


RIM
**RISQUES
INDUSTRIELS
MAJEURS**

 RETROUVEZ TOUTES LES FICHES RIM SUR INTERNET À L'ADRESSE : WWW.FCE.CFDT.FR / FICHE PRATIQUE

N° 7
CHIMIE ÉNERGIE

FACTEURS HUMAINS, ET ORGANISATIONNELS DE LA SÉCURITÉ (FHOS) APPROCHE CFDT

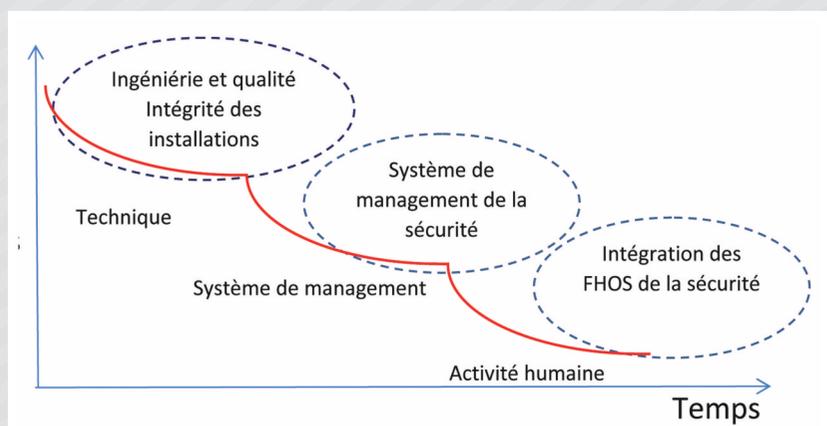
Les directions mettent en œuvre une nouvelle étape pour analyser et concevoir la sécurité : la prise en compte des facteurs humains et organisationnels (FHOS.) Cette fiche est principalement destinée aux membres de CHSCT mais elle doit également permettre d'argumenter les diagnostics des délégués syndicaux, du Personnel et du CE sur l'organisation de l'entreprise.

LES FACTEURS HUMAINS ET ORGANISATIONNELS DE LA SÉCURITÉ EN QUELQUES MOTS

L'histoire de la sécurité industrielle montre une amélioration continue qui passe par des étapes successives rappelées dans le cahier de la sécurité ICSI :

« **La prévention des accidents de process a d'abord reposé sur la conception technique : le travail des ingénieries a permis de mieux préserver l'intégrité des installations dans des situations inhabituelles. Les accidents de Seveso (1976) et Three Mile Island (1979) ont donné lieu à un renforcement des exigences réglementaires (directive Seveso 1 en 1982), et à la mise en place de politiques de sécurité globales dans les grandes entreprises à risques. Ce formalisme s'est renforcé avec la directive Seveso 2 (1996), et la mise en place des Systèmes de Gestion de la Sécurité. Ces actions techniques et d'organisation ont entraîné dans certains secteurs une tendance à la diminution continue des accidents liés au process. Mais, dans beaucoup d'entreprises, cette amélioration marque un palier, les améliorations atteignent un plateau et le renforcement des formalismes n'aboutit plus à une diminution des défaillances.** » Daniellou et al (2009).

Les FHOS constitue une 3^{ème} étape dans la recherche permanente de l'amélioration de la Sécurité.





CHIMIE ÉNERGIE

L'analyse et la prise en compte de l'activité humaine dans le travail sont un levier supplémentaire pour améliorer la sécurité industrielle. Cette évolution ne peut être effective sans demander l'avis des salariés et des organisations syndicales.

La dimension FHOS est également un outil pour agir en amont de l'incident redouté :

1. en réduisant la probabilité qu'ils se produisent,
2. en fiabilisant les sites industriels majeurs, les rendant plus sûr pour leur environnement,
3. en évitant les incidents des installations avec les conséquences humaines qu'ils peuvent avoir.

Les FHOS visent à développer une véritable culture de sécurité dans l'entreprise. Pour la FCE-CFDT, cette culture de sécurité doit permettre d'améliorer les pratiques réelles de travail et pas uniquement les indicateurs statistiques (taux fréquence, etc). Les actions menées dans ce domaine peuvent agir positivement sur la sécurité des installations mais également sur les conditions de travail, la santé des salariés et la prévention des risques psychosociaux.

NE PAS ATTENDRE L'ACCIDENT !

Malheureusement, ce sont souvent les accidents qui marquent des étapes décisives dans la prise en compte de la sécurité. L'analyse de ceux-ci et le retour d'expérience qui en découle est particulièrement important. Lors de l'analyse d'accidents, les directions concluent trop souvent que la cause est uniquement due au « Comportement Humain ». Cette posture des directions leur permet de ne pas remettre en cause leur organisation. Or, la focalisation sur l'individu ne suffit pas à expliquer à lui seul un accident.

Il est important d'être rigoureux lors de l'examen d'un évènement (accident / incident / situation) afin de déterminer les causes réellement impliquées : multiplicité des facteurs. Ce travail devra être global en incluant les dimensions FHOS (organisation, management, dispositifs techniques, collectifs et environnement de travail).

C'est à partir de cela que des mesures efficaces de prévention seront mises en place afin d'éviter qu'un évènement similaire se reproduise comme par exemple des actions de formation, d'information, de matériels supplémentaires, embauches de personnel, etc.

Pour la FCE-CFDT : les militants des CHSCT doivent s'investir pour que chaque analyse remonte aux causes profondes de l'accident.

COMPORTEMENTS ET SITUATION DE TRAVAIL : RÉFLEXIONS ET POSITIONS CFDT

Contrairement à une idée reçue, l'humain n'est pas le maillon faible de l'installation industrielle. C'est une approche que la CFDT s'attache à défendre. D'ailleurs, l'étude du quotidien des opérationnels atteste que la plupart des dysfonctionnements sont « rattrapés » par les salariés eux-mêmes.

Vu de l'employeur, le comportement se limite souvent au constat d'une déviance, qui amène l'individu à commettre une erreur par un non-respect de règles prescrites : port des équipements de protection individuelle (EPI), respect des procédures. Les salariés sont donc catalogués comme faillibles.



Les méthodes visant à sanctionner ou licencier les salariés ne pourront jamais améliorer le comportement recherché. La FCE-CFDT est contre de telles politiques qui divisent le personnel, détruisent la confiance et la coopération engendrant une implication moins forte dans l'entreprise et réduisant les remontées d'évènements. Au final, nul n'est gagnant et surtout pas la sécurité.

Les comportements de conformité et d'initiative améliorant la sécurité industrielle doivent être identifiés et valorisés afin qu'ils soient perçus comme positifs. Pour cela, l'exemplarité du management est une condition indispensable !

Le comportement est influencé par de nombreux facteurs. En accomplissant les tâches, les opérateurs adaptent leurs gestes en intégrant des niveaux de performance à atteindre : la production, la qualité, la sécurité, le délai, l'application des prescriptions, tout en essayant de se préserver des conséquences négatives (physiques, etc.). Ces adaptations ou compromis dépendent des marges de manœuvre qu'ont les opérateurs. Ces marges sont de nature différente comme les informations, les délais, les matériels, les moyens financiers, la formation ou l'application des procédures.

Si des comportements ne sont pas souhaitables du point de vue de la sécurité, la meilleure façon de diminuer leur probabilité est de modifier l'organisation, les caractéristiques des situations ou des dispositifs techniques qui ne sont pas conformes aux propriétés humaines. Pour la CFDT, la diversité et les limites de l'Homme nécessitent d'être prises en compte dès la conception des installations ou des postes de travail. Dans le cas contraire, sur le long terme les conditions de travail seront intenable et défavorables à la sécurité. Si ces paramètres ne sont pas retenus, si les opérateurs n'ont pas de possibilités d'échanger entre eux, si la hiérarchie n'examine pas les difficultés soulevées, la moindre variation peut conduire à un accident.

L'ORGANISATION MODIFIE LE COMPORTEMENT

L'expérience démontre qu'il est impossible d'anticiper tous les scénarios de dysfonctionnements d'un système et donc d'en programmer les réponses a priori. En cas de marche dégradée, seul l'humain assisté de systèmes techniques, est en capacité d'analyser les situations et de déterminer des actions à mener. Encore faut-il que l'environnement et l'organisation dans lequel il évolue lui permettent de répondre aux problématiques rencontrées !

Le comportement est largement influencé par l'organisation et le management. Les éléments qui l'influencent, doivent donc être connus et objectivés aussi bien par les salariés que par les directions faute de pouvoir analyser sereinement la situation et construire des plans d'évolutions sérieux contenant des mesures durables.

Les conséquences d'une mauvaise organisation peuvent être un mauvais aménagement du temps de travail, une charge de travail réelle manifestement excessive, des règles trop strictes ou inadaptées, des objectifs disproportionnés ou mal définis, une mauvaise adéquation du travail à la capacité ou aux moyens mis à disposition des travailleurs, un degré d'autonomie insuffisant, une mise sous pression systématique qui ne doit pas constituer un mode de management, etc.




N° 7
FICHE PRATIQUE
 RETROUVEZ TOUTES LES FICHES RIM SUR INTERNET À L'ADRESSE : WWW.FCE.CFDT.FR
! ORIENTATION

Les revendications de la CFDT devront porter sur l'adaptation de l'organisation pour permettre aux salariés de travailler dans un environnement lui laissant une certaine latitude.

Pour la FCE-CFDT, l'organisation syndicale a un rôle central dans l'amélioration de la santé, de la sécurité des personnes et des installations industrielles notamment en incluant la dimension FHOS. Nous préconisons les actions suivantes:

- ▶ chaque projet ou réorganisation contient un chapitre sur la sécurité dont les FHOS,
- ▶ chaque projet est présenté et débattu dans les institutions représentatives du personnel (IRP) : les modifications organisationnelles du service HSE (Hygiène, Sécurité, Environnement), du système de management de la sécurité (SMS), d'un programme comportemental de sécurité, de culture de sécurité, etc.
- ▶ les salariés impactés par les changements sont associés dès la définition du projet,
- ▶ les collectifs de travail peuvent s'exprimer et être entendus sur les questions de sécurité. Des espaces de dialogue existent à cet effet,
- ▶ les comportements sécurité et les initiatives sécurité sont valorisés,
- ▶ les opérationnels sont associés dans l'élaboration et la révision des prescriptions,
- ▶ l'analyse d'évènement est effectuée après chaque accident de personnes, de procédés, de transport ou sur l'environnement en relation avec le CHSCT,
- ▶ les militants CFDT sont formés à l'approche FHOS.

POUR ALLER PLUS LOIN :

Formations FHOS initiées par **IDEFORCE** et **l'ICSI**
 Contact avec la commission HSCTE du syndicat
www.icsi-eu.org



FEDERATION CHIMIE ENERGIE CFDT
 47/49, avenue Simon Bolivar ■ 75019 Paris ■ Tél. : 01 56 41 53 00 ■ Fax : 01 56 41 53 01

Site internet : www.fce.cfdt.fr / Abonnez-vous à la Newsletter !
 Ce document est conçu avec les normes Imprim'Vert


FLASHEZ MOI ;)