

**Université des Antilles
Faculté de Droit et d'Economie de la Martinique**



*Les conditions de travail : une
valeur importante pour
l'organisme et le salarié*



**Mémoire de Licence Professionnelle « Management des Organisations,
Option : Management de la Qualité »
Soutenu publiquement par M. Steeven VANITOU**

**Directeur de mémoire : Monsieur Laurent GENEVIEVE
Enseignant de Management de la Qualité**

Année Universitaire 2014 – 2015

Problématique

En quoi la maîtrise des conditions de travail a un impact sur la pérennité de l'organisme?

Dédicaces

Je tiens particulièrement à remercier Dieu pour l'accompagnement durant toute l'élaboration de ce mémoire.

Ce mémoire est dédié à toutes les personnes qui m'ont apporté leur soutien de prêt ou de long depuis le début de la rédaction jusqu'à la fin.

Une pensée spéciale pour vous qui avez été une force morale pour moi tout au long de cette année scolaire.

À MA FAMILLE,

Odette VANITOU

Antoine VANITOU

Carine BENETO

Niaina DUCTEIL

Bernadette DUCTEIL

À MES AMIS

Edwin OTHON

Solène LANDERNEAU

Malika FERDINAND

Johanna JOISIN

Et les autres

Préfaces

« "C'est l'homme tout entier qui est conditionné au comportement productif par l'organisation du travail, et hors de l'usine il garde la même peau et la même tête. Dépersonnalisé au travail, il demeurera dépersonnalisé chez lui." »

Christophe Dejours, Travail usure mentale

« Tout cela révèle la *saturation* de la valeur travail, lorsque ceux qui n'ont pas d'emploi rêvent d'en décrocher un, voire de l'inventer, tandis que ceux qui en ont un rêvent de s'en échapper via les loisirs, le tourisme, la retraite ou une meilleure place, ailleurs, afin d'échapper au "stress", à la brutalité des relations humaines et au non-sens. »

Etienne Rodin, L'Horreur Managériale

Remerciement

À Monsieur Athanase JEANNE ROSE

Maire de la ville de SAINT-JOSEPH,

Pour m'avoir accueilli au sein de la collectivité.

À l'ensemble du personnel de la collectivité pour leur accueil et accompagnement.

À Monsieur Bertrand JUBENOT

Responsable du service Hygiène et Sécurité,

Tuteur de stage,

Pour avoir donné de votre temps et vos précieux conseils.

À Madame Elody CHEMIR

Accompagnatrice du Document Unique,

Technicien prévention.

À Monsieur Vittorio BUSCAGLIONE

Administrateur de DIGITALIS S.R.L.

Pour l'intérêt qu'il a porté à m'accompagner, et les notions qu'il m'a apportées sur Sistema Ambiente

À Monsieur Laurent GENEVIEVE

Directeur de ce mémoire,

Pour m'avoir apporté l'aide nécessaire à la réalisation du mémoire.

À Mesdames et Messieurs les membres du jury

Merci de nous faire l'honneur de juger notre travail.

Sommaire

Introduction.....	6
1. Les conditions de travail.....	9
2. Les impacts des conditions de travail	14
3. Améliorer ses conditions de travail	19
4. Les conditions de travail au cœur de la stratégie.....	29
Conclusion.....	37
Bibliographie	39
Annexes	40

Introduction

Depuis le 20^{ème} siècle le Fordisme a été générateur d'un nouveau mode de travail. C'est l'apparition de la production de masse c'est-à-dire « Tout pour la production ».

Ce fut un moteur très riche au niveau économique, basé sur le travail à la chaîne. Les salariés sont donc les moulins de cette forme de travail, par leurs efficacités et leurs rapidités à produire pour assurer la pérennité de l'organisme.

Avec l'apparition du fordisme les emplois ont connu une modification significative : le secteur de l'agriculture diminue alors que le secteur manufacturier et les autres services augmentent. [1]

Afin de conserver cette croissance et ce générateur de croissance qu'est le salarié, Henry Ford intègre la politique du Taylorisme qui permet de renforcer son organisation de travail en axant cela sur la production à grande échelle et la consommation de masse. Pour éviter le « turn-over » et le désintérêt des salariés pour leur unité de travail, le salaire était augmenté de façon à conserver et motiver chacun pour le rôle qu'il se devait de remplir dans cette production de masse. Il est bon de rappeler que ce travail à la chaîne était réputé pour être très dure.

Avec un tel système de travail et une croissance satisfaisante, comment ne pas exceller ?

Néanmoins on constate que sous le système du fordisme les salariés n'avaient pas cette diversification dans le travail, qui lui, est devenu trop monotone. Chacun était affilié à une tâche et ne réalisait que cette seule tâche, d'où la monotonie et la lassitude dans ce système.

Ce mode de travail ne permettait pas à un salarié de pouvoir s'épanouir sur son lieu de travail ou même dans son travail. La charge de travail s'étant déjà révélée être corsée, en plus de la complexité de sa charge d'activité, l'employé devait garder en certain rythme de production. Des méthodes de travail ne mettant en aucun cas le salarié à l'aise ou dans un milieu adéquat pour son épanouissement. Les salaires étaient la seule source de motivation dans ce système de travail.

Depuis 1988, certains hommes comme André Gorz (philosophe et journaliste français) parlent des métamorphoses du travail et comme Dominique Méda qui en 1995 parle de la disparition de la valeur travail.

Le travail est capital pour chaque individu car il est une source de revenu afin de croître dans ce monde économique. Toutefois ces philosophes, comme bien d'autres hommes se sont rendu compte de la dénaturation du travail.

C'est alors que depuis le 20^{ème} siècle le mode du travail ne s'est pas amélioré. Aujourd'hui nous retrouvons ce mode de travail.

Bien que depuis le 20^{ème} siècle énormément de réglementation sont sorties de façon à améliorer le monde du travail. Cependant on constate que les inconvénients rencontrés avec le système du fordisme sont toujours représentés.

Le lieu de travail est encore trop considéré comme étant un lieu où un salarié vient effectuer la charge de travail demandée en contrepartie d'un salaire. Des environnements de travail inadaptés à la fonction que doit remplir le salarié.

L'environnement de travail est un lieu où on est peut être exposé à l'insécurité, par un équipement non adapté au poste de travail, des relations tendus avec les collègues et/ou le responsable, le manque de considération des qualités de l'employé...

Le salaire ne suffit plus à motiver un salarié comme sous le système du fordisme, il faut effectivement que le salarié soit dans la capacité à pouvoir s'intégrer et s'approprier son environnement de travail.

Il fut un temps travailler dans des conditions difficiles étaient une obligation pour vivre et les organismes se plaisaient dans cette politique en motivant les salariés par le salaire. La devise que défendait Nicolas Sarkozy était « Travailler plus pour gagner plus ».

Cela dit aujourd'hui cette devise n'est plus aussi facilement applicable car le poids que représentent les conditions de travail ont une importance capitale autant pour l'organisme que pour le salarié.

1. Les conditions de travail

1.1. Qu'est-ce que les conditions de travail ?

Les conditions de travail sont un ensemble de caractéristiques qui impactent sur la satisfaction que l'on trouve à exercer ses fonctions au quotidien ainsi que les formes et les degrés de fatigue psychique et physiologique qui, en perdurant ont des conséquences ou même des répercussions sur l'employé.

Les conditions de travail nécessitent l'attention particulière des ergonomes et des inspecteurs du travail, qui contrôlent le respect des droits du travail et des médecins affiliés avec l'organisme pour contrôler en continu la santé et sécurité des salariés.

1.2. La réglementation [2]

Dès le 18^{ème} siècle, des lois concernant le travail entre en vigueur. Le travail est depuis fort longtemps en amélioration jusqu'à ce jour. En effet que serait le travail sans une réglementation appliquée à tous organismes et à tout personnel en partant de la tête au plus bas salarié. C'est ainsi que plusieurs lois visant à l'amélioration de l'environnement de travail sont entrées en vigueur.

Dans chaque organisme on retrouve des articles de lois applicables pour l'organisme, l'employeur ainsi que l'employé. Chacun est soumis à une réglementation qu'il se doit de respecter pour la bonne croissance de l'organisme et un climat social idéal pour travailler.

Les lois en vigueur pour l'organisme :

Dans l'article de loi L1251-21, il est mentionné que l'organisme est responsable des conditions de travail définies par les réglementations du travail et ce pendant la durée de la mission.

Cependant pour appliquer cette loi, les conditions de travail doivent comprendre ce qui touche :

- À la durée du travail
- Au travail de nuit
- Au repos hebdomadaire
- Aux jours fériés
- Au travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs
- À la santé et la sécurité au travail

L'organisme est responsable des conditions de travail de chaque employé. Il est mentionné dans l'article L1152-1, qu'aucun salarié ne doit travailler sous la contrainte d'harcèlement moral, car cela pourrait non seulement porter atteinte à ses droits et à sa dignité mais aussi affecter sa santé physique, son mentale ou même compromettre son avenir professionnel.

Les lois en vigueur pour l'employeur :

L'article de loi L4121-1 relate que l'employeur se doit de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

La loi L4122-1 stipule que toutes les instructions données par l'employeur doivent préciser :

- Les conditions d'utilisation des différents équipements de travail,
- Les moyens de protection à appliquer
- Les substances et les préparations dangereuses quand la nature des risques le justifie.

Toutes ses instructions sont adaptées à la nature des tâches à accomplir.

Selon l'article L4121-3, l'employeur doit évaluer les risques afin de préserver la santé et la sécurité des employés ainsi que dans tout ce qu'il entreprendra dans l'organisme.

Une fois cette évaluation faite il doit appliquer toutes les actions de préventions, les méthodes de travail et de production permettant de protéger au mieux la santé et la sécurité des employés. Tous cela sera intégré dans l'ensemble des activités de l'organisme et à tous les employés.

L'employeur n'est donc en aucun cas exempt de toutes responsabilités liés aux conditions de travail inadapté à l'exercice des fonctions de l'employé. Il se doit de veiller à ce que l'environnement de travail soit adéquat pour chaque employé.

Les lois en vigueur pour l'employé :

La loi L4122-1 oblige tous employés à prendre de sa santé et de sa sécurité y compris celle des autres personnes qui sont concernées par ses actes au travail et ce en fonction de sa formation et selon ses possibilités.

Tous les employés ne sont pas en mesure d'appliquer cette loi, soit par manque de formation ou par indisponibilité.

De nombreuses lois en relation avec les conditions de travail, la santé et la sécurité des salariés sont votés jusqu'à ce jours. Afin de perfectionner chacune de ces réglementations des normes sont élaborées de façon à optimiser les organismes souhaitant approfondir leur savoir-faire.

1.3. Les conditions de travail, partie intégrante du référentiel OHSAS 18001

Les conditions de travail ne peuvent être gérées de manière correctes sans l'intégration de la notion de qualité dans un organisme. La qualité passe par le respect de la réglementation et aussi la maîtrise de savoir-faire. Dans les années 1920, il était déjà question de « contrôle de la qualité ». Cette notion intègre plusieurs domaines : la gestion des risques, la qualité des services et produits et bien d'autres.

C'est alors qu'il y eu l'élaboration des normes. De nos jours les normes sont applicables dans beaucoup de domaines.

A) Normes

Une norme est une synthèse d'un savoir-faire technique ou méthodologique d'une profession mise en forme collectivement et rendu officielle par une instance de normalisation.

La norme n'est pas obligatoire, son adhésion reste un acte volontaire. Certaines sont rendues obligatoires, et désignées comme référentiels normatif.

Les normes sont élaborées selon différents organismes :

- **Au niveau de l'International**

L'ISO (International Organization for Standardization) créée en 1947 est le premier producteur mondial de norme internationale d'application volontaire. Son siège est situé à Genève en Suisse.

- **Au niveau de l'Europe**

Le CEN (Comité Européen de Normalisation) créé en 1961 et dont le siège est situé à Bruxelles en Belgique, a été fondé par les instituts de normalisations des pays membres de l'Union européenne afin d'harmoniser les normes européennes.

- **Au niveau de la France**

L'AFNOR (Association Française de Normalisation) est créée en 1926, dans le but de contrôler le secteur de la normalisation. L'AFNOR est membre du CEN et de l'ISO.

On distingue quatre types de normes:

- **Fondamentale**

- Terminologie, métrologie, conventions, symboles

- **De spécification**

- Caractéristiques d'un produit ou d'un service

- Performances à atteindre

- **De méthode d'essai et d'analyse**

- Mesure des caractéristiques et performance

- **D'organisation et de service**

- Modélisation des fonctions de l'organisme

- Définition et performances des activités

Il n'y a pas que des normes, mais on retrouve aussi des référentiels. Comme il a été précisé ci-dessus la norme est une synthèse de savoir-faire technique et rendue officielle par une instance de normalisation, tandis que le référentiel est un document technique définissant les caractéristiques que doit respecter un produit ou un service et les modalités de contrôle

de la conformité du produit ou service à ces caractéristiques. Néanmoins celui-ci peut être réglementaire, normatif ou professionnel.

C'est alors que nous retrouvons un référentiel ciblant la santé et la sécurité au travail : l'OHSAS 18001.

B) Santé et sécurité au travail : référentiel OHSAS 18001 [3]

Objectif de la mise en place d'un système de management

L'objectif de la mise en place de ce système est d'obtenir une meilleure gestion des risques afin de réduire le nombre d'accidents au travail, de se conformer à la réglementation et d'améliorer les performances.

L'OHSAS 18001 précise les exigences qu'un système de management de la santé et la sécurité au travail doit satisfaire :

- Pour permettre à un organisme de maîtriser les risques de SST.
- Pour améliorer sa performance en matière de SST.

Ce référentiel est applicable à tout organisme qui souhaite :

- Réaliser un système de management de la SST dans le but de diminuer voir même éliminer tous risque engageant son personnel et ses parties prenantes.
- Mettre en place, améliorer en continu et mettre à jour un système de management de la SST.
- S'assurer de la conformité de sa politique SST officiel.
- Démontrer le respect des exigences avec le référentiel OHSAS 18001.

Comment peut être démontré le respect des exigences avec le référentiel OHSAS 18001 ?

- 1) Mise en place d'auto-détermination et d'auto-déclaration.
- 2) Attestation des parties prenantes ayant un intérêt dans l'organisme quant à la conformité de l'organisme.
- 3) Attestation d'une partie prenante externe quant à l'auto-déclaration de l'organisme.
- 4) Obtention de la certification/l'enregistrement de son système de management de la SST auprès d'un organisme externe.

Les différentes exigences que présente le référentiel OHSAS sont applicables à tout organisme. Il prendra effet de manière plus approfondi ou moins approfondi en fonction de la politique SST de l'organisme, de la nature de ses activités et les risques et complexités de ses opérations.

Objectif de l'OHSAS

- Etablir un système de management qui élimine, réduit au minimum les risques réels et potentiels auxquels s'exposeraient le personnel et toute autre partie prenante dans le cadre de l'activité de l'organisme. Ces risques ont pour cible la santé et la sécurité au travail.
- Mettre en œuvre, tenir à jour et améliorer de façon continue un système de management de la sécurité et santé au travail.
- Assurer la conformité avec la politique de santé et de sécurité au travail et démontrer cette conformité et l'efficacité du système mis en place à d'autres parties.
- Rechercher la certification ou enregistrement de son système de management de la sécurité et santé au travail par un organisme extérieur ou effectuer une auto-évaluation.

Les normes et référentiels sont élaborés afin de renforcer les performances des organismes en apportant cette méthodologie mais aussi créer une cohésion et un respect de la réglementation.

La notion de santé et sécurité sont intégrées dans les conditions de travail, car un environnement de travail correct passe par la protection de la santé et la sécurité des employés.

C) Cohésion entre les conditions de travail et le référentiel OHSAS 18001

Mettre en place un système de management de santé et de sécurité dans l'organisme, c'est choisir d'identifier, de gérer les risques et dangers liés à la santé et à la sécurité des employés.

Le salarié est exposé chaque jour à des risques et dangers sur le lieu de travail ; il est donc primordial de les supprimer ou les réduire. C'est ce à quoi l'on aboutit avec la mise en place de ce référentiel. Il est un outil clé dans la démarche d'amélioration des conditions de travail.

Non seulement il permet de gérer l'environnement de travail de manière rigoureuse mais il permet de démontrer les objectifs de l'organisme quant à la volonté de vouloir instaurer les employés dans un cadre de travail répondant au besoin de bien être au sein de l'organisme.

La politique de l'organisme stipule parfois ce choix de réduire l'insécurité et de privilégier la santé des employés, cependant beaucoup d'organismes ne respectent pas cet écrit défini par la politique. Le référentiel assure respect de cette exigence et assure au salarié l'application de cette exigence.

Avec la mise en place de ce système ; on se base sur l'amélioration continue, ce qui oblige l'organisme à se faire auditer afin de vérifier le respect de la réglementation.

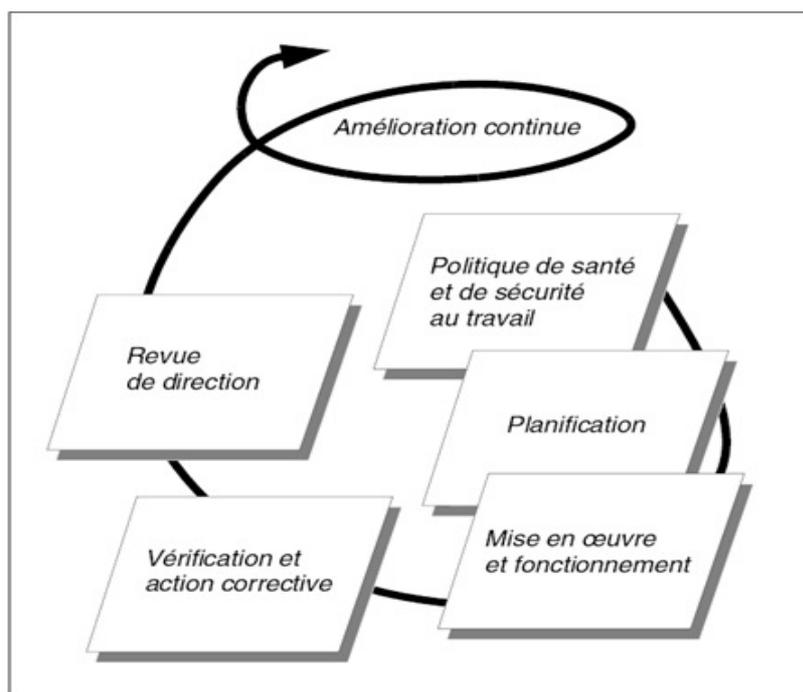


Figure 1 – Système de management Santé et Sécurité au Travail

Les conditions de travail sont des valeurs à ne pas négliger dans l'organisme car beaucoup d'impacts en résultent de cette gestion de l'environnement de travail.

2. Les impacts des conditions de travail [4 ; 5]

Manifester un désir de se lever chaque jour pour se rendre au travail n'est pas toujours un plaisir pour beaucoup de salariés. Ces salariés sont souvent exposés à :

- **Une organisation de travail mal gérée**

Un salarié ne peut s'épanouir dans l'organisme sur le plan professionnel si aucune fiche de fonction n'est définie, il est voué à travailler sans repère ou ligne directrice. S'il n'y a pas un processus de communication efficace, les informations ne sont pas transmises et l'incompréhension se fait vite remarquer entre l'employeur et l'employé ce qui provoque l'apparition de conflits. Son autonomie dans son travail ne peut ainsi prendre place.

- **Des changements de lieu de travail**

Un salarié ne peut produire un travail performant dans un organisme qui renouvelle les lieux de travail, sans être formé en amont aux changements technologiques.

Les employés qui exercent leur travail sous la pression d'un renvoi en cas d'erreur sont soumis à un stress énorme et une peur de non performance.

- **Des relations tendues avec la direction ou les autres employés**

Une communication inexistante apporte de nombreux conflits dans l'organisme. Les salariés se livrent une compétition constante ce qui détruit la dynamique de groupe et le travail de collaboration.

- **Un environnement de travail non adéquat**

Un salarié exposé à des problèmes d'ergonomie, risque sa santé et sa sécurité en manipulant des machines sans y être formé ou sans matériel de sécurité.

De nos jours le travail prend une place importante dans la vie de chaque individu. Le salarié passe généralement 7h par jour minimum au travail. Hormis ces 7h de travail trop court, sur le trajet pour se rendre au travail ou en sortir, du travail le salarié est le plus souvent dans des réflexions en liens avec le travail, ce qui fait que sur une journée il consacre énormément de temps à son activité professionnelle.

Si durant ce temps au travail le salarié est exposé à un environnement de travail instable, inadéquat à l'exercice de ses fonctions, à des relations tendues dans l'organisme ou encore une mauvaise gestion de l'organisation, il expose sa santé à de nombreux risques voir même son système nerveux à plusieurs tensions.

2.1. Les impacts sur le salarié

Depuis quelques années le mal-être au travail devient de plus en plus un sujet d'actualité. Alors que l'on parle toujours de crise économique en 2015, les effets de celle-ci se font ressentir sur les organismes.

L'objectif de productivité pèse de plus en plus sur les salariés de toutes catégories, c'est ainsi que le poids de cet objectif est répertorié sur les conditions de travail. Les maladies professionnelles, les manifestations de stress, les pratiques de harcèlement verbal et/ou moral ou violences sont ce à quoi les salariés peuvent être confrontés. Ceci est appelé risques psychosociaux et affectent clairement la santé du salarié.

Le stress fait partie de l'une de ces conséquences qui sont les plus retrouvées dans le travail et a un impact très fort sur l'humain. Cet impact peut être physique mais aussi mental.

Le stress dû à la charge de travail

Ce stress est généré par toute forme de situation pesante pour le salarié. Il peut être dû à l'environnement de travail non adéquat, l'organisation de travail mal gérée, des relations tendues avec la direction, les employés et des facteurs spécifiques au métier ainsi que le changement de lieu de travail.

Le salarié risque donc d'être soumis à une dégradation de sa santé sur le long terme. Il peut manifester :

- **Un trouble du sommeil**

Le stress s'avère avoir un impact sur le sommeil. Le salarié ayant subi un stress conséquent au cours de la journée risque d'être préoccupé par l'origine de ce stress durant sa nuit ce qui

l'empêcherait de dormir. En effet son cerveau aura tenté de canaliser ce stress durant la journée et la nuit, ce qui va générer cette fatigue excessive dû à l'effort cérébral.

- **Trouble de la vigilance**

Un salarié stressé ne peut être concentré sur sa tâche à effectuer car son cerveau est déjà fatigué d'avoir tenté de canaliser ce stress. Il est donc distrait en permanence et n'arrive plus à garder sa concentration.

- **Trouble émotionnel**

Ces troubles peuvent entraîner une augmentation des risques d'accidents du travail. Le salarié victime de ce trouble devient anxieux et cela le conduit à voir le responsable de cette anxiété comme un danger et risque de manifester de la violence pour se défendre. Il a un risque de devenir dépressif et se détacher de tous ceux qui l'entoure.

Le stress entraîne, par ailleurs, des altérations de la santé pouvant devenir irréversibles :

- **Troubles musculosquelettiques (TMS)**

Si le salarié subit des pressions permanentes, des horaires de travail énormes avec des temps de pauses quasi inexistantes, des changements technologiques sans formation : il est exposé à un risque d'être touché par les TMS.

- **Suicide**

Le stress peut avoir des conséquences très importantes sur le physique, mais le mental reste l'une des zones la plus exposé. Un salarié contraint à de fortes pressions générées par des tensions entre employés ou avec l'employeur, des charges de travail accrues ou victime de harcèlement moral peut être touché par le suicide.

Depuis plusieurs années on constate que certains organismes bien connus ont des salariés victimes du suicide. On soupçonne que l'environnement de travail est en lien avec ces suicides.

- Renault
- EDF
- France télécom
- Orange

Cependant il y a un organisme où l'inspection du travail met en cause un suicide qui semble être en lien avec le travail :

- La Poste [6]

C'est en février 2013 qu'un cadre de la direction de la communication de La Poste est victime d'un burn-out (épuisement professionnel) qui le conduit à un arrêt maladie. Ce

n'était que quelque mois plus tôt que cet employé intégrait la direction des médias internes. Cela semble avoir été une charge trop énorme pour celui-ci.

Le lieu de travail semble avoir pris une autre dimension. Le suicide peut révéler un certain nombre de problème de condition de travail au sein de l'organisme. Et pourtant l'article L1152-1 extrait du code de travail [2], stipule qu'aucun salarié ne doit travailler sous la contrainte d'harcèlement moral, ce qui pourrait porter atteinte à ses droits et à sa dignité et affecter sa santé physique, son mentale ou même compromettre son avenir professionnel.

Tous ces éléments démontrent à quels risques et dangers chaque salarié peut être exposé chaque jours qu'il se rend au travail. Ces risques et dangers n'affectent pas seulement le salarié mais aussi sa vie de famille.

Un salarié qui après avoir passé une journée de travail confronté à toutes sortes de relations difficiles entre collègues ou avec le supérieur ne peut pas rentrer chez lui épanoui. Il se retrouve à amener ces soucis dans son foyer, ce qui agit aussi sur les membres de sa famille, son entourage. Sa vie entière est secouée par l'impact que son travail a sur lui.

L'environnement de travail n'est pas à négliger car il peut mettre en cause la santé du salarié, avoir des conséquences sur son avenir professionnel et même mettre fin à sa vie.

Tous cela représentent néanmoins un investissement pour l'organisme mais aussi des difficultés sur le plan social et peut même porter atteinte à sa pérennité.

2.2. Les impacts pour l'organisme

Une voiture est dite performante par ses capacités, sa puissance et plein d'autres critères qui varient en fonction de l'utilisateur. Néanmoins une voiture n'est rien sans un moteur, elle est inutilisable. Et celui-ci doit être entretenu pour son bon fonctionnement.

Il en est de même pour l'organisme, elle ne peut avancer sans le salarié. Celui – ci aussi se doit d'être aussi considéré pour ce qu'il est. Il est vrai que l'environnement de travail à des répercussions sur le salarié, seulement dans un milieu de travail instable, difficile où il y aurait même de l'insécurité ce salarié ne peut donner la totalité de son savoir-faire.

C'est pour cela que l'existence de risques psychosociaux dans l'organisme peut engendrer une diminution des résultats en terme de productivité et de qualité des produits ou services via les répercussions sur la santé et la performance des salariés.

- **L'absentéisme :**

L'organisme victime d'absences régulières est un organisme qui reflète une démotivation de ses salariés. Celui-ci est peut-être exposé à un malaise social de l'organisme.

Néanmoins l'absentéisme représente un coût pour l'organisme. Un salarié absent doit être remplacé selon la période de l'absence. Remplacer un salarié à un coût financier et horaire, car le salarié ne peut intégrer l'organisme sans être formé au poste de remplacement qu'il intégrera. La charge de travail s'accumule ainsi que la production qui risque de prendre du

retard. Si ce salarié s'absente pour des raisons de santé qui ne s'améliorent pas à cause des conditions dans lesquelles il exerce ses fonctions, il bénéficie donc de congés payés, ce qui augmente les charges de l'organisme qui doit en effet verser les indemnités du salarié en congé maladie y compris verser la paye du salarié remplaçant.

En plus de la paye du salarié remplaçant, un nouvel équipement doit lui être fourni, ce qui fait une charge plus contraignante pour l'organisme.

Dans ces conditions de travail il est difficile d'atteindre les objectifs fixés, ce qui impacte sur la productivité de l'organisme ainsi que sur sa rentabilité.

- **Taux de rotation important du personnel (Turn over) :**

Il est souvent révélateur d'un malaise social dans l'organisme. Quand les conditions de travail deviennent trop difficiles, les salariés quittent leur travail de façon volontaire ou sans l'avoir vraiment choisi sous le coup du licenciement, d'inaptitude ou de départ en retraite anticipée.

- **Diminution de la productivité :**

La rapidité et l'efficacité du travail dépend souvent de l'acharnement que le salarié y met. Lorsqu'un salarié est démotivé le résultat se fait ressentir sur sa production. Elle perd en efficacité tant sur la qualité du produit réalisé que sur la qualité à produire un travail dynamique.

- **Grèves, mouvements sociaux, procédures judiciaires :**

De nos jours les salariés se font entendre principalement par les mouvements sociaux et les grèves. Il est vrai qu'après avoir été exposé à différentes formes de risques psychosociaux dans l'organisme, les salariés ressentent ce besoin de faire valoir leurs droits et veulent alors manifester leur mécontentement.

En effet aucun organisme n'est à l'abri de poursuites judiciaires. Tout salarié a ce droit de dénoncer le non-respect de la réglementation. Si ce fait est justifié, l'organisme sera effectivement contraint à des sentences judiciaires.

Suite à de tels événements, l'organisme devient le sujet :

- De nombreux scandales,
- De nombreux titres
- De nombreuses polémiques

Et la pente devient alors difficile à remonter car la notoriété de l'organisme risque d'être remise en cause. Elle risque de perdre des actionnaires, ainsi que des clients importants et se voir refuser un certain nombre d'action.

Un coût financier important entre en compte si le non-respect de la réglementation est relevé, dans l'indemnisation du salarié ou toutes autres sentences prononcées par la juridiction.

- **Actes de violence au travail :**

Souvent les actes de violence au travail sont la cause de problèmes psychosociaux. Ces actes peuvent être soit :

- Verbal

Cet acte est représenté sous forme de menaces, d'insultes ou de discrimination envers l'autre.

- Non verbal

Cet acte est représenté par le fait de gêner ou de compliquer le travail de l'autre.

Un salarié harcelé, stressé, ayant perdu toute confiance en lui, aura des difficultés à prendre des initiatives ou des décisions. La qualité de son travail sera affectée et ce même s'il met toute son énergie à résister à la pression, un jour ou l'autre, il devra procéder à un licenciement afin de se faire suivre. Un suivi qui sera payé par l'organisme si cela est définit comme un accident de travail.

Il est bien clair qu'un organisme ne fonctionne pas sans ses salariés, cependant ils ne sont toujours pas considérés pour ce qu'ils apportent comme valeurs à cet organisme. Les coûts directs et indirects d'une organisation de travail mal gérés peuvent être énormes, non seulement pour l'organisme, mais également pour toute la société.

La santé et la sécurité des employés n'est pas simplement à protéger, mais il faut également établir un suivi de la mise en place de cette protection et instaurer une politique d'amélioration continue des moyens que l'organisme met en œuvre pour la santé et la sécurité des employés.

3. Améliorer ses conditions de travail [7]

Selon l'article L-230.2 extrait du code du travail [8], l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité de ses travailleurs et protéger leur santé physique et mentale.

Ces mesures mises en place intègrent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Diminuer ou même supprimer les risques se doit d'être un principe pour l'organisme. Afin de protéger la santé et la sécurité des travailleurs, de répondre aux obligations de prévention, de favoriser le dialogue social, de créer un emploi de qualité et contribuer à la performance de l'organisme, l'employeur est tenu d'identifier les risques, de les évaluer, puis les maîtriser.

3.1. L'identification et l'évaluation des risques

Afin de mieux répertorier les risques présents dans l'organisme, chaque responsable devra réaliser un inventaire des risques que leurs salariés peuvent rencontrer au cours de l'exercice de leur fonction. Cela permettra de définir les caractéristiques de ces risques.

L'inspection peut aussi être réalisée afin d'identifier toute absence de travail sécuritaire et tout risques liés aux machines, matériaux, à l'environnement ou l'aménagement des lieux.

Les risques doivent être analysés une fois identifiés. Il faut donc étudier les conditions dans lesquelles les travailleurs sont exposés à ces risques.

Tout risque ne représente pas potentiellement un danger pour l'organisme ou l'employé. C'est ainsi que l'évaluation et l'estimation du risque prend son sens. Il permettra de répertorier les risques par leur fréquence d'exposition, leur gravité, le nombre des salariés concernés. Cependant aucun risque ne doit être omis lors de cette évaluation.

Selon l'article R. 230-1 extrait du code du travail [9], l'employeur doit faire apparaître tous les résultats de l'évaluation des risques dans un document unique. Ce document devra être à la disposition de toutes les parties prenantes de l'organisme.

3.2. Les moyens de maîtrise des risques [10]

Maîtriser les risques présents dans l'organisme est important car il mènera à la diminution ou l'élimination de ces risques qui nuisent à la qualité de vie des employés.

Selon l'article L.4121-1 extrait du code du travail [2] l'organisme met en place des mesures pour la sécurité et la protection des salariés :

- **Action de prévention des risques professionnels**

⇒ **Les services de santé au travail**

Intégrer ce service à l'organisme permet de faire un suivi du salarié dès son embauche jusqu'au terme de son contrat. Il est un apport essentiel dans :

- l'amélioration des conditions de vie, d'hygiène dans l'organisme
- la vérification de l'aptitude du salarié à pouvoir adhérer à un poste ou non
- la prévention des risques d'accident du travail
- la protection des salariés contre toutes les nuisances et utilisation de produits dangereux

⇒ **Sensibilisation sur le lieu de travail**

Des manifestations au sein de l'organisme à travers lesquelles le salarié apprend à maîtriser les risques auxquels il est contraint chaque jour.

⇒ **La balance des contraintes**

Les salariés sont exposés à des contraintes plus ou moins fortes et génèrent plusieurs risques. Cependant la méthode de la balance des contraintes permet de ne pas axer ses

préventions que sur les contraintes car les aptitudes des salariés à pouvoir supporter ces contraintes diffèrent.

Elle axe la prévention sur la gestion des contraintes et sur la gestion des aptitudes.

L'axe de la prévention des gestions d'aptitudes doit être mis en avant, ainsi l'impact des contraintes sera diminué ou même nulle car le salarié sera déjà formé pour y faire face.

- **Action de prévention pluridisciplinaire**

La mise en place de démarche pluridisciplinaire intègre les salariés dans l'évaluation des risques car qui mieux qu'eux sont amenés à définir de manière concrète les risques auxquels ils sont exposés chaque jour. De cette démarche découle aussi des moyens efficaces proposés par les salariés pour réduire ou supprimer ces risques.

- **Action de prévention primaire**

Les facteurs des risques identifiés dans l'organisme vont être éliminés ou contrôlés directement sur ces facteurs afin de réduire les impacts sur le salarié.

- **Action de prévention secondaire**

Les salariés seront aidés dans le but de mieux gérer les exigences du travail de façon plus efficace en améliorant ou en modifiant leurs stratégies d'adaptation aux sources de stress par des méthodes de gestions du temps ou en soulageant les symptômes associés au stress par des méthodes de relaxation, des exercices physiques. Cette action pourra être menée par le service de santé au travail.

- **Action de prévention tertiaire**

Un traitement, une réhabilitation, un processus de retour au travail est mis en place ainsi qu'un suivi des salariés souffrant ou ayant souffert de problèmes de santé mentale au travail.

- **Action corrective**

⇒ **Dialogue avec les employés**

Afin de mettre en place des mesures de condition de travail propre à un travail efficace et motivé des employés ainsi que des conditions de travail respectant la réglementation la communication est obligatoire. Des réunions, communiqués doivent être intégrés dans le but de garder une dynamique d'amélioration continue des conditions de travail.

⇒ **La formation continue**

La formation a un rôle majeur dans l'organisme. L'environnement de travail est amené à évoluer avec l'intégration de nouvelles technologies. La performance de production du salarié dépendra aussi de son aptitude à savoir manipuler son instrument de travail.

Un artisan produit de la qualité car il a un savoir-faire, dans l'organisme ce savoir-faire doit être mis en avant.

L'intégration à un poste de travail nécessitant une connaissance des machines, des équipements et des outils doivent donc être suivie de près. Pour limiter tous risques ou accidents un employé doit être formé pour le poste auquel il est affilié.

Au sein de la collectivité de Saint-Joseph des formations sont mis en place pour les employés de la mairie **{.1.}**:

- Formation à la manipulation des extincteurs
- Formation SST (Sauveteur Secouriste du travail)
- Formation à l'exercice d'évacuation

Mais aussi des formations aux alarmes dans les écoles de la ville de Saint-Joseph **{.2.}**.

⇒ **Plan d'action**

Afin de maîtriser les risques, c'est-à-dire les identifier et les évaluer, des solutions doivent être mise en place pour éliminer ou réduire ces risques avec un suivi de l'efficacité des solutions réalisés.

⇒ **Indicateurs**

Ses indicateurs sont importants pour permettre de suivre l'évolution des risques ainsi que l'efficacité des moyens mis en œuvres.

- **Mise en place d'une organisation et de moyens adaptés au travail en toute sécurité**

⇒ **L'engagement de la direction**

Cet engagement consiste à intégrer le management de la santé sécurité à toutes les facettes de la gestion de l'organisme.

Le management de la santé sécurité intégré dans l'engagement de la direction démontre son bon leadership et sa motivation à prendre en considération la qualité de vie des salariés.

⇒ **Document unique**

Ce document fait apparaître tous les résultats de l'évaluation des risques et liste toutes les solutions à mettre en œuvre. Il doit être mis à jour chaque année.

⇒ **Salle de repos**

Pour se détendre durant les temps de pause, le salarié peut se rendre dans cette salle où il pourra se relaxer. La salle doit être un espace confortable (climatisation, fauteuil), ou l'employé pourra se sentir épanoui avec des distractions (télévision, radio).

⇒ **Vestiaire**

Après une journée de travail, on n'a qu'une envie c'est de se débarbouiller, retirer le linge de travail sur soi. Ce qui permet déjà de se mettre à son aise.

⇒ **Journées détente**

Programmation de weekend détente, divertissement avec l'organisme afin de nouer d'autre approche entre collègue et faire bénéficier tous les salariés de moment spécial divertissement.

L'employeur doit faire en sorte que ses mesures soient adaptées à tous changement de cadre des lieux de travail et conduisent à l'amélioration continue des situations déjà en place.

3.3. Evaluation des risques professionnels

Depuis le 12 Juin 1989, la directive cadre prévoyait déjà l'évaluation des risques professionnels selon différentes modalités [11] :

- Obligation de procéder à l'évaluation des risques pour l'employeur
- Cette évaluation doit être formalisée sur un support stable
- Elle doit être tenue à la disposition des représentants des salariés

De nos jours, cette loi est appliquée sous forme de Document Unique selon l'article R4121-1 en vigueur depuis le 1 Avril 2011 [12] :

Il est stipulé qu'en référence à l'article L.4121-3 l'employeur doit transmettre et tenir à jour les résultats de l'évaluation des risques dans un document unique pour la santé et la sécurité des employés.

Le Document unique est un outil de management et d'amélioration continue dans la gestion des risques au sein de l'organisme. Il apporte des réponses et des solutions à l'ensemble des salariés.

Cependant la rédaction de ce document unique est obligatoire. Comme les articles précédent le stipule il doit être rédigé car ce document peut être requiert par :

- Les employés
- Les délégués du personnel
- Le CHSCT
- Le médecin du travail
- L'inspecteur du travail

En cas de non-respect de la réglementation quant à la mise en place du Document unique, l'employeur est sanctionné à hauteur de 1 500€ et en cas de récidive 3 000€ selon l'article 131-13 [13].

Le Document unique est réalisé en deux phases :

1. **Audit des risques professionnels**

L'audit des risques professionnels se fait généralement sur 3 étapes.

- **Identifier les risques**

Pour pouvoir traiter les risques il faut tout d'abord les identifier. Cette identification se fait par interview des salariés via un questionnaire et/ou par l'observation du lieu de travail. Lors de cette étape, l'on définit :

- La source des dangers

Il est important de connaître l'origine du danger, cela permettra d'interagir directement sur la source.

- Le niveau des risques

Les risques répertoriés ne sont pas tous de mêmes ampleurs. Définir le niveau du risque permet de connaître à quel degré les salariés sont exposés à ce risque.

- Les personnes exposées

Tous les salariés ne sont pas exposés au même risque. Dans une unité de travail, chaque personnel peut être exposé ou non à un risque en fonction de son poste de travail et des équipements dont il dispose pour effectuer ses tâches.

Tout salarié n'a pas le même regard vis-à-vis d'une situation ou de son environnement de travail.

- Les matériaux utilisés

Les matériaux utilisés varient en fonction du poste de travail de chaque salarié. Certains peuvent être amenés à utiliser des machines nécessitant des protections particulières.

- Les moyens de préventions existant

Déterminer quels sont les moyens de prévention déjà en place permettra d'éviter de proposer des moyens existant dans l'organisme. Ces moyens seront donc à améliorer s'ils existent déjà ou à renouveler.

Suite à l'identification des risques, on passe à la 2^{ème} étape.

- **Hiérarchiser les risques**

Sous forme de réunion de travail, les risques identifiés doivent être classés de façons hiérarchiques en fonction :

- De la gravité d'un accident potentiel
- De la fréquence d'exposition au risque
- Des moyens mis en œuvre (existant)

Tout cela permet de déterminer les risques potentiels auxquels sont exposés les salariés.

- **Construire le plan d'action de prévention**

En fonction de cette analyse il convient de construire une proposition de plan d'action par unité de travail.

Une unité de travail est un groupe homogène d'employé assujetti plus ou moins aux mêmes types risques.

Dans ce plan d'action figurent :

- Les mesures qui doivent être prises pour chaque risque ou activité de l'organisme
- Les moyens mis à disposition pour réaliser l'action soit en temps ou en euros
- La personne qui va mettre en place l'action d'amélioration
- La date de la mise en place de l'action
- L'état d'avancement des actions (non engagé, en cours ou terminé)

2. Mise en œuvre de la prévention des risques professionnels dans l'organisme

Le document unique n'est pas fini une fois rédigé. Pour se conformer à la réglementation il doit être mis en œuvre au quotidien dans l'organisme. Cette mise en œuvre se fait elle aussi généralement en 3 étapes.

- **Communiquer aux équipes**

La mise en place du document unique implique des changements d'environnement de travail, des nouveaux équipements de travail et d'autres moyens mis en place au sein de l'organisme. Or tous ces changements peuvent apporter des incertitudes, des craintes dans l'organisme.

En mettant en avant la communication l'on rassure et encourage les salariés. Cela permet d'éviter toute situation de stress ou de mal être.

- **Former les équipes**

Lors de changement, il est nécessaire de préparer les employés par des formations pour leurs nouveaux outils de travail, leurs nouveaux environnements de travail et tous autres moyens mis en place au sein de l'organisme.

Ces formations peuvent être réalisées par :

- Des organismes partenaires
- Des employés déjà formés

Et ce :

- Sur les postes de travail
- En salle

- **Suivre la mise en œuvre**

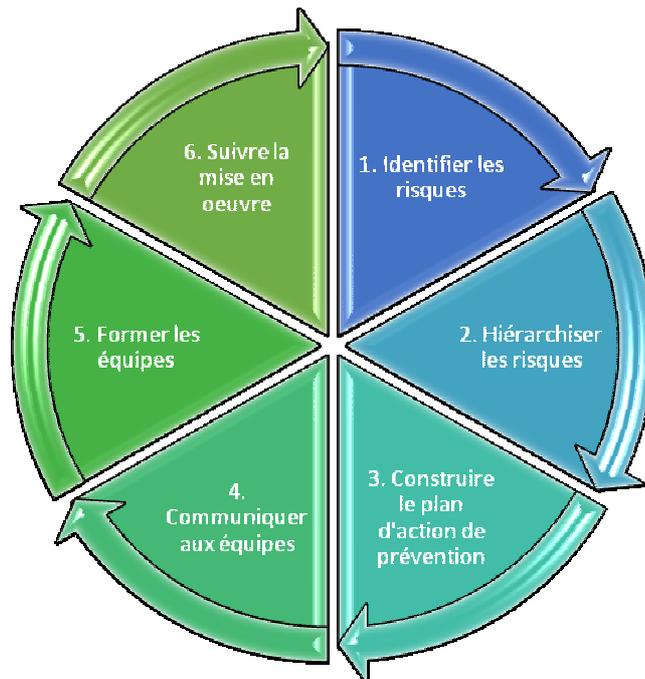
La gestion des risques dans l'organisme est un processus d'amélioration continue. Après avoir mis en œuvre les procédures définies dans le plan d'action de prévention, la réalisation

d'indicateur doit être appliquée pour un suivi de la progression. Ainsi il sera défini si les objectifs ont été atteints ou pas.

L'amélioration continue

Néanmoins le document unique doit être mis à jour chaque année. C'est ainsi que le document unique intègre le processus d'amélioration continue. Les étapes ci-dessus doivent être réappliquées chaque année, cela permettra :

- À l'employeur de veiller sur la santé et la sécurité de ses employés
- À



l'organisme
maintenir sa conformité avec la réglementation

de

Figure 2 - Processus d'amélioration continue du Document Unique

A) Mise en place du document unique en collectivité

Comme l'article R4121-1 [12] stipule, le document unique est devenu obligatoire pour tout organisme. C'est en conformité avec cette réglementation que la collectivité de Saint-Joseph s'est lancée dans la réalisation du document unique.

Pour la mise en place du document unique, le centre de gestion de la fonction publique territoriale a donc été présent pour l'accompagnement à l'élaboration de document unique.

Comme il a été précisé ci-dessus, afin d'identifier les risques, un questionnaire d'identification des dangers a donc été proposé par le centre de gestion {3 ; 4}. Ce questionnaire a été soumis à chaque service de la collectivité et chaque agent affilié au service concerné. Cependant il y a 20 services pour 250 agents au sein de la collectivité. Les différents dangers auxquels les salariés peuvent être soumis au sein de la collectivité sont les suivants :

- | | |
|---|--|
| - Danger lié aux équipements sous pression | - Danger lié à l'éclairage |
| - Danger lié au recours à du personnel temporaire | - Danger d'origine biologique |
| - Danger lié à l'intervention d'entreprises extérieures | - Danger lié au travail sur écran |
| - Danger lié aux déplacements et à la circulation | - Danger lié à l'électricité |
| - Danger lié aux chutes de plain-pied et de hauteur | - Danger lié à l'organisation de travail |
| - Danger lié au manque d'hygiène | - Danger lié à l'ambiance thermique |
| - Danger lié aux vibrations | - Danger lié à la manutention mécanique |
| - Danger lié aux produits chimiques | - Danger lié aux chutes d'objets |
| - Danger lié à l'organisation de la sécurité et des secours | - Danger lié au bruit |
| - Danger lié aux machines et outils | - Danger lié à l'incendie / L'explosion |

Suite à cette identification, des réunions avec un agent du centre de gestion ont permis de réaliser une première saisie des informations. Cela s'est fait par activité pour ensuite définir plus rapidement les risques liés à chaque activité. La cotation des risques {5} a été réalisée en fonction de 2 critères :

- **La fréquence d'exposition au risque (F)**

La fréquence d'exposition se décline sur 4 niveaux :

- F1 : Fréquence d'exposition faible (un à deux jours par an)
- F2: Fréquence d'exposition moyenne (un à deux jours par mois)
- F3: Fréquence d'exposition forte (un à deux jours par semaine)
- F4: Fréquence d'exposition très forte (tous les jours)

- **La gravité d'un accident potentiel (G)**

La gravité se décline sur 4 niveaux :

- G1: Dommages mineurs (lésions superficielles) ou inconfort
- G2: Dommages avec conséquences réversibles (entorses, lumbago...)
- G3: Dommages avec séquelles (conséquences irréversibles: surdité, sectionnement, écrasement, traumatisme...)
- G4: Mort ou invalidité permanente absolue ( lectrocution, cancer...)

Dans le but d'identifier les niveaux de risques (R), le niveau de fréquence et de gravité sont multipliés :

$$R = F \times G$$

Une fois les niveaux de fréquence et de gravité définis, le tableau ci-après a permis d'évaluer le niveau de risque :

G \ F	F1	F2	F3	F4
G1	R1	R1	R1	R2
G2	R1	R2	R2	R3
G3	R2	R3	R3	R4
G4	R3	R3	R4	R4

Figure 3 - évaluation du niveau de risaue

Le déroulement du document unique s'est vu ralenti par manque de temps. En effet plusieurs inconvénients ont retardé ce projet, le manque de véhicule de fonction et un élément important qui était l'incohérence du questionnaire vis-à-vis de la saisie des données.

Or cette inconvénient a été corrigé et la mise en place du document unique dans la collectivité peut alors se faire sans frein.

B) Mise en place du document unique avec un progiciel de gestion HSE

Dans l'apprentissage de connaissance, j'ai pu exp rimer un progiciel de gestion HSE « Sistema Ambiente » mis en place par un organisme italien DIGATLIS S.R.L.

Grâce à ce progiciel j'ai pu analyser un tout autre procédé de réalisation du document unique.

J'ai alors pu réaliser une simulation du document unique. Afin de conserver une concordance des données, cette simulation a été faite sur une école (école de Durand) déjà

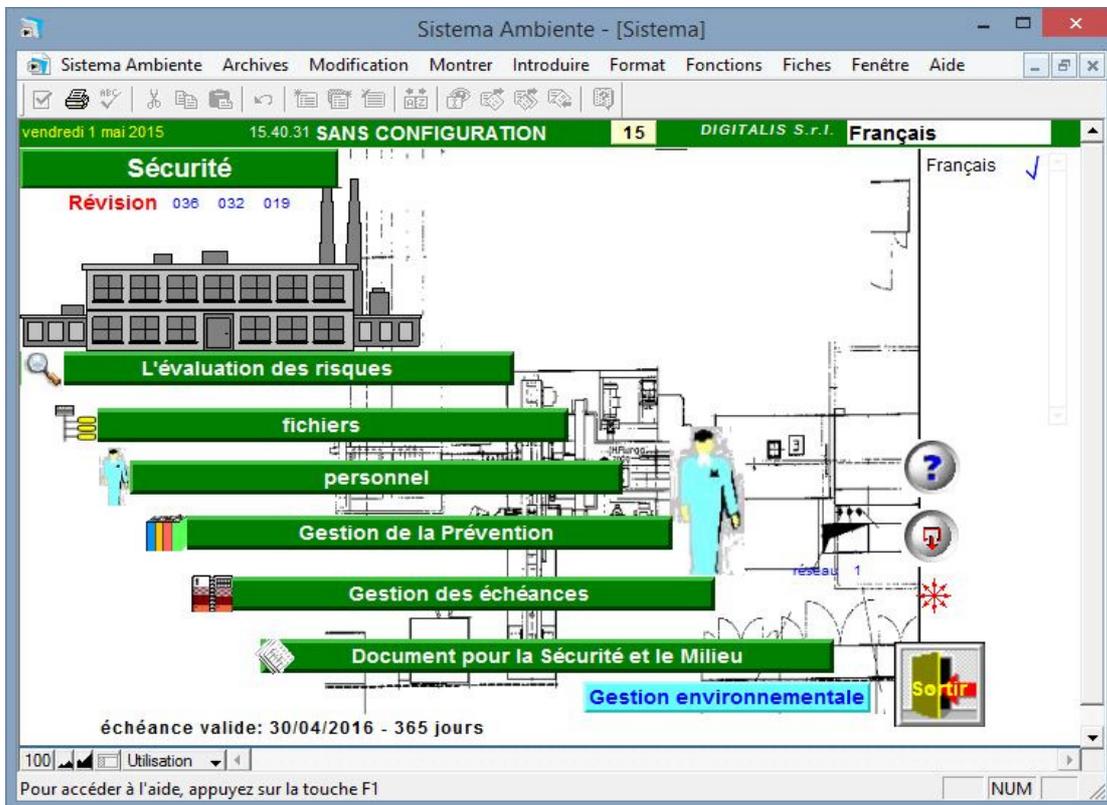


Figure 4 – Progiciel de gestion HSE « Sistema Ambiente

évaluée avec le service hygiène et sécurité de la collectivité. Ce progiciel contrairement aux procédures habituellement permet d'effectuer une saisie automatique du document unique grâce aux données recueillis lors de l'identification des risques.

Sistema Ambiente permet :

- De construire la structure de l'organisme ou de chaque unité de travail **{.5.}**
- D'élaborer et de gérer les fiches de chaque employé (fiche de risque **{.6 ; 7.}**, formation, fiche de poste...)

Il dispose de plein d'autres fonctionnalités que je n'ai pu exploiter.

Comme la procédure initiale de réalisation du document unique le stipule, les risques sont d'abord identifiés avec un questionnaire **{.8.}** déjà intégré dans le progiciel. Ce processus se fait toujours par unité de travail. Une fois toutes les données insérées le progiciel hiérarchise et définit la priorité des risques à traiter.

Ainsi le plan d'action est réalisé sous forme de tableau mais aussi sous forme rédactionnelle. **{.9.}** Une analyse approfondie sur l'ergonomie de chaque agent peut être effectuée de manière à limiter les postures de travail inadéquates et réduire les douleurs musculaires. **{.10.}**

La réalisation du document unique se fait automatiquement dans son ensemble. Les risques à corriger immédiatement sont répertoriés ainsi que ceux qui ne représentent pas de dangers potentiels.

Le progiciel de gestion Sistema Ambiente permet d'intégrer dans l'organisme un outil se basant sur l'amélioration continue.

Les conditions de travail représentent une part essentielle pour la santé de l'organisme. L'employé est un coût financier pour l'organisme, ce coût peut nuire à la croissance de l'organisme par des accidents de travail qui induisent des congés payés, des absences qui conduisent à une diminution du chiffre et d'autres conséquences abordés ci-dessus conduisant l'organisme à investir beaucoup plus et remettant en question ça gestion au sein de l'organisme.

Or ce coût peut être avantageux car le moteur de l'organisme c'est aussi l'employé, par sa capacité à produire et à s'investir dans les différentes tâches de l'organisme.

4. Les conditions de travail au cœur de la stratégie

L'Homme a une importance particulière pour l'organisme. Il est sa principale source de vie et de dynamisme. Sans son savoir-faire, toutes ces machines et ces techniques mises en œuvre n'ont plus aucunes utilités. En effet sans leurs facultés d'adaptation et d'intervention, l'organisme ne pourrait progresser.

Mais comment utiliser ce savoir-faire en le mettant à profit de l'organisme ?

4.1. La Responsabilité Sociétale de l'Entreprise

La RSE a souvent été assimilée à l'environnement ce qui est encore le cas aujourd'hui. Cependant elle représente pour l'organisme, une opportunité conséquente dans l'amélioration de sa politique sociale et managériale.

Elle permet d'enrichir la gestion des ressources humaines et s'applique aux conditions de travail, à la lutte contre la discrimination mais aussi à la mise en place d'un équilibre entre la vie familiale et la vie professionnelle et à l'épanouissement au travail.

Les ressources humaines jouent un rôle majeur dans le développement de la valeur immatérielle de l'organisme. Les salariés sont alors formés et impliqués dans la stratégie RSE de l'organisme ce qui contribue au développement de leur engagement, de leur motivation, de la loyauté vis-à-vis de l'organisme et qui permet d'attirer et de conserver des employés performants.

La RSE génère un mode de communication interne et externe qui prend en compte les attentes des parties prenantes (salariés, fournisseurs, clients, actionnaires) et qui vise au respect des droits de l'Homme, des relations entre parties prenantes ainsi que le respect des conditions de travail.

Mettre en place la RSE peut paraître compliqué pour l'organisme, cependant il existe la norme ISO 26000 qui est un excellent guide dans la méthodologie de sa mise en place de la RSE.

A) Norme ISO 26000 [14]

La norme ISO 26000 est une norme internationale publiée depuis le 1^{er} Novembre 2010. Cette norme ne peut conduire un organisme à une certification car elle propose des lignes directrices pour tout type d'organisme cherchant à assumer la responsabilité des impacts de ses décisions, activités et non des exigences.

Elle est basée sur 7 grands principes :

- **La gouvernance de l'organisation**

La gouvernance de l'organisation est le système par lequel un organisme prend des décisions et les applique en vue d'atteindre ses objectifs. Elle doit faciliter l'adaptation au changement et aider l'organisme à évoluer en associant toutes les parties prenantes.

- **Les droits de l'homme**

La responsabilité sociétale engage l'organisme dans la considération de plusieurs aspects essentiels des droits de l'homme et dans la réflexion à leur préservation en termes de « devoirs ».

-	Devoir de vigilance	- Devoir de prévention de la complicité
- discrimination	Devoir d'éliminer toute forme de	- Devoir de respecter les droits civils et politiques
- Devoir de remédier aux atteintes aux droits de l'Homme	- Devoir de respecter les droits économiques, sociaux et culturels	
- Devoir d'identification	- Devoir de respecter les principes	

- **Les relations et les conditions de travail**

Les relations et conditions de travail couvrent le recrutement et la promotion de travailleurs, les procédures disciplinaires et celles destinées à mettre fin aux atteintes aux droits, le transfert et les délocalisations de travailleurs, la cessation d'emploi, la formation et le développement des compétences, la santé, la sécurité et l'hygiène au travail ainsi que toute politique ou pratique affectant les conditions de travail, notamment le temps de travail et la rémunération.

- **L'environnement**

L'environnement est une approche intégrée par laquelle l'organisation prend en compte les implications directes et indirectes de ses décisions et activités d'un aspect environnemental, aidant ainsi à la survie et au bien-être des êtres humains.

- **La loyauté des pratiques**

La loyauté des pratiques c'est la conduite éthique des transactions entre organisme qui permet à celui-ci d'obtenir des résultats positifs tout en étant exemplaire, et en favorisant sa conduite rigoureuse afin d'influencer son milieu.

- **Les questions relatives aux consommateurs**

C'est la responsabilité de l'organisme vis à vis des consommateurs et des clients pour la santé, la sécurité, et l'information de ceux-ci et dans l'optique d'un organisme de consommation durable.

- **Les communautés et le développement local**

Travail d'entraide de proximité des organismes auprès des communautés visant à favoriser les partenariats et de sorte à impliquer l'organisation dans la société civile locale.

Au sein de la collectivité de Saint-Joseph, il y a plusieurs partenariats particulièrement au service Hygiène et Sécurité qui traite avec des organismes qui mettent en place des formations, qui fournissent des extincteurs, des agents de sécurité pour les manifestations et aussi la Sécurité Antillaise qui est l'un des 1^{ers} partenaires de la collectivité.

La mise en œuvre de la démarche RSE passe par 7 principales étapes :

1. L'engagement de la direction
2. La réalisation d'un diagnostic social et environnemental de l'organisme
3. La définition d'un plan d'action
4. La mise en œuvre, la sensibilisation du personnel, des « clients et des partenaires
5. Le suivi des actions par des tableaux de bord avec des indicateurs
6. L'amélioration de la démarche
7. La valorisation des actions mises en place

La mettre en place la RSE au sein de l'organisme présente des enjeux capitaux pour celui-ci.

- Eviter les litiges (les mises en conformité) et les pertes de marché
- Développer des produits et services « responsable » et conquérir de nouveaux marchés
- Valoriser l'image et la notoriété de l'organisme (en interne et en externe)
- Favoriser l'acceptabilité sociétale de son activité
- Pérenniser les relations avec les clients

- Diminuer les dépenses en favorisant le bien-être au travail (diminution de l'absentéisme et du turn-over).
- Instaurer un environnement social au travail
- Donner de la valeur au salarié

La RSE c'est la gestion de l'activité environnementale qui intègre le développement durable, la gestion des échanges entre les partenaires et l'organisme et aussi la gestion de des conditions de travail. Elle est compatible au référentiel OHSAS 18000 pour une meilleure gestion des risques de l'organisme.

Grâce à la RSE l'organisation de travail devient un atout clé dans la gestion des conditions de travail, en reconsidérant les méthodes de travail de l'organisme.

B) L'organisation de travail

L'organisation de travail n'existe pas sans parler de management. On peut définir le management comme un ensemble de techniques de direction, de gestion et d'organisation. La base de tout organisme intégrant le management de la qualité passe par les 8 principes de management.

- **L'implication du personnel**

Tous salariés de n'importe quel poste est un élément important dans la croissance de l'organisme et un salarié totalement impliqué fait profiter à l'organisme de son savoir-faire. C'est aussi donner le goût de travailler au salarié.

- **Le leadership**

C'est savoir manager, gérer et donner du sens à l'entreprise ainsi que de la cohésion entre les employés. Travailler dans la cohésion apporte et conserve un environnement de travail poussant le salarié à s'investir pour atteindre les objectifs fixés par l'organisme.

- **L'amélioration continue**

Cette amélioration est basée sur le PDCA :

- **Plan (Planifier) :**

Afin de mettre en œuvre, il faut prévoir ce qu'il faut faire.

- **Do (Faire) :**

Une fois chaque chose planifiée, il faut appliquer ce qui a été prévu.

- **Check (Mesurer) :**

Après avoir mis en œuvre, l'organisme s'assure que ce qui a été fait se réfère à ce qui était prévu.

- **Act (Agir) :**

La phase d'analyse permet maintenant de corriger, d'améliorer en fonction des résultats.

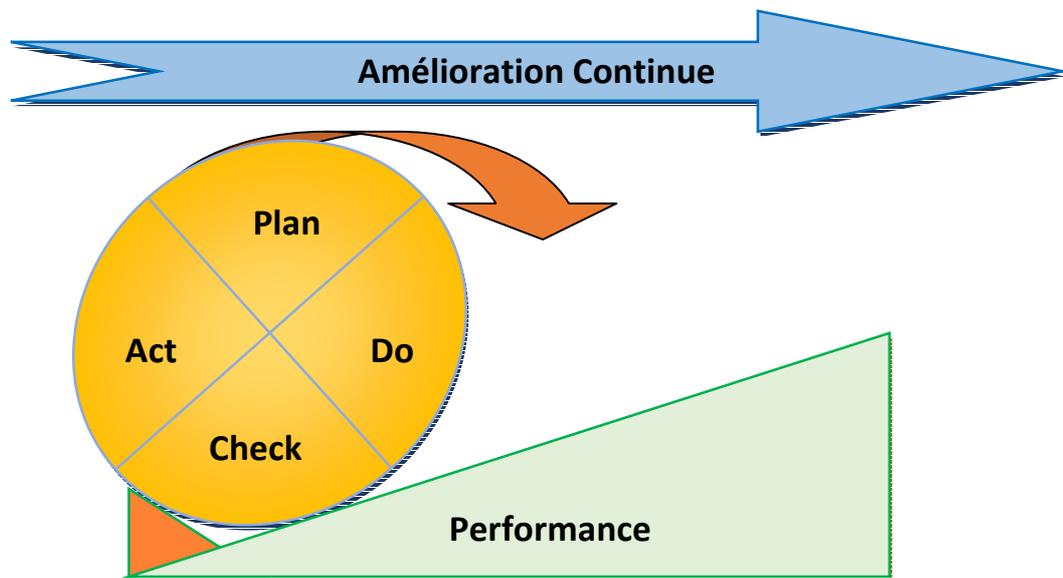


Figure 5 – La roue de Deming : Amélioration continue

- **L'écoute client**

C'est appliquer une écoute du marché, des attentes de notre production et faire vivre l'organisme. L'organisme a besoin du client pour croître, il faut donc cerner ses besoins et même les anticiper afin de palier à leurs attentes.

- **L'approche processus**

Comprendre chaque processus c'est gérer les ressources et activités de l'organisme afin de les rendre performant.

- **L'approche système**

Observer tous l'ensemble des processus vise à atteindre les objectifs fixés par l'organisme.

- **Approche factuelle pour la prise de décision**

C'est la mesure de son activité à l'aide d'indicateur pour avoir une analyse juste.

- **Relation mutuellement bénéfique**

Il est important d'avoir une relation entre chaque partie afin d'avoir un terrain d'entente bénéfique à tous (partenaire, fournisseur...).

L'organisation de travail n'est pas le fruit d'une personne mais le résultat de l'activité de chaque travailleur en collaboration avec les autres. Elle ne prend pas en compte le rythme biologique de chacun (rythme pouvant varier au cours de la journée, de la semaine ou de l'année) et leur individualité.

Les objectifs sont définis de façon à obtenir le maximum de performance, de production or il faudrait se demander combien de temps le salarié pourra supporter la charge ou la pression qu'apportent cet objectif et avec quels coûts psychophysique le salarié sera apte à le soutenir.

C'est donc une nécessité de faire des contrôles périodiques par le médecin du travail pour préserver la santé de chaque salarié et réduire les coûts qu'un accident peut représenter.

Le logiciel de gestion Sistema Ambiente permet une évaluation sur chaque groupe et les taches qu'il effectue dans son milieu et aide à établir une liaison entre l'incident multiple des différents facteurs ainsi que les effets sur l'état psychophysique et la santé du salarié.

Sistema Ambiente subdivise les facteurs en quatre groupes :

- **Le premier groupe**

Il comprend les facteurs présents aussi dans le milieu où l'homme vit (domicile) : lumière, bruit, température, humidité et ventilation.

- **Le second groupe**

Il comprend les facteurs qui en principe ne sont pas présents dans les milieux où l'homme vit (dehors du travail) et qui se retrouvent dans les milieux de travail presque exclusivement sous forme de poussières, gaz, fumées (silice, amiante, benzène, fumées de différent type etc.).

- **Le troisième groupe**

Il comprend un facteur seul: l'activité musculaire ou travail physique.

- **Le quatrième groupe**

Il comprend toutes les conditions qui peuvent déterminer des effets fatigants : monotonie, répétitivité, rythmes excessifs, saturation des temps, positions pénibles, anxiété, responsabilité, frustrations et toutes les autres causes d'effets fatigants différents du travail physique.

Ce quatrième groupe est celui qui a toujours une plus grande incidence dans l'organisation du travail en particulier, en contraignant le travailleur à une haute concentration mentale et à une répétitivité de plus en plus accélérée des opérations.

Le salarié ne doit plus être considéré comme une simple main d'œuvre, mais un des moteurs de la performance de l'organisme. Il est donc un acteur dans l'organisme et doit être placé au cœur de la stratégie.

4.2. L'impact du salarié au cœur de la stratégie

La stratégie de l'organisme ne peut aboutir sans l'implication des employés. Or le salarié se sentant considéré dans l'organisme apporte des bénéfices à celui-ci. Cela interagit sur :

- La réduction des accidents du travail et des maladies professionnelles, une fois le système stabilisé.
- La réduction des coûts relatifs aux accidents et incidents.
- Des bénéfices sociaux : un meilleur climat social, une confiance croissante dans les dirigeants, en interne et en externe de l'organisme et une meilleure qualité du travail.
- L'amélioration de l'image de l'organisme qui facilite ses relations avec son environnement.
- Une meilleure productivité par une plus grande implication du personnel, et un meilleur management.
- Un meilleur respect de la réglementation et une réduction du risque pénal en cas d'accident.
- Une autonomie croissante en matière de santé et sécurité au travail.
- La démonstration d'un engagement réel de la direction en matière de santé et sécurité au travail.

Conclusion

L'organisme est un des instruments avec lequel nous pouvons appliquer notre travail pour répondre aux nécessités de la société. On remarque que l'économie prend une place importante dans le monde, de ce fait les organismes sont nombreux à s'axer sur le profit.

En ayant pour finalité faire du profit, l'organisme coordonne chacune de ses stratégies afin d'atteindre son objectif.

Seulement quelle place a le salarié dans une finalité de profit ?

Celui-ci est utilisé afin de faire croître l'organisme, mais on constate que certains points essentiels sont omis. Il ne faut pas oublier que le salarié passe 35h minimum par semaine au travail. Sans penser au temps qu'il passe, à penser à tout ce qu'il peut rencontrer comme difficultés, à prévoir de quoi sera fait la semaine de travail...

L'opinion de Christophe Dejours est l'idée centrale de la condition de travail :

« C'est l'homme tout entier qui est conditionné au comportement productif par l'organisation du travail, et hors de l'usine il garde la même peau et la même tête. Dépersonnalisé au travail, il demeurera dépersonnalisé chez lui. »

Le lieu de travail n'est pas à considérer comme étant juste un lieu où l'on vient produire des activités et services en contrepartie d'un salaire. En passant plus d'un tiers de notre temps au travail, il est important que ce lieu soit adapté au bien-être du salarié.

L'environnement de travail peut être assimilé au conditionnement de travail. Et on remarque que l'environnement de travail a un poids sur la santé du salarié ainsi que des effets sur son bien-être physique et psychique.

Le salarié est exposé à des risques psychosociaux dû à un cadre de travail défavorable, ce qui dégrade fortement sa santé. Il exerce des activités sans formation, ce qui l'expose à un risque pouvant mettre sa vie en danger.

Cela ne représente pas simplement un poids pour le salarié. Les risques auxquels sont soumis les salariés, sont répercutés sur l'organisme. Celui-ci sera contraint de financer chacune des absences du salarié pour cause d'accident de travail ou encore palier à cette absentéisme. En cas de mécontentement d'un salarié ou d'une mise en procès pour une gestion des risques ne respectant pas la réglementation, l'organisme s'expose à des charges financières énormes.

S'épanouir au travail permet aussi au salarié de mettre toute ses capacités au profit de l'organisme. Or celui qui se sent opprimé, stressé ne peut produire avec la motivation nécessaire à la réalisation de ses activités. Il y a donc une diminution de la production, ce qui induit une baisse du chiffre d'affaires.

L'organisme doit remettre l'organisation de travail au centre de chacune des décisions. Cette organisation conduit à une gestion des risques (risques à éliminer ou diminuer), à une gestion de l'humain par les relations sociales (établir un équilibre entre la vie familiale et la vie professionnelle pour conduire à l'épanouissement au travail).

Intégrer l'amélioration continue dans l'organisation de travail, dirige l'organisme dans une gestion de sa conformité, ce qui permet de garder des conditions de travail qui respectent la législation et qui vise à la pérennité de l'organisme.

Notre devoir, est-ce celui d'aider l'organisme à pratiquer un type d'organisation intégrant toutes ces notions, en limitant bien que possible les dommages aux salariés (notamment les accidents) ou aider l'entreprise, à modifier l'organisation du travail et valoriser les capacités psychophysiques des salariés?

Bibliographie

- [1] Site internet – L'ESPACE ÉCONOMIQUE MONDIAL, Seconde vague : fordisme et post-fordisme. Disponible sur :
http://people.hofstra.edu/jean-paul_rodrigue/downloads/EEM%20Chapitre%203.pdf
- [2] Code du travail : Legifrance
- [3] Référentiel OHSAS 18001
- [4] Site internet – Santé et sécurité au travail : Risque psychosociaux. Disponible sur :
<http://www.inrs.fr/accueil/risques/psychosociaux.html>
- [5] Site internet – Les conditions de travail : le stress dans les organisations. Disponible sur :
<http://www.creg.ac-versailles.fr/spip.php?article236>
- [6] Site internet – Suicide à la poste. Disponible sur :
<http://sos-fonctionnaire-victime.com/spip.php?article422>
- [7] GIBEAULT.G, GAUTHEY.O, BERNARD.X ; Les clés de la santé et de la sécurité au travail – Principes et méthodes de management, Juillet 2008
- [8] Code du travail, Article L. 230-5
- [9] Code du travail, Article R. 230-1
- [10] Montreuil.E ; Prévenir les risques psychosociaux au travail – Des outils pour agir sur la pénibilité et préserver la santé au travail, Paris, Dunod, 2011.
- [11] Directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989
- [12] Code du travail, Article R. 4121-1
- [13] Code pénal, Article 131-13
- [14] Afnor Norme iso 26000. Disponible sur :
<http://www.afnor.org/profils/centre-d-interet/dd-rse-iso-26000>

Annexe

- 1. Identification des dangers**
- 2. Extrait de questionnaire**
- 3. Cotation des risques**
- 4. Structure de l'école de Durand « Sistema Ambiente »**
- 5. Fiche de risque par fonction « Sistema Ambiente »**
- 6. Fiche de risque des employés « Sistema Ambiente »**
- 7. Extrait de Questionnaire Sistema Ambiente**
- 8. Extrait de plan d'action Sistema Ambiente**
- 9. D'extrait d'analyse ergonomique Sistema Amiente**

logo Collectivité


CNRACL
FONDS NATIONAL
DE PREVENTION


CENTRE DE GESTION
REGIONAL
DE MARTINIQUE

Identification des dangers

Evaluation des Risques Professionnels

Identité de la collectivité: Saint-Joseph

Service(s) visité(s):

Unité de travail :

Date de visite:

Groupe de travail:

Annexe 2. Extrait de Questionnaire

DANGER LIÉ AU BRUIT

Existe-t-il des sources de bruit gênantes dans les locaux ?					
Une estimation du bruit a-t-elle révélé des zones à risques ?					
La communication orale est-elle gênée ?					
Les alarmes sont-elles masquées par le bruit ?					
Les mesures de préventions sont-elles prises ?					

Un danger lié au bruit est-il mis en évidence ?

DANGER LIÉ À LA MANUTENTION ET À L'ACTIVITÉ PHYSIQUE

L'activité exige-t-elle des manutentions répétées et rapides ?					
L'activité exige-t-elle des manutentions de poids élevé ?					
L'activité exige-t-elle des manutentions difficiles: taille, encombrement, mauvaises prises ?					
L'activité exige-t-elle des manutentions sur des distances importantes ?					
L'activité exige-t-elle des manutentions dans un environnement particulier (froid, chaud) ?					
Les salariés se plaignent-ils de douleurs articulaires ?					
La manutention impose-t-elle des postures incorrectes : dos plié, jambes tendues, ... ?					
Les postes de travail sont-ils équipés d'aide à la manutention ?					
Les salariés sont-ils formés aux bons gestes de la manutention manuelle ?					

Un danger lié à la manutention et à l'activité physique est-il mis en évidence ?

DANGER LIÉ AUX DÉPLACEMENTS ET À LA CIRCULATION

Les véhicules sont-ils entretenus et vérifiés régulièrement ?					
Les utilisateurs chauffeurs sont-ils tous formés? (écoconduite, conduite en sécurité)					
Les zones de circulation sont-elles larges, bien éclairées avec un sol en bon état ?					
Les zones de manœuvre sont-elles signalées, suffisamment larges, bien dégagées et éclairées ?					
L'organisation du travail oblige-t-elle à réaliser des déplacements inutiles ou à risque ?					
Les véhicules sont-ils adaptés à l'activité demandée ?					
Pendant la conduite, y a-t-il utilisation de téléphone portable ou autre moyen de communication ?					
Un plan de circulation sans zones communes piétons véhicules est-il en usage ?					

Un danger lié aux déplacements et à la circulation est-il mis en évidence ?

DANGER LIÉ AUX CHUTES DE PLAIN PIED ET DE HAUTEUR

Le sol est-il dégradé ? Trou, revêtement inégal... ?					
Le sol est-il inégal : marche, pente, ... ?					
Le sol est-il encombré : palettes, câbles, outils ... ?					
Les zones de passages sont-elles étroites, encombrées, mal éclairées ?					
Faut-il longer des zones dangereuses pour avancer (machines, partie saillante) ?					
L'accès à des zones en hauteur est-il nécessaire : toit, armoire, machine ?					
Utilise-t-on des échelles, escabeaux, nacelles ... ?					
Utilise-t-on des moyens de travail en hauteur bricolés ou inadaptés ?					
Les escaliers, passerelles sont-ils équipés de main courante ?					

Un danger lié aux chutes est-il mis en évidence ?

Annexe 3. Cotation des risques

Unité de travail:	Ecole de Durand				
Service(s) concerné(s):	Caisse des écoles				
Nbre d'agents	8				
Evaluation des risques					
Activité	Risque(s) recensé(s)	EVRP			Moyen de maîtrise
		F	G	R	
Réception des repas	Manutention manuelle de charges	F3	G2	R2	Utilisation de chariot
Distribution des repas	Gestes répétitifs (maladie)	F3	G2	R2	
Surveillance des enfants	Bruit	F4	G2	R3	Changement des couvert(matériaux moins) bruyants
Surveillance des enfants	Bruit	F4	G2	R3	Utilisation de patin sous les chaises
Surveillance des enfants	Circulation et travail de plain-pied	F4	G2	R3	Remplacement des carreaux
Surveillance des enfants	Circulation et travail de plain-pied	F4	G2	R3	Chaussures de sécurité anti-dérapante
Entretien des écoles	Chimique	F4	G2	R3	Utilisation de gants

Annexe 4. Structure de l'école de Durand « Sistema Ambiente »

Contenu du rapport

N° 12

ECOLE DE DURAND	1
COUR	2
RÉFECTOIRE	3
MANIPULATION ET SERVICE DES ALIMENTS CUITS - ALIMENTAIRE	4
SALLE ADMINISTRATIVE	5
ACTIVITÉ ADMINISTRATIVE	6
SALLE DE CLASSE	7
APPRENTISSAGE	8
TOILETTES	9
ENTRETIEN DES TOILETTES	10
TOUS LES LOCAUX	11
ENTRETIEN DES LOCAUX	12

Annexe 5. Fiche de risque par fonction « Sistema Ambiente »

FICHE DE RISQUE PAR FONCTION

ATTRIBUTION: Maitre'

qui travaille dans la phase de travail phase de travail Apprentissage

ÉLÉMENTS DE DESCRIPTION ET D'INFORMATION RELATIVES AUX RISQUES

FACTEURS DE RISQUE PRÉSENTS: **1° GROUPE DE FACTEURS**

éléments nécessaires à chaque milieu de vie, à partir de laquelle les effets d'intensité de l'évaluation

ANALYSE DES RISQUES LIÉS À AÉRATION

Dans ce local il y a un système de ventilation ; sa capacité à changer l'air est indiqué dans les annotations.

Le système fonctionne continuellement pendant le travail.

On a déjà signalé que dans ce local il y a des courants d'air ; le service responsable examinera les motifs de suppression .

On a relevé la nécessité de climatiser les locaux durant l'été ; elle sera étudiée par les services de prévention et techniques.

Il faut éviter l'ensoleillement direct des fenêtres de ce local; Vous trouverez à cet égard.

Il faudra examiner de nouveau les conditions d'humidité de ce local.

ANALYSE DES RISQUES LIÉS À ÉCLAIRAGE

Dans ce local la lumière utilisée à l'intérieur est naturelle et on utilise en partie artificiel.

Les voies de circulation sont éclairées directement.

Il y a habituellement des changements ou des variations de luminosité.

Des lumières d'alerte sont installées.

Les fenêtres sont nettoyées par intermittence.

ANALYSE DES RISQUES LIÉS À BRUIT ET VIBRATIONS

L'exercice des fonctions de travail il demande du calme.

En outre les mêmes employés jugent le niveau de bruit acceptable.

Les origines des dérangements causés par le bruit sont d'un ensemble de facteurs.

Sur la base de l'analyse effectuée, il ne faut pas d'interventions particulières pour la réduction des niveaux de bruit existants .

On a pas considéré nécessaire de vérifier les valeurs d'émission de vibrations qui se transmettent à l'opérateur.

Annexe 6. Fiche de risque des employés « Sistema Ambiente »

MATURIN VIVIANE (code: LV2941246266) du 29/04/2015

ECOLE DURAND ECOLE DE DURAND

du 29/04/2015 - A été préposée dans la phase de travail Entretien des locaux - lieu de travail: Tous les locaux - avec la fonction Agent de nettoyage - avec un pourcentage du 70 pour cent du temps de travail: heures d'exposition par jour: - avec des minutes par jour et avec des pauses: - heures d'exposition hebdomadaire: - heures moyennes supplémentaires: description de la fonction: Il s'occupe de l'entretien des locaux avec l'usage de produit ménager, produit chimique ainsi que du matériel d'entretien ménager.

RISQUES:

L'ÉVALUATION DES RISQUES: ÉCLAIRAGE: Dans ce local la lumière utilisée à l'intérieur est naturelle et on utilise en partie artificiel.

Les voies de circulation sont éclairées directement.

L'ÉVALUATION DES RISQUES: AÉRATION:

Dans ce local il y a un système de ventilation ; sa capacité à changer l'air est indiqué dans les annotations.

Le système fonctionne continuellement pendant le travail.

BRUIT: risque bas pour la sécurité et insignifiant pour la santé des travailleurs

VIBRATIONS: risque bas pour la sécurité et insignifiant pour la santé des travailleurs

ÉMISSIONS DE GAZ, POUDRES, FUMÉES, VAPEURS: risque bas pour la sécurité et insignifiant pour la santé des travailleurs

Nous avons jusqu'ici considéré qu'il est nécessaire de faire des mesures de pollution de l'environnement pour cette phase de travail.

AGENTS CHIMIQUES: risque bas pour la sécurité et insignifiant pour la santé des travailleurs

AGENTS BIOLOGIQUES: risque bas pour la sécurité et insignifiant pour la santé des travailleurs

Les employés affectés à une activité au contact de agents du groupe 1 sont soumis au contrôle sanitaire Oui.

GESTION DES DÉCHETS DE TRAVAIL: risque bas pour la sécurité et insignifiant pour la santé des travailleurs

RADIATIONS IONISANTES: risque bas pour la sécurité et insignifiant pour la santé des travailleurs

CHAMPS ÉLECTRIQUES ET ÉLECTROMAGNÉTIQUES: risque bas pour la sécurité et insignifiant pour la santé des travailleurs.

DÉPLACEMENT DES CHARGES: risque bas pour la sécurité et insignifiant pour la santé des travailleurs

ORDINATEURS: risque bas pour la sécurité et insignifiant pour la santé des travailleurs

STRESS AU TRAVAIL

Dans cette phase de travail on n'a pas relevés d'éléments qu'on peut considérer comme facteurs de stress au travail

Annexe 7. Extrait de Questionnaire Sistema Ambiente

FICHE D'ÉVALUATION DES RISQUES DE TRAVAIL DU GROUPE D'EMPLOYÉS INTÉRESSÉS À LA MÊME PHASE DE TRAVAIL

ENTREPRISE **ECOLE DURAND**
ÉTABLISSEMENT **ECOLE DE DURAND**
LIEU DE TRAVAIL **TOUS LES LOCAUX**
PHASE DE TRAVAIL **ENTRETIEN DES LOCAUX**

ORGANISATION DU TRAVAIL

Les tâches qui ont lieu au sein de cette phase des travaux sont:

appellation.....

L'exécution est la suivante:

.....

La durée moyenne de l'exercice de cette tâche est:

À propos de l'organisation du travail pour cette tâche sera de faire les observations suivantes:

.....

appellation.....

L'exécution est la suivante:

.....

La durée moyenne de l'exercice de cette tâche est:

À propos de l'organisation du travail pour cette tâche sera de faire les observations suivantes:

.....

L'expression des employés, suite à l'égard du flux de travail actuel, permet l'évaluation suivante:

.....

Analyse des risques liés à 1° groupe de facteurs

éléments nécessaires à chaque milieu de vie, à partir de laquelle les effets d'intensité de l'évaluation

ÉCLAIRAGE.....

Caractéristiques de l'éclairage à signaler:

.....

Annexe 8. Extrait de plan d'action Systeme Ambiente

L'ÉVALUATION DES RISQUES ET PLAN D'ACTION

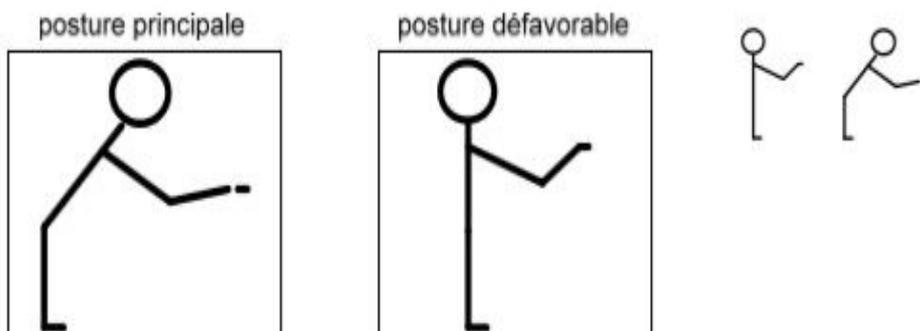
à l'aide de dispositifs de protection personnelle

	PLAN D'ACTION Donner des gants
►	CONDITIONS OPÉRATIONNELLES
	L'intervention se propose: amélioration de l'hygiène
	très utile
	Le fait de ne pas réaliser cette intervention peut être la cause d'EFFETS LÉGERS avec moyenne probabilité.
	Exécuter d'ici le: 31/05/2015
	/ Nouvelle échéance:.....
	/ Exécution partielle à la date de
	sur:
	/ Exécution complète à la date de
	sur:
	/ le responsable direct signature

Annexe 9. D'extrait d'analyse ergonomique Sistema Ambiente

2 4

Analyse ergonomique de: **Agent de cantine - Manipulation et service des aliments cuits** - alimentaire - Agent de cantine - Ecole Durand - Ecole de durand - du 29/04/2015



Analyse ergonomique de:

Agent de cantine - Manipulation et service des aliments cuits - alimentaire - Agent de cantine - Ecole Durand - Ecole de durand - du 29/04/2015

La fonction effectuée est Agent de cantine.

L'exécution de la fonction consiste en: Elle s'occupe de la réception des repas, du service de distribution, de l'entretien du réfectoire..

La position principale pendant le travail est Tronc incliné devant (15-30°), pendant le 60 pour cent du temps;

La position secondaire plus considérable est Mains sous le coeur et tronc vertical pendant le 30 pour cent du temps.

L'indice de la fatigue par rapport aux positions assumées indique la condition **fatigante**

Des déplacements avec des poids sont effectués ;

la consommation de Kilo/calories par jour a été calculée **531** pour les femmes et **661** pour les hommes, dans N° 4 heures de travail par jour.

Dans l'examen mené le manutention des charges est à considérer au-delà des limites de poids conseillées pour une opération sur **1**.

L'index cumulatif des opérations considérées est indiqué comme **Limite**.

Table des matières

1.	Les conditions de travail.....	9
1.1.	Qu'est-ce que les conditions de travail ?	9
1.2.	La réglementation [2]	9
1.3.	Les conditions de travail, partie intégrante du référentiel OHSAS 18001.....	10
A)	Normes	11
B)	Santé et sécurité au travail : référentiel OHSAS 18001 [3]	12
C)	Cohésion entre les conditions de travail et le référentiel OHSAS 18001	13
2.	Les impacts des conditions de travail [4 ; 5]	14
2.1.	Les impacts sur le salarié.....	15
2.2.	Les impacts pour l'organisme.....	17
3.	Améliorer ses conditions de travail [7]	19
3.1.	L'identification et l'évaluation des risques.....	20
3.2.	Les moyens de maîtrise des risques [10]	20
3.3.	Evaluation des risques professionnels	23
A)	Mise en place du document unique en collectivité	27
B)	Mise en place du document unique avec un progiciel de gestion HSE.....	28
4.	Les conditions de travail au cœur de la stratégie.....	30
4.1.	La Responsabilité Sociétale de l'Entreprise.....	30
A)	Norme ISO 26000 [14].....	31
B)	L'organisation de travail.....	33
4.2.	L'impact du salarié au cœur de la stratégie	35
	Conclusion	36
	Bibliographie.....	39
	Annexe	40