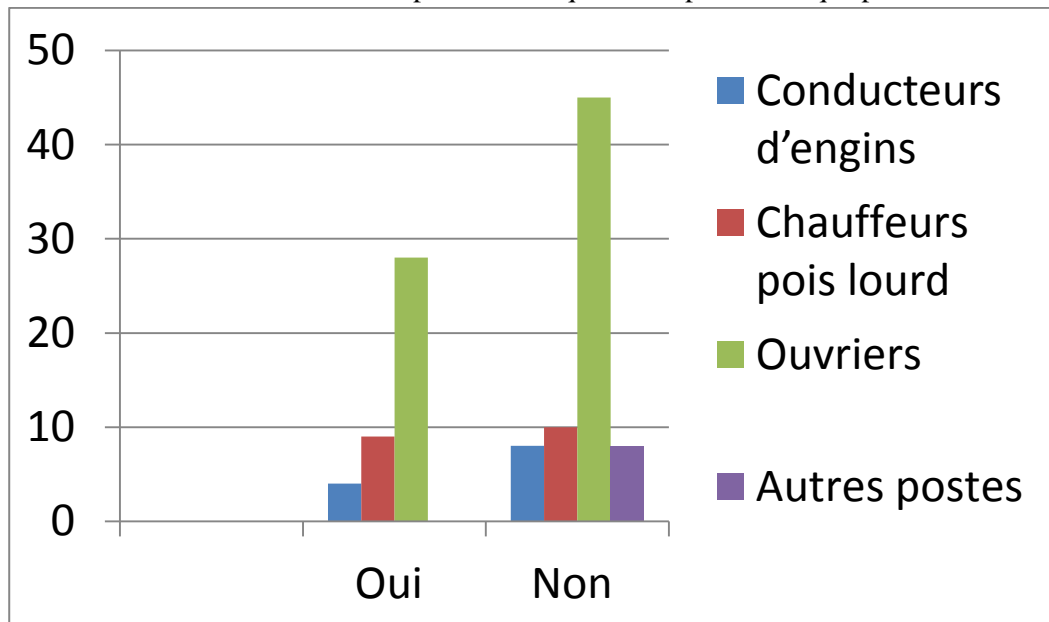
Le tableau suivant représente le nombre des heurs de nuit par semaine qui correspond a chaque poste :

Tableau n°16: le nombre des heurs de nuit par semaine qui correspond a chaque poste

		Poste occupé			
		Conducteurs d'engins	Chauffeurs poids lourd	Ouvriers	Autres postes
Heurs de nuit	Oui	04	09	28	00
	Non	08	10	45	08

Source : Réaliser par nous même à partir des données de l'enquête

Figure n°19: le nombre des heures de nuit par semaine qui correspond a chaque poste



Source : Réaliser par nous même à partir des données de l'enquête

D'après le tableau en remarque que les ouvriers, les chauffeurs poids lourd et le conducteurs d'engins qui travaillent la nuit par contre les autres ne travaillent pas, la natures des taches de ces derniers ne nécessite pas le travail de nuit par contre les autres travaillent la nuit surtout dans les cas de retard de projet pour terminer dans les délais

3.5.3) Repos et congé de travail

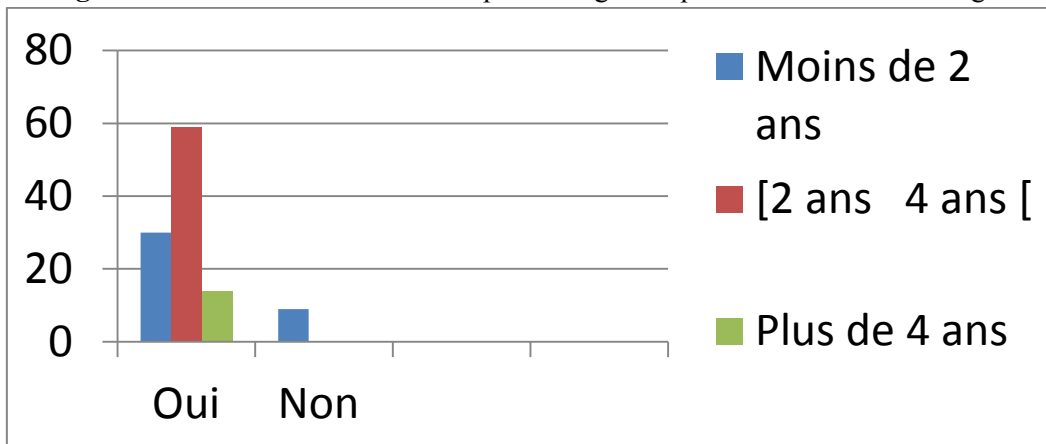
Chaque travailleur a le droit de reposer une journée entière par semaine et un congé annuel payé par l'entreprise employeurs, ce repos et ce congé aide a la restauration et l'amélioration de santé et sa capacité de productivité

Le tableau suivant présente la distribution des temps de congé et repos de travail selon le degré d'ancienneté du travailleur :

Tableau n°17: la distribution des temps de congé et repos de travail selon le degré d'ancienneté

		Ancienneté				Total	%
		Moins de 2 ans	[2 ans	4 ans [Plus de 4 ans		
Repos et Congé	Oui	30	59	14	103	91.96	
	Non	09	00	00	09	8.04	

Source : Réaliser par nous même à partir des données de l'enquête

Figure n°20: la distribution des temps de congé et repos de travail selon le degré d'ancienneté

Source : Réaliser par nous même à partir des données de l'enquête

D'après le tableau et la figure précédents plus de 91 % des travailleurs bénéficient des repos de semaine et congés annuels, 09 travailleurs seulement qui n'ont pas bénéficié, ces travailleurs sont principalement les nouvelles recrues de moins d'un an d'ancienneté, la période de congé n'est pas fixée par l'entreprise mais il n'est attribué qu'après avoir cumulé une année de travail

3.6) L'existence d'une politique de SST formelle

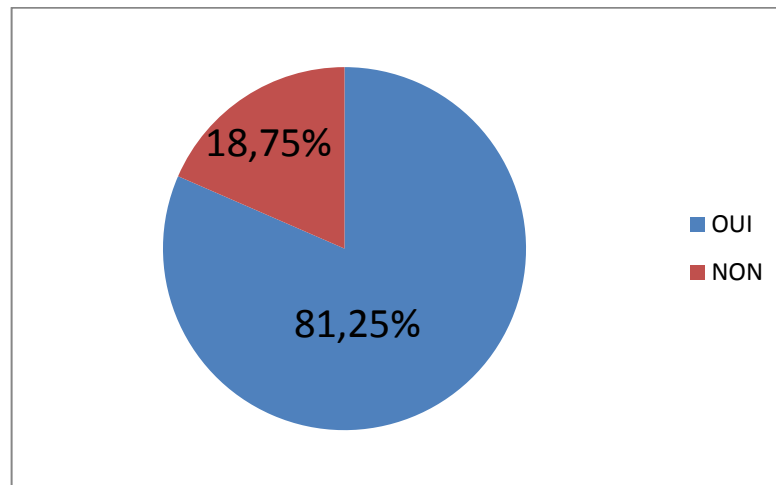
Nous avons voulu confirmer auprès des travailleurs l'existence d'une politique de SST formelle dans l'entreprise, plus 81% des travailleurs confirment cette existence ce qui est preuve de la bonne communication interne et de sensibilisation du personnel en matière de santé et sécurité, même l'existence de représentativité des travailleurs dans la planification de la démarche de prévention. Les résultats obtenus sont présentés dans le tableau et la figure suivantes :

Tableau n°18: l'existence d'une politique de SST formelle

	Nbr	%
Oui	91	81.25
Non	21	18.75
Total	112	100

Source : Réaliser par nous même à partir des données de l'enquête

Figure n°21 : l'existence d'une politique de SST formelle



Source : Réaliser par nous même à partir des données de l'enquête

3.7) Intégration de personnel dans la démarche de maîtrise des risques

L'intégration et la mobilisation de personnel est indisponible pour faire réussir une politique de santé et de sécurité, l'Homme est un acteur qui participe à la planification et l'évaluation des risque ainsi que le choix d'équipement et les méthodes de travail , cette participation permet l'adaptation de travail à l'Homme donc l'entreprise ETB « goudjil » collabore avec eux la prise des décisions de planification dans le domaine de SST

La richesse humaine consiste un facteur clé de succès d'une politique de santé et sécurité au travail donc l'entreprise ETB « goudjil » a donné une importance pour harmoniser la compétence de l'employé avec le poste occupé

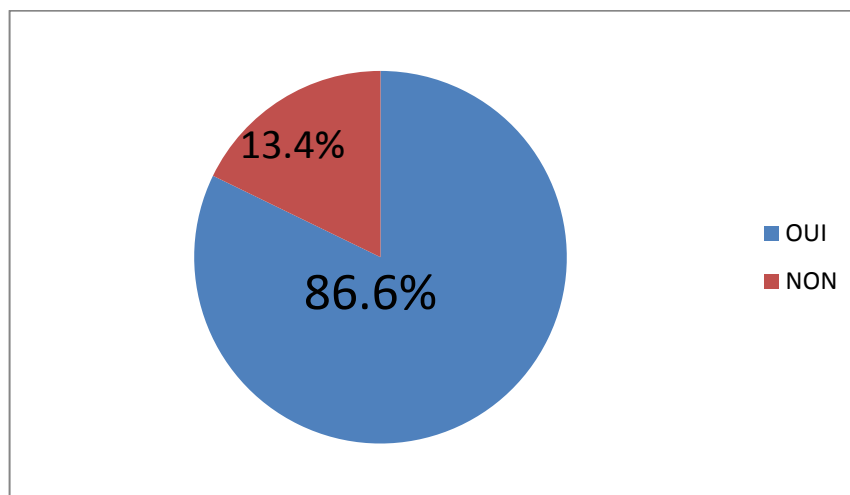
Les figures suivantes représente le pourcentage d'intégration de personnel dans la planification et l'adéquation des compétences des salariés avec le poste occupé :

Tableau n°19: intégration de personnel dans la planification

	Nbr	%
Oui	97	86.6
Non	15	13.4
Total	112	100

Source : Réaliser par nous même à partir des données de l'enquête

Figure n°22 : intégration de personnel dans la planification



Source : Réaliser par nous même à partir des données de l'enquête

La majorité des travailleurs estiment que leurs poste est adéquat avec leurs niveau intellectuel et leurs capacité de travail et plus de 82% de l'échantillon interrogé ont souvent associé aux décisions de planification indirectement a travers des représentants

4) **Recommandations pour amélioré la santé et la sécurité au travail**

- Restaurer des espaces de discussion et d'autonomie dans le travail.
- Mesurer les conditions de santé et sécurité au travail chaque période est une condition du développement du bien-être en entreprise.
- Préparer et former des responsables spécialisés dans la sécurité et la santé au travail
- Valoriser la performance collective pour rendre les travailleurs plus motivants et plus efficaces.
- La santé et la sécurité au travail ne se limite pas aux frontières de l'entreprise donc l'entreprise GOUDJIL doit intégrer même des éléments externe dans la sensibilisation de ses travailleurs
- Ne pas laisser les travailleurs seul face à ses problèmes et Accompagner les salariés en difficulté
- Donner plus d'importance a la formation et information des travailleurs
- La maintenance corrective et préventive des machines et de l'équipement de travail
- Faire plus d'efforts pour la Sensibilisation de la santé mentale et des maladies mentales

Conclusion

A travers ce chapitre on peut dire que la santé et la sécurité des travailleurs est une occupation récente au sein de l'entreprise ETB « GOUDJIL », on a aussi cité l'importance qu'elle accord a la prévention des risques professionnels et la participation de leurs employés a l'amélioration des conditions de travail

L'analyse des résultats en matière de prévention des risques au sein de l'entreprise ETB « GOUDJIL » nous a permis de constater que les responsables veillent a l'application de la réglementation algérienne dans le domaine de santé et sécurité au travail, en terme de la politique de santé et de sécurité ,les résultats sont peu satisfaisante a cause de quelques manques comme la formation et l'information , le contrôle, salles de repos et les visites de médecin les chantiers

Conclusion générale :

La santé et la sécurité des travailleurs est un aspect très important de toute politique d'amélioration de la productivité et la qualité au niveau des entreprises et d'amélioration socio-économique au niveau de pays

L'évaluation des risques consiste à identifier, analyser, et traiter les dangers afin de comprendre les modalités d'exposition des travailleurs à ces risques, les résultats de cette évaluation doivent être enregistrés dans le document unique

La connaissance des risques auxquels les travailleurs sont exposés permet de bien définir les actions correctives et préventives pour assurer la santé et la sécurité au travail, sa facilité la mise en œuvre des mesures effectives pour éliminer les risques et accroître la productivité

Malgré toutes les dispositions normatives et réglementaires mises en œuvre par l'Organisation mondiale du travail et l'Organisation mondiale de la santé dans le domaine de SST, les accidents de travail et les maladies professionnelles sont en croissance remarquable

En Algérie les accidents de travail et les maladies professionnelles constituent une masse financière très importante un grand problème pour les organismes de sécurité sociale et les travailleurs aussi, les AT et les MP sont en augmentation d'une année à l'autre induit par l'ouverture de marchés donc le changement de monde du travail et l'augmentation de l'offre de travail, plusieurs mesures ont été mises en place pour réduire cette augmentation

La prévention des risques est une démarche pluridisciplinaire, c'est une action conjointe et complémentaire elle est aussi considérée comme une coopération de diverses approches institutionnelles sur une situation de travail existante ou envisagée

Malgré les efforts des pouvoirs publics et l'organisme concerné pour améliorer les conditions de travail et diminuer les coûts des AT et MP, ces derniers n'ont pu être diminués d'une manière satisfaisante

Dans ces conditions l'amélioration de la santé et la sécurité au travail dépendent du respect de la réglementation et aussi de la démarche volontariste de l'entreprise dans ce but

Dans le domaine de la normalisation, le niveau des activités est faible, au plan opérationnel l'entreprise algérienne n'a pas encore intégré des politiques de santé et sécurité au travail dans son mode de fonctionnement, trois raisons expliquent cet état

de fait : l'insuffisance de la compétitivité, faible intérêt accordé au domaine de SST et le faible contrôle d'application des normes

Pour répondre à notre problématique de recherche, nous avons d'abord dans les trois premiers chapitres abordé quelques notions théoriques autour de notion de risques professionnels, leur évaluation, leur prévention et ce dans une perspective descriptive et législative, ensuite nous avons abordé la politique de santé et de sécurité au sein de l'entreprise ETB « GOUDJIL »

Dans le dernier chapitre en a pu faire une étude de cas ou nous avons analysé la préoccupation de l'entreprise en matière de santé et sécurité au travail, le respect de la réglementaire et l'existence des démarches volontariste dans ce domaine

L'entreprise ETB « GOUDJIL » a commencer d'intégrer une politique de SST dans son système de management global commencent par la planification et organisation des moyens techniques et humaines puis l'évaluation par l'analyse des conditions de travail et du contrôle de conformité et le respect des normes

Malgré cette politique de l'entreprise il reste toujours un problème des AT et MP qui résulte de manque d'information et sensibilisations des employés sur les conséquences des risques professionnels et l'insuffisance d'implications des travailleurs dans la planification

BIBLIOGRAPHIE

Ouvrage

- **Aktouf. O:** « *Méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations : une introduction à la démarche classique et une critique* », Les Presses de l'Université du Québec, Montréal, 1987.
- **Assie. M, ROUGER.G, KOUASSIR :** « *cour d'initiation à la méthodologie de recherche* », école pratique de la chambre de commerce et d'industrie-ABIDJAN.
- **Auduberteau. S, Gavino. K :** « *La prévention des risques professionnels : hygiène et sécurité au travail* » ; ED petite couronne ; octobre 2003.
- **Becker. G:** « *The Age of Human Capital, in Lazear E. P*», Education in the Twenty-First Century, Palo Alto, Hoover Institution Press, 2002.
- **Bourgeois. F:** « *Les conditions d'une prévention durable des TMS* », Ed anact, Franc, mai 2005.
- **Claster. P :** «*La question de l'hygiène, de la sécurité, des conditions de travail et de la santé au travail dans le secteur de maintien à domicile* », Ed. Rhizome, France, mai 2005.
- **GRAUX. I :** « *Guide d'aide à la mise en place de l'évaluation des risques professionnels et à la rédaction du document unique* », Paris, Novembre 2009.
- **GUILLARD. A, Josse ROUSSEL :** « *Évaluation du capital Humain et due diligence : apports pour l'audit social et l'Investissement Socialement Responsable (ISR)* », Maroc, mai 2005.
- **LARBI. M:** « *Techniques de management de la sécurité industrielle* », Ed.EL-AMEL, 2010.
- **Lisbeth Claus :** « *Le Devoir De Protection des employeurs à l'égard des expatriés, de leurs personnes à charge et des voyageurs d'affaires* », White Paper, P.10.
- **Margossin. N:** « *Risques professionnels : caractéristiques, réglementation, prévention* », DUNOD, 2ème édition, Paris, 2006.

Articles et communications

- **Abderrahmane. D, Salem. A** : « *Le système Algérien de sécurité sociale : entre réalité et dimension sociale* », Actes du colloque CIES 02 : Santé et Sécurité au Travail, Développement et Mondialisation- Université de Bejaia, 06 et 07 juin 2009.
- **Bachelard. O, Cantin.R** : « *GRH et analyse des risques professionnels : apports méthodologiques et expériences industrielles* », Colloque Société d'ergonomie de langue française, Paris, 24-26 septembre 2003.
- **BENCHERIF. H** : « *Les Risques Professionnels dans la Wilaya de Batna* », Actes du colloque CIES 02 : Santé et Sécurité au Travail, Développement et Mondialisation- Université de Bejaia, 06 et 07 juin 2009.
- **CAPPELLETTIP. L** : « *Contribution à l'audit et au contrôle de la responsabilité sociale de l'entreprise* », 8e université de printemps de l'audit social, Pratiques d'audit social et de RSE dans la diversité de leurs environnements, Dakar Sénégal 25, 26 & 27 mai 2006.
- **CHATILLON. E, SCOUARNEC. A** : « *Management de la santé et de la sécurité au travail : un nouveau rôle pour les DRH ?* », 7ème université de printemps de l'audit social, performances économiques et performances sociales à l'heure de la RSE, Marrakech, Maroc 5, 6 et 7 mai 2005.
- **ELHADI. N, LAMRI** : « *Les accidents du travail et les maladies professionnelles en Algérie* », Actes du colloque CIES 02 : Santé et Sécurité au Travail, Développement et Mondialisation-Université de Bejaia, 06 et 07 juin 2009. P.04.
- **ILES. F** : « *Dispositif de prévention des risques professionnels acteurs de prévention* », Journée de la sécurité des salariés une valeur ajoutée pour l'entreprise, 2008.
- **KADRI. M** : « *La santé, la sécurité et l'OHSAS 18001* », Actes du colloque CIES 02 : Santé et Sécurité au Travail, Développement et Mondialisation- Université de Bejaia, 06 et 07 juin 2009.
- **Kaïd Tililane. N, Azri. K, Dermal. A** : « *Essaie d'analyse de l'évaluation des accidents de travail en Algérie* », Actes du colloque CIES 02 : Santé et Sécurité au Travail, Développement et Mondialisation- Université de Bejaia, 06 et 07 juin 2009.
- **Kherchi-Medjden H** : « *Gestion du risque industriel : Modélisation à partir de l'explosion le 19/01/04 du complexe de gaz naturel liquéfié de Skikda (GLI/K)* »,

- Actes du colloque CIES 02 : Santé et Sécurité au Travail, Développement et Mondialisation- Université de Bejaia, 06 et 07 juin 2009.
- **MANAA. B, MOURI. M O** : « *Les accidents de travail et maladies professionnelles : indemnisation et modalités de remboursement* », Actes du colloque CIES 02 : Santé et Sécurité au Travail, Développement et Mondialisation- Université de Bejaia, 06 et 07 juin 2009.
 - **MAYA. C** : « *Les enjeux économiques du système management de la sante et sécurité au travail OHSAS18001 dans l'entreprise Marocaine* », Actes du colloque CIES 02 : Santé et Sécurité au Travail, Développement et Mondialisation- Université de Bejaia, 06 et 07 juin 2009.
 - **TCHAM. K** : « *Le management de la qualité et son rôle dans l'amélioration des pratiques des entreprises économiques algériennes* », colloque national sur le management de la qualité totale et le développement de performance de l'entreprise, l'Université Dr TAHAR MOULLEY SAIDA, 13-14 décembre 2010.
 - **YATAGHENE. M** : « *Contrôle de l'application de la législation et de la réglementation du travail* », Séminaire d'information « la sécurité des salariés, une valeur ajoutée pour l'entreprise », Alger, 15 décembre 2008.
 - **ZATOUT. A, MANSOURI. M, TIBICHE.A** : « *Évaluation des accidents de travail et des maladies professionnelles au CHU de Tizi-Ouzou de 2003 à 2008* », Actes du colloque CIES 02 : Santé et Sécurité au Travail, Développement et Mondialisation- Université de Bejaia, 06 et 07 juin 2009.
 - **ZEHNATI. A** : « *Examen de quelques aspects économiques des accidents du travail en Algérie* », Actes du colloque CIES 02 : Santé et Sécurité au Travail, Développement et Mondialisation- Université de Bejaia, 06 et 07 juin 2009.

Mémoires et Thèses

- **Andre. M** : « *La prévention des risques professionnels en maison de retraite* », mémoire de l'école nationale de la santé publique, 2003.
- **AZRI .K**: « *Contribution à l'étude de l'évolution et du coût des accidents de travail et des maladies professionnelles en Algérie* », mémoire de magister en économie de la santé et développement durable, université Abderrahmane mira de Bejaïa, 2009.
- **Bougataya. A** : « *Évaluation des risques professionnels a l'hôpital cas du service des urgences de l'hôpital Moulay Abdallah de sale* », Mémoire présenté pour l'obtention du

- Diplôme de Maîtrise en Administration Sanitaire et Santé Publique, institut national d'administration sanitaire(INAS), MAROC, juillet 2004.
- **Di Giulio. J** : « *Le management de la qualité, de la sécurité et de l'environnement (QSE)* », Mémoire professionnel 1ère année de Master Management Stratégique des Organisations Parcours Ressources Humaines, université de Reims champagne Ardenne, 2011.
 - **Françoise Clamens. M**: « *Éthique en Organisation, Qualité Sociale et Environnementale.*», thèse de Mastère Spécialisé en Management de l'Innovation, de la Qualité et de l'Environnement (2002/2003).
 - **KANDI. N** : « *Essai d'évaluation de la situation sanitaire des travailleurs au niveau des entreprises de la commune de Bejaïa* », mémoire de magistère en science économique, 2010.
 - **Toublan.O** : « *Les informations sociétales : un moyen pour l'analyste externe de déterminer quelques caractéristiques particulières de la firme ? L'exemple de la responsabilité sociétale de l'entreprise* », Thèse de doctorat, École des HEC, Université de Lausanne (Suisse), 1995.
 - **Villafranca. V**: « *la prévention des risques professionnels à l'hôpital : pour une politique de promotion de la santé au travail* », mémoire de master professionnel de gestion des ressources humains dans le secteur public, université Panthéon Sorbonne de Paris, 2006.

Rapports et Documents

- **AENOR**: « *OHSAS 18001 : Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail* », édition AENOR, 2007.
- **BIT** : « *Liste des maladies professionnelles*», Série sécurité et santé au travail n° 74, Genève, 2010.
- **BIT** : « *Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail ILO-OSH 2001* », Genève, 2002.
- **BIT** : « *Stratégie globale en matière de sécurité et de santé au travail* », Conférence internationale du Travail à sa 91e session, Genève, 2003, P.04.
- **BIT** : « *Tendances et défis mondiaux en matière de sécurité et de santé au travail* », Congrès mondial sur la sécurité et la santé au travail, Genève, 2011.

- **BIT** : « *Les normes de l'OIT en matière de sécurité et de santé au travail* », Conférence internationale du Travail 98e session, Genève, 2009.
- **BIT**: « *Enregistrement et déclarations des accidents du travail et des maladies professionnelles et liste des maladies professionnelles* », Conférence internationale du Travail 90e session, Genève, 2002.
- **BIT**: « *Principes techniques et éthiques de la surveillance de la santé des travailleurs: principes directeurs* », Genève, 1995.
- **CRAM** : « *Accident de mission et de trajet : ce qu'il faut savoir* » ; N°306, Paris, 2008.
- **INPRP** : « *Projet de profil national de sante et sécurité au travail* », Algérie, janvier 2006.
- **INRS** : « *Évaluation des risques professionnels, principes et pratiques recommandés par la CNAMTS, les CRAM, les CGSS et l'INRS* », Edition INRS ED 886, première édition, 2002.
- **Institut national de recherche et de sécurité** : « *de l'évaluation des risques au management de santé et de sécurité au travail* », ED936, paris, 2004.
- **Luc Valaize Directeur Général du Groupe TIRU** : « *Politique hygiène sécurité environnement* » Paris, le 21 janvier 2011.
- **Ministère de l'écologie et du développement durable** : « *Étude comparative des référentiels relatifs au management de la sante et de la sécurité au travail applicables aux entreprises extérieures* », juin 2006.
- **Ministère de l'écologie et du développement durable** : « *Étude comparative des référentiels relatifs au management de la sante et de la sécurité au travail applicables aux entreprises extérieures* », juin 2006, France.
- **Ministère de l'économie des finances et de l'industrie** : « *La certification des produits industriels et des services en 7 questions* », France, 2004.
- **Ministère du travail, de l'emploi et de la santé** : « *Conseil d'orientation sur les conditions de travail* » ; Paris, 2012.
- **OIT** : « *La prévention maladies professionnelles* », journée mondial de la santé et de la sécurité au travail, Genève, 2013.
- **ONU**: « *Sécurité et santé au travail : principes généraux* », USA, 2001.
- **Philippe de Woot** : « *Responsabilité sociale faut-il enchaîner Prométhée ?* », Economica, 2005.

Lois et ordonnances

• Lois

- Loi 83-13 du 02/07/1983 relative à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles par la CNAS.
- Loi n° 88-07 du 26 Janvier 1988 relative à l'hygiène, la sécurité et la médecine du travail.
- Loi 89-23 du 19 décembre 1989 relative à la normalisation.
- Loi n° 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail modifiée et complétée
- Loi n° 04-04 du 23 juin 2004 relative à la normalisation.

• Journal officiel

- JORA n° 33 / 1991.
- JORA n° 35 / 1996.
- JORA n°28 du 05/07/1983
- JORA n° 7 du 14 février 1984
- JORA n° 4 du 27/01/1988.
- JORA du 12/11/97.
- JORA n° 04-2005.

• Décret

- Décret exécutif n° 93-120 du 15 Mai 1993 relatif à l'organisation de la médecine du travail.
- L'arrêté du 5 Mai 1996 porte le nombre des tableaux des maladies professionnelles à 84 au lieu de 62 (arrêté du 23 Octobre 1975).
- Décret exécutif n° 96-209 du 5 Juin 1996 fixant la composition, l'organisation et le fonctionnement du conseil national d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail.
- Décret exécutif n°2000 – 253 du 23 Août 2000, l'Institut National de la Prévention des Risques Professionnels (INPRP) précise dans son article 04: de rassembler et de diffuser toutes informations et documentation concernant l'hygiène et sécurité en milieu de travail.
- Décret exécutif n° 05-09 du 8 janvier 2005 relatif aux commissions paritaires et aux préposés à l'hygiène et à la sécurité.

- Décret exécutif n° 05-10 du 08 janvier 2005 fixant les attributions, la composition, l'organisation et le fonctionnement du comité inter-entreprises d'hygiène et de sécurité.
- Décret exécutif n° 05-464 du 6 décembre 2005 relatif à l'organisation et au fonctionnement de la normalisation.

Annexe n°01

La classification des maladies présumées d'origine professionnelle

Groupe 1

Le groupe 1 relatif aux manifestations morbides d'intoxication aiguë ou chronique comprend les maladies professionnelles figurant aux tableaux suivants :

Tableau N°1 : maladies causées par le plomb et ses composés.

Tableau N°2 : hydrargyrisme professionnel (maladies professionnelles causées par le mercure et ses composés).

Tableau N°3 : intoxication professionnelle par le tétrachloréthane.

Tableau N°4 : maladies causées par le benzène, le toluène, le xylène et tous les produits en renfermant.

Tableau N°5 : affections professionnelles liées au contact avec le phosphore et le sesquisulfure de phosphore.

Tableau N°6 : affections provoquées par les rayonnements ionisants.

Tableau N°8 : affections causées par les ciments (aluminosilicates de calcium).

Tableau N°9 : affections provoquées par les dérivés halogènes des hydrocarbures aromatiques.

Tableau N°10 : ulcérations et dermites provoquées par l'acide chromique, les chromates et bichromates alcalins, le chromate de zinc et le sulfate de chrome.

Tableau N°10 BIS : affections respiratoires professionnelles provoquées par l'acide chromique, les chromates et les bichromates alcalins.

Tableau N°10 TER : affections cancéreuses causées par l'acide chromique, les chromates et les bichromates alcalins ou alcalino, ferreux ainsi que par le chromate de zinc.

Tableau N°11 : intoxication professionnelle par le tétrachlorure de carbone.

Tableau N°12 : affections professionnelles provoquées par les dérivés halogénés des hydrocarbures aliphatiques.

Tableau N°13 : intoxications professionnelles par les dérivés nitrés et chloronitrés des carbures benzéniques.

Tableau N°14 : affections provoquées par les nitrés du phénol (dinitrophénol dinitro orthocrésol, dinoseb), par le pentachlorophénol, et par les dérivés halogénés de l'hydroxybenzonnitrile (bromoxynil ioxynil).

Tableau N°15 : affections provoquées par les amines aromatiques et leurs dérivés hydroxylés, halogénés, nitrosés, nitrés et sulfonés.

Tableau N°16 : maladies professionnelles provoquées par les sous-produits de distillation des houilles et les pétroles.

Tableau N°17 : affections engendrées par l'un ou l'autre de ces produits suivants :

N – méthyle N'nitro N nitrosoguanidine,

N – éthyle N'nitro N nitrosoguanidine,

N – méthyle N-nitro N nitrosourée,

N – éthyle N-nitro N nitrosourée.

Tableau N°20 : affections professionnelles provoquées par l'arsenic et ses composés minéraux.

Tableau N°21 : intoxication professionnelles par l'hydrogène arsénié.

Tableau N°22 : sulfocarbonisme professionnel.

Tableau N°25 : pneumoconioses consécutives à l'inhalation de poussières minérales renfermant de la silice libre.

Tableau N° 26 : intoxication professionnelle par le bromure de méthyle.

Tableau N° 27 : intoxication professionnelle par le chlorure de méthyle.

Tableau N° 30 : affections professionnelles consécutives à l'inhalation des poussières d'amiante.

Tableau N° 31 : maladies professionnelles engendrées par les aminoglycosides, notamment la streptomycine, la néomycine et leurs sels.

Tableau N° 32 : affections professionnelles provoquées par le fluor, l'acide fluorhydrique et ses sels minéraux.

Tableau N° 33 : maladies professionnelles dues au béryllium et à ses composés.

Tableau N° 34 : affections professionnelles provoquées par les phosphates, pyrophosphates et thiophosphates d'alcoyle, d'aryl ou d'alcoyl aryle et autres organophosphorés anticholinestérasiques ainsi que les phosphoramides et carbamates anticholinestérasiques

Tableau N° 35 : dermatoses professionnelles consécutives à l'emploi de lubrifiants et de fluides de refroidissement.

Tableau N° 36 : affections professionnelles causées par les oxydes et les sels de nickel.

Tableau N° 37 : cancers provoqués par les opérations de grillage des mattes de nickel.

Tableau N° 38 : maladies professionnelles engendrées par la chlorpromazine.

Tableau N° 39 : maladies professionnelles engendrées par les pénicillines et leurs sels et les céphalosporines.

Tableau N° 42 : affections professionnelles provoquées par le bruit.

Tableau N° 43 : affections professionnelles provoquées par l'aldéhyde formique et ses polymères.

Tableau N° 44 : sidérose professionnelle (maladie consécutive à l'inhalation de poussière ou de fumées d'oxyde de fer).

Tableau N° 47 : affections professionnelles provoquées par les bois.

Tableau N° 48 : affections provoquées par les aminés aliphatiques et alicycliques.

Tableau N° 50 : maladies professionnelles provoquées par les résines époxydiques et leurs constituants.

Tableau N° 51 : affections consécutives aux opérations de polymérisation du chlorure de vinyle.

Tableau N° 56 : hygromas du genou.

Tableau N° 57 : affections professionnelles provoquées par le travail à haute température.

Tableau N° 58 : intoxication professionnelle causée par l'hexane.

Tableau N° 59 : intoxication professionnelle causée par le pentachlorophénol ou le pentachlorophénate de sodium et de lauryl-pentachlorophénate de sodium.

Tableau N° 60 : maladies professionnelles provoquées par le cadmium et ses composés.

Tableau N° 61 : affections professionnelles provoquées par isocyanates organiques.

Tableau N° 62 : affections professionnelles provoquées par les enzymes protéolytiques.

Tableau N° 63 : intoxications professionnelles provoquées par l'oxyde de carbone.

Tableau N° 66 : lésions de la cloison nasale provoquées par des poussières de chlorure de potassium dans les mines de potasse et leurs dépendances.

Tableau N° 69 : affections respiratoires dues aux poussières de carbure métallique fritté.

Tableau N° 71 : maladies résultant de l'exposition aux dérivés nitrés des glycols et du glycérol.

Tableau N° 72 : maladies professionnelles causées par l'antimoine et ses dérivés.

Tableau N° 73 : affections professionnelles provoquées par le furfural et l'alcool furfurylique.

Tableau N° 74 : affections professionnelles résultants de l'exposition au sélénium et à ses dérivés minéraux.

Tableau N° 77 : affections provoquées par le chlorure de sodium dans des mines de sels et leurs dépendances.

Tableau N° 81 : affections malignes provoquées par le bis (chlorométhyl) éther.

Tableau N° 82 : affections provoquées par le méthacrylate de méthyle.

Tableau N° 84 : affections engendrées par les solvants organiques utilisés à usage professionnelle : - Hydrocarbures liquides aliphatiques, alicycliques, hétérocycliques et aromatiques et leurs mélanges (white-spirit, essence spéciales) - Dérivés nitrés des hydrocarbures aliphatiques ; - Acétonitrile ; - Alcools, aldéhydes, acétones, esters, éthers dont le tétrahydrofurane, glycols et leurs éthers ; - Diméthylformamide, diméthylsulfoxyde.

Groupe 2

Le groupe 2 relatif aux infections microbiennes, comprend les maladies professionnelles figurant aux tableaux suivants :

Tableau N° 7 : Tétanos professionnel.

Tableau N° 18 : Charbon professionnel.

Tableau N° 19 : Leptospiroses professionnelles.

Tableau N° 24 : Brucelloses professionnelles.

Tableau N° 28 : Ankylostomose professionnelle : anémie engendrée par l'ankylostome duodénal.

Tableau N° 40 : Affections dues aux bacilles tuberculeux.

Tableau N° 45 : Hépatites virales professionnelles.

Tableau N° 46 : Mycoses cutanées d'origine professionnelle.

Tableau N° 52 : Affections professionnelles dues aux rickettsies.

Tableau N° 53 : Poliomyélite.

Tableau N° 54 : Affections professionnelles dues aux amibes.

Tableau N° 55 : Rage professionnelle.

Tableau N° 67 : Tularémie professionnelle.

Tableau N° 75 : Maladies infectieuses contactées par le personnel de santé.

Tableau N° 76 : Périonyxis et onyxis professionnelle.

Tableau N° 79 : Kératoconjunctivites virales.

Groupe 3

Le groupe 3 relatif aux maladies résultantes d'ambiances et d'attitudes de travail, comprend les maladies professionnelles figurants aux tableaux suivants :

Tableau N° 23 : Nystagmus professionnel.

Tableau N° 29 : Lésions provoquées par les travaux effectués dans les milieux où la pression est supérieure à la atmosphérique.

Tableau N° 42 : Affections professionnelles provoquées par les bruits.

Tableau N° 56 : Hygromas du genou.

Tableau N° 57 : Affections professionnelles provoquées par le travail à haute température.

Tableau N° 64 : lésions eczématiformes de mécanisme allergique.

Tableau N° 65 : Affections respiratoires professionnelles de mécanisme allergique.

Tableau N° 68 : Affections professionnelles provoquées par les vibrations et chocs transmis par certaines machines-outils, outils et objets.

Tableau N° 70 : Affections oculaires dues aux rayonnements thermiques.

Tableau N° 78 : Lésions chroniques du ménisque.

Tableau N° 80 : Maladies provoquées par l'inhalation de poussières aviaires.

Tableau N° 83 : Lésions provoquées par les travaux effectués dans un milieu où la pression est inférieure à la pression atmosphérique et soumise à variations.

Tableau N°85: la dysphonie grave chronique.

Annexe n°02

Les conventions de l'OIT ratifiées par l'Algérie

Conventions	Année
C.3/ Convention sur la protection de la maternité	1919
C.6/ Convention sur le travail de nuit des enfants (Industrie)	1919
C.10/ Convention sur l'âge minimum (Agriculture)	1921
C.11/ Convention sur le droit d'association (Agriculture)	1921
C.13/ Convention céruse (Peintura)	1921
C.14/ Convention sur le repos hebdomadaire (Industrie)	1921
C.17/ Convention sur la réparation des accidents du travail	1925
C.18/ Convention sur les maladies professionnelles	1925
C.19/ Convention sur l'égalité de traitement (accident du travail)	1925
C.24/ Convention sur l'assurance maladie (Industrie)	1927
C.29/ Convention sur le travail forcé	1930
C.32/ Convention sur la protection des dockers contre les accidents	1932
C.42/ Convention (révisée) des maladies professionnelles	1934
C.44/ Convention du chômage	1934
C.56/ Convention sur l'assurance maladie des gens de mer	1936
C.58/ Convention (révisée) sur l'âge minimum (travail maternité)	1936
C.62/ Convention concernant les prescriptions de sécurité (bâtiments)	1937
C.63/ Convention concernant les statistiques des salaires et des heures de travail	1938
C.68/ Convention sur l'alimentation et le service de table (équipage des navires)	1946
C.69/ Convention sur le diplôme des capacités des cuisiniers de navire	1946
C.70/ Convention sur la sécurité sociale des gens de mer	1946
C.71/ Convention sur les pensions des gens de mer	1946
C.72/ Convention des congés payés des marins	1946
C.73/ Convention sur l'examen médical des gens de mer	1946
C.74/ Convention sur les certificats de capacité de matelot qualifié	1946
C.77/ Convention sur l'examen médical des adolescents (industrie)	1946
C.78/ Convention sur l'examen médical des adolescents (travaux non industriels)	1946
C.80/ Convention portant révision des articles finis	1946

C.81/ Convention sur l'inspection du travail	1947
C.87/ Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical	1948
C.88/ Convention sur le service de l'emploi	1948
C.89/ Convention sur le travail de nuit (femmes) (révisée)	1948
C.91/ Convention sur les congés pays des marins (révisée)	1949
C.92/ Convention sur le logement des équipages (révisée)	1949
C.94/ Convention sur les clauses de travail (contrat public)	1949
C.95/ Convention sur la protection du salaire	1949
C.96/ Convention sur les bureaux de placement payant (révisée)	1949
C.97/ Convention sur les travailleurs migrant (révisée)	1949
C.98/ Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective	1949
C.99/ Convention sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture)	1951
C.100/ Convention sur l'égalité de rémunération	1951
C.101/ Convention sur les congés payés (Agriculture)	1952
C.105/ Convention sur l'abolition du travail forcé	1957
C.108/ Convention sur les pièces d'identité des gens de mer	1958
C.111/ Convention concernant la discrimination (Emploi et profession)	1958
C.119/ Convention sur la protection des machines	1963
C.120/ Convention sur l'hygiène (Commerce et bureaux)	1964
C.122/ Convention sur la politique de l'emploi	1964
C.127/ Convention sur le poids minimum	1967
C.138/ Convention sur l'âge minimum	1973
C.142/ Convention sur la mise en valeur des ressources humaines	1975
C.144/ Convention sur les consultations tripartites relatives aux normes internationale du travail	1976
C.150/ Convention sur l'administration du travail	1978
C.182/ Convention sur les pires formes de travail des enfants	

Annexe n°3
Entretien semi directif avec les responsables de l'entreprise
« ETB GOUDJIL »

Ecole supérieure de commerce
Option : **management et organisation d'entreprise**

Entretiens exploratoires

Madame, Monsieur,

Dans le cadre de la préparation de notre mémoire de master en management et organisation d'entreprise et qui porte sur «**Evaluation de la politique de santé et sécurité au travail des entreprises algériennes**» et en vue d'évaluer l'efficacité de la politique de prévention des risques professionnels dans votre entreprise, on a jugé utile d'élaborer ce questionnaire destiner au gérant de l'entreprise ETB « GOUDJIL » comme instrument d'analyse.

Donc, nous sollicitons votre attention afin de répondre aux questions, nous tenons à vous assurez que le but de cette étude n'est pas commercial mais qu'elle s'inscrit dans le cadre d'une recherche universitaire.

Axe I : Présentation de l'entreprise enquêtée et son bilan en termes des risques professionnels

1. L'identité de l'entreprise : l'activité, le nombre de personnels, la production,

Axe II : Bilan d'entreprise en termes des accidents de travail et les coûts de prise en charge

2. Qu'elles sont les derniers chiffres des accidents de travail enregistrés dans votre entreprise dans ces dernières cinq années (Accident de travail, Maladies professionnelle, Accident de trajet) ?
3. Quelles sont les principales catégories d'accidents de travail enregistrés dans votre entreprise ?

Axe III: Connaissance et application de la réglementation en matière de santé des travailleurs

4. Quelles sont les règles en matière de santé et de sécurité au travail que vous connaissez et vous appliquez en matière de :
- *D'accident de travail* :
 - *Maladies professionnelles* :
 - *Hygiène et sécurité* :
 - *Accident de trajet* :
5. Vos employés ont-ils connaissances de ces règles ? Oui Non
- Si oui, par quel moyen de formation ?
6. Initiez-vous vos employés à l'importance de ces règles et veillez-vous à leur application sur le lieu de travail ? Oui Non
- Comment :
7. Les équipements de protection adéquats sont-ils disponibles, qu'ils soient individuels ou collectifs ? Oui Non
- *Individuels* :
 - *Collectifs* :
8. Est-ce que vous informez vos salariés à l'avance sur les risques liés à la tâche qu'ils occupent ? Oui Non

Axe VI: L'évaluation des risques professionnels

9. Ya-t-il un recensement des analyses des incidents de travail ? Oui Non
- Si oui, quels sont les mesures prises suite à cette évaluation ?
10. Y a-t-il une évaluation périodique des risques professionnels (identifier des risques évitable) ? Oui Non
11. Pour identifier les risques qui peuvent-être évitables vous préférez de :
- Déplacer sur le lieu de travail
 - Demander l'avis du personnel ou leurs représentants
 - Vérifier les enregistrements des déclarations
12. Quelle est la date de votre dernière évaluation ?

Axe V: La démarche de prévention des risques professionnels

13. Existe-il une politique de prévention des risques professionnels propre à votre entreprise ? Oui Non
- Si oui, Comment est elle organisée ?

- Les moyens alloués à cette démarche :
 - Humains :
 - Organisationnels :
 - Financiers :
- 14.** Cette politique de prévention menée dans la durée :
 - Annuelle Pluriannuelle
- 15.** L'ensemble des acteurs interne sont-ils impliqués dans la conception des objectifs et de stratégie de prévention des risques professionnels ? Oui Non
- 16.** Y a-t-il un recours à des compétences externe (louer des services d'un expert en matière de prévention des risques professionnels) ?
 - Si oui, quel acteur ?
 - Dans quel cas ?
- 17.** Quel est le rôle de médecin du travail?
 - Préventif Curatif
 - Clinique Non clinique
- 18.** Les visites du médecin du travail sont-elles régulières ? Oui Non
 - Quelle est approximativement leurs fréquences ?
 - Une fois chaque semaine Une fois par mois
 - En cas de besoins Autres :
- 19.** Votre planification de la prévention des risques professionnels est-elle :
 - Annuelle Pluriannuelle Existe pas
 - Quelle est la date de la dernière visite de l'inspecteur du travail à votre entreprise ?
Quelles raisons de cette visite ?
 - Quelles sont les fréquences des visites de l'inspection du travail ?
- 20.** Quelle est la personne ou le service chargée de suivi de la démarche de prévention des risques professionnels ?
- 21.** Existe-il une évaluation de la démarche de prévention des risques professionnels ?
 - Oui Non
- 22.** Y a-t-il des bilans périodiques ? Oui Non
- 23.** En matière de prévention des risques professionnels, votre entreprise agisse simultanément sur la :
 - Sensibilisation Formation
 - Mobilisation des acteurs interne Recours aux acteurs externes
 - Autres :
- 24.** La prévention des risques professionnels est elle basée sur l'analyse de travail réel ?
 - Oui Non

Axe IV: Identifier les projets futur de l'entreprise dans la protection de la santé des travailleurs

25. Votre entreprise dispose-t-elle des procédures, instructions, consignes, règlements, interne relatives à la santé et à la sécurité au travail ? Oui Non
 – Si oui, lesquelles :
26. Votre entreprise a-t-elle mis en place une procédure de contrôle de l'application des règles de sécurité sur le lieu de travail? Oui Non
 – Si oui, lesquelles :
27. Quelle sont les améliorations que vous-avez identifié pour améliorer la santé et la sécurité de vos salariés ?.....
28. Quelles sont les efforts d'information de l'entreprise appropriée aux travailleurs sur les risques professionnels (types)?
29. Assurez-vous des formations en matière de prévention des risques liés au travail ?
 Oui Non
30. Qu'est-ce que vous privilégiez pour assurer une meilleure mise en œuvre des mesures préventives préconisées ?
 Former et informer les employés Sanctionner
31. Avez-vous pour ambition d'atteindre le risque « Zéro » dans votre entreprise ?
 Oui Non

Axe II: Les représentations de l'entreprise en ce qui concerne la santé des travailleurs

32. Est-ce que le facteur humain, et la santé des salariés font partie des priorités de l'entreprise ? Oui Non
33. La santé des travailleurs est-elle un enjeu important dans votre entreprise ?
 Oui Non
34. Selon vous, la santé des travailleurs contribue-t-elle à la compétitivité de votre entreprise ? Oui Non
 – Si oui, comment ?
35. Pourquoi à votre avis est-il nécessaire d'investir dans la santé des travailleurs ?

36. Avez-vous des objectifs dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail ?
 Oui Non
 – Si oui, lesquels ?.....
37. Quelles mesures envisagez-vous à l'avenir pour réduire les risques et améliorer la santé de vos travailleurs ?.....
38. Votre entreprise est-elle certifiée ou engagée dans une démarche ?
 oui non
 si oui lequel :

Annexe n°4 : Questionnaire d'enquête

Ecole supérieur de commerce

Option : management et organisation d'entreprise

Questionnaire

Madame, Monsieur,

Dans le cadre de la préparation de notre mémoire de master en management et organisation d'entreprise et qui porte sur «**Evaluation de la politique de santé et sécurité au travail des entreprises algériennes** » et en vue d'évaluer l'efficacité de la politique de prévention des risques professionnels dans votre entreprise, on a jugé utile d'élaborer ce questionnaire destiner au travailleurs de l'entreprise ETB «GOUDJIL » comme instrument d'analyse.

Donc, nous sollicitons votre attention afin de répondre aux questions, nous tenons à vous assurer que le but de cette étude n'est pas commercial mais qu'elle s'inscrit dans le cadre d'une recherche universitaire.



Axe I: *Identification du travailleur en question.*

1. Quel âge avez-vous ?

[19 30[[30 40[Plus de 40

2. Nature de poste occupé ?

Directeur travaux chef de chantier

Ouvrier conducteur d'engins

Chauffeur de pois lourd

3. Niveau d'instruction ?

Primaire Moyen Secondaire

Universitaire Non scolarisée

4. Nombre d'années de service (ancienneté) ?

Moins de 2 ans [2 ans 4 ans [Plus de 4 ans



Axe II : *Connaissance des travailleurs du droit à la santé et à la sécurité au travail*

5. Savez-vous que vous avez droit à la protection de votre santé dans votre travail ?
- Oui Non
6. Quels sont les consignes de prévention des RP que vous connaissez ?
-
7. Pouvez-vous refuser d'exécuter une tâche si vous croyez qu'elle comporte des risques pour vous ? Oui Non
8. Avez déjà réclamé sur le manque de sécurité dans le lieu de travail ?
- Oui Non



Axe III : *Organisation, conditions du travail et la santé des travailleurs*

9. Combien d'heures travaillez-vous par semaine ?
- 40h par semaine Moins de 40h par semaine Plus de 40h par semaine
10. Travaillez-vous des heures supplémentaires ? Oui Non
11. Travaillez-vous durant la nuit ? Oui Non
12. Dans votre travail avez-vous droit à une pause ? Oui Non
13. Les pauses sont-elles réellement prises ? Oui Non
14. Votre journée de repos et le congé annuel sont-ils pris en charge par l'entreprise ?
- Oui Non
15. Dans l'ensemble, considérez-vous que les conditions de votre travail sont ?
- Bonnes Moyennes Mauvaises
- Qu'est-ce qui pose exactement problème dans vos conditions de travail ?
-
16. Existe-t-il des sanitaires en nombre suffisant et propre (homme/femme)?
- Oui Non
17. Existe-t-il une salle de repos ? Oui Non
18. Pensez-vous que votre travail a une influence sur votre santé Oui Non
- Si oui, quelles sont les conséquences ?
19. Pensez-vous travailler mieux dans d'autres conditions de travail ? Oui Non
20. Est-ce que le médecin du travail descend jusqu'aux chantiers ? Oui Non

◆──────────────────────────────────────────◆

Axe VI : *Le travail : risques et application des mesures de sécurité*

21. Quand vous vous sentez mal, consultez-vous ?

Le médecin du travail Votre médecin en d'hors de l'entreprise

22. Les chantiers sur lesquels vous travaillez sont-ils mécanisés? Oui Non

23. Quelles sont les équipements que vous utilisez pour la protection de votre santé durant le travail ?

Vêtements de travail Lunettes Masques filtrants Casques
 Chaussures de sécurité Gants

Autres :

◆──────────────────────────────────────────◆

Axe V : *Sensibilisation sur Santé et Sécurité au Travail*

24. Pensez-vous que votre activité soit en adéquation avec votre expérience et/ou niveau d'étude ? Ou Non

25. Avez-vous déjà bénéficié d'une formation sur la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels ? Oui Non

– Si oui, quelle est la durée ?.....

– Sur quel thème ?.....

– Combien de fois ?.....

26. Êtes-vous associé aux décisions concernant la planification des démarches de prévention de l'entreprise ? Oui Non

27. Été vous déjà informer sur les risques liés au travail et sur les mesures de prévention adéquats ? Oui Non

– Si oui, par quelle méthode d'information ? :

28. Existe-t-il une politique de prévention formalisée dans l'entreprise? Oui Non

29. Estimez-vous être assez sensibilisé sur la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels ? Oui Non

30. Qu'attendez-vous de votre entreprise pour l'amélioration de votre santé au travail ?

•



Nous vous remercions pour votre collaboration



Table des matières

Introduction générale	01
Chapitre 01 : cadre conceptuel, classification et évolution des accidents de travail	
Introduction	06
Section 1 :Le cadre conceptuel.....	06
1) Le capital humain.....	06
2) Le devoir de protection des employeurs.....	06
3) La responsabilité sociale de l'entreprise.....	07
4) L'ergonomie.....	07
5) Les conditions du travail.....	08
6) Hygiène, sécurité et environnement.....	08
7) La normalisation.....	09
8) La norme.....	09
Section 2 : Les risques professionnels.....	09
1) Définition des RP.....	10
1.1) Les maladies professionnelles.....	10
1.2) Les accidents du travail.....	11
1.3) Les accidents de trajet.....	11
2) La classification des RP.....	12
2.1) Les risques des circulations et déplacements.....	12
2.2) Les risques de manutention manuelle et mécanique.....	12
2.3) Les risques physiques.....	12
2.4) Les risques psychosociaux.....	12
2.5) Les risques routiers.....	12
2.6) Les risques d'incendie et d'explosion.....	13
2.7) Les risques chimistes.....	13
2.8) Les risques biologiques.....	13
2.9) Autres risques.....	13
3) L'évaluation des risques professionnels.....	13
3.1) Les étapes d'évaluation des risques professionnels.....	14
3.1.1) La préparation de l'évaluation.....	14
3.1.2) L'identification des risques.....	15
3.1.3) Classification des risques.....	15
3.1.4) Proposition des actions de prévention.....	17
3.2) Le document unique (DU).....	18

3.2.1) Définition du DU.....	18
3.2.2) Le contenu.....	18
3.2.3) La mise à jour.....	19
3.2.4) L'accessibilité.....	19
Conclusion.....	19
 Chapitre 02 : risques professionnels et protection de la santé des travailleurs : le cadre juridique et institutionnel	
Introduction.....	21
Section1 : Les RP : évolution et procédures de déclaration.....	21
1) Statistiques des risques professionnels en Algérie.....	22
1.1) Evolution des RP.....	22
1.2) Les statistiques financières des RP en Algérie.....	23
2) La déclaration des RP.....	25
2.1) Déclaration d'un AT.....	25
2.1.1) Délai et dossier de déclaration d'accédent du travail.....	25
2.1.2) Examens de dossier par les services concerné de la CNAS.....	25
2.1.3) La réparation de l'accédant de travail.....	26
2.2) Déclaration des MP.....	27
2.1.2) Reconnaissance de la maladie professionnelle.....	28
2.2.2) La réparation des MPI.....	28
Section2 : La cadre juridique et institutionnel de protection des travailleurs contre les AT et MP....	29
1) Cadre normatif international.....	29
1.1) L'objective de la santé au travail par le comité mixte OIT/OMS.....	29
1.2) Plan d'action d'OIT pour la promotion de SST.....	29
1.2.1) Promotion, sensibilisation, mobilisation.....	30
1.2.2) Instruments de L'OIT.....	30
1.2.3) Assistance et coopération techniques.....	30
1.2.4) Développement, gestion, diffusion des connaissances.....	31
1.2.5) Collaboration internationale.....	31
1.3) Le droit du travail algérien et les conventions de l'OIT.....	31
2) La législation algérienne sur les conditions de santé au travail.....	31
2.1) Textes relative au AT et MP.....	32

2.1.1) En matière d'AT	32
2.1.2) En matière des MP.....	32
2.2) Texte relatifs a l'hygiène, a la sécurité, et a la médecine de travail	32
2.2.1) règles générale en matière d'hygiène, de sécurité au milieu du travail.....	33
2.2.2) Règles générales en matière de Médecine du Travail.....	35
2.2.3) Le control d'Hygiène, de sécurité et de médecin du travail dans l'entreprise.....	36
2.2.4) Règles générales en matière de formation et d'information.....	37
3) L'organisation des relations de travail en Algérie	38
3.1) Durée légale de travail	39
3.2) Travail de nuit	40
3.3) Heures supplémentaires	40
3.4) Repos légaux	40
3.5) Conges annuel	42
Conclusion.....	43

Chapitre 03 : la place de la démarche de prévention des RP

Introduction	44
Section 1 : Système algérien de prévention des risques professionnels.....	44
1) La démarche de PRP.....	44
1.1) Les étapes de la démarche de prévention	44
a) Préparer la démarche de prévention.....	44
b) Evaluer les risques	45
c) Elaborer un programme d'action	45
d) Mettre en ouvre les actions	45
e) Evaluer la démarche de prévention	45
1.2) Principes clés pour réussir dans la démarche de prévention	45
2) Les enjeux de la prévention des risques professionnels	46
2.1) L'enjeu humain et social	46
2.2) L'enjeu économique.....	47
2.3) L'enjeu juridique.....	47
3) La prévention des RP en Algérie : le cadre juridique et organisation	47
3.1) Les principes généraux de la prévention	47
3.2) Les principaux acteurs impliqués dans la PRP.....	48
3.2.1) Les acteurs de la PRP	48

a) L'employeur	48
b) Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail(CHSCT)	48
c) Service de médecine de travail	49
d) Les employés	49
e) La commission paritaire d'hygiène et de sécurité	49
f) Les comités inter-entreprises.....	49
 3.2.2) Les acteurs institutionnels de PRP	 50
a) Ministère de travail, d'emploi et de la sécurité social	50
b) Ministère de la santé, de la population et de la réforme hospitalière(MSPRH).....	50
c) L'organisme de la sécurité social (CNAS).....	50
d) Le conseil national d'hygiène, sécurité et médecine du travail (CNHS/MT).....	50
e) Inspection générale du travail	51
f) L'institut national de la prévention des risques professionnels (INPRP)	51
g) L'organisme professionnel de prévention des risques professionnels dans les bâtiments et travaux (OPREBAT).....	51
Section 2 : Démarche volontariste de santé et de sécurité au travail	52
1) Système de management intégré (SMI)	52
1.1) Définition et concept de management intégré	53
1.2) La qualité, sécurité, et environnement (QSE) : un axe stratégique de SMI.....	53
1.3) Intérêt de SMI	53
1.4) Les avantages d'un système de management intégré	54
2) Système de management de santé et sécurité au travail (SMSST)	54
2.1) Définition	54
2.2) Objectif et champ d'application	55
2.3) Les valeurs de SMSST	55
2.4) Etapes de mise en place d'un SMSST	56
3) La certification des entreprises.....	56
3.1) Définition et apports de la certification des entreprises	57
a) Définition	57
b) Apports.....	57
3.2) Les référentiels de santé et sécurité au travail	57
a) Référentiel ILO-OSH 2001.....	57
b) Référentiel MASE.....	58
3.3) Référentiel OHSAS 18001.....	58
3.3.1) Domaine d'application	59
3.3.2) Exigences en matière de SMSST	59
a) Politique de SST	61
b) Planification.....	61

c) La mise en œuvre et fonctionnement	61
d) Vérification.....	62
e) Revue de direction	63
3.4) La normalisation des entreprises algériennes.....	63
3.4.1) Le cadre générale de la normalisation algérienne	63
3.4.2) Organisation de la normalisation	64
a) Le conseil national de la normalisation	64
b) L'institut algérien de la normalisation (IANOR)	65
c) Comités techniques nationaux	65
d) Organismes a activités normatives.....	66
3.4.3) Fonctionnement de la normalisation	66
a) L'élaboration du programme national de normalisation	66
b) L'élaboration des normes	66
c) Elaboration des règlements techniques	67
d) Procédure d'évaluation de la conformité	67
Conclusion	68
 Chapitre 04 : la politique de santé et de sécurité au travail de l'entreprise des travaux bâtiment	
« ETB goudjil »	
Introduction.....	69
Section 1 : présentation de l'entreprise d'accueil.....	69
1) Historique de l'entreprise.....	69
2) Les fonctions de l'entreprise	69
3) Organigramme général de l'entreprise	70
Section 2 evaluation de la politique de santé et de sécurité au travail de l'entreprise ETB	
« GOUDJIL ».....	71
1) Les entretiens exploratoires	71
2) L'enquête par questionnaire	72
3.1) L'échantillon et la population interrogée	73
3.2) Présentation générale des enquêtés	74
3) Analyse de résultat de recherche	74
3.1) Les risques professionnels au sein de l'entreprise ETB « GOUDJIL ».....	74
3.2)La connaissance des travailleurs de leurs droits en matiere de santé et sécurité au travail	75
3.3) Hygiènes et sécurité dans le lieu de travail.....	77
3.3.1) Ambiance de travail et équipement de protection.....	77
3.3.2) Hygiènes sur les lieux de travail	78
3.3.3) la mécanisation des chantiers	79

3.3.4) Rôle et fonctionnement de la médecine du travail dans l'entreprise	80
3.4) Formation et information des travailleurs sur la prévention des risques professionnels	81
3.5) Organisation des conditions de travail	82
3.5.1) La durée hebdomadaire de travail	82
3.5.2) Travail de nuit	83
3.5.3) Repos et congé de travail	84
3.6) L'existence d'une politique de SST formelle.....	85
3.7) intégration de personnel dans la démarche de maîtrise des risques	86
4) Recommandations pour améliorer la santé et la sécurité au travail.....	87
Conclusion	88
Conclusion générale	89
Bibliographie.....	91
Annexes	
la classification des MP	98
les conventions entre l'OIT et l'Algérie.....	101
entretien semi directif.....	103
Questionnaire d'enquête.....	107

Summary

The health and the security at work are the matter of every body .The step will be encouraged by the company head ,and managed by the high level .It is also necessary that the salaried employee and their representatives will be consulted and encouraged to participate

The aim of this work is to prevent the professional risks at Algerian companies, risks that can threaten the health and the security of workers .This step is based on the regulation and the willingness of the company in HSW domain .

Our research spread on two successive steps , first bibliography research and literature magazine, second, we have carryout a research which is expressed by discussions with responsables of company ,we have trayed to compare the reality of the prevention step with the one planified by the company administration

The ETB goudjil efforts to make the politic of health at work in use are important, but it remain insufficient in case of workers training, information and sensibilisation about work risks.

Key words : health and security at work(HSW) , professional risks (PR) , health politic of companies

Résumé

La Santé et la Sécurité au Travail (SST) sont l'affaire de tous. La démarche doit être impulsés par le chef d'entreprise, et gérée au plus haut niveau. Il est aussi nécessaires que les salariés et leurs représentants soient consultés et encouragés à y participer

Ce travail a pour objectif de décrire la démarche de prévention des Risques Professionnels (PR) dans les entreprises algérienne, risques qui peuvent menacés la santé et sécurité des travailleurs. Cette démarche est basée sur le respect de la réglementation et la volonté de l'entreprise dans le domaine de SST, qui se traduit par la mise en place d'une politique de santé et de sécurité au travail

Notre recherche s'est étalée sur deux étapes successives. En premier lieu, une recherche bibliographique et une revue de la littérature. Dans un deuxième temps, nous avons effectuer une étude de cas, qui s'est traduite par une série d'entretiens avec les responsables de l'entreprise, une enquête par questionnaire auprès des travailleurs de cette entreprise, où on a essayé de comparer la réalité de la démarche de prévention avec celle planifiée par l'administration de l'entreprise.

Les efforts de ETB « goudjil » pour la mise en œuvre d'une politique de santé au travail sont importants, mais il reste toujours une insuffisance en matière de formation, d'information et de sensibilisation des travailleurs sur les risques liés au travail.

Mots clés : Santé et Sécurité au Travail (SST), Risques Professionnels (PR), Politiques de Santé des Entreprises,