

Sommaire

Introduction	5
I- Présentation de l'entreprise	6
1. Le groupe AVRIL	6
2. La société LESIEUR	7
3. Le site industriel de Lesieur Vitrolles	7
3.1. LESIEUR Vitrolles en dates	8
3.2. LESIEUR Vitrolles en chiffres	8
3.3. LESIEUR Vitrolles et ses certifications	8
3.4. LESIEUR Vitrolles et son process de production	9
3.5. LESIEUR Vitrolles et ses produits (Cf. Annexe 4)	9
3.6. LESIEUR Vitrolles et ses circuits de distribution	9
3.7. LESIEUR Vitrolles et sa matrice SWOT	10
II- La présentation de l'alternance	11
1. Un contexte et des missions confiées s'inscrivant dans une démarche d'amélioration continue	11
2. Des missions diverses associées à différents projets effectués	11
2.1. Le projet de récupération du processus logistique	11
2.2. Le projet d'amélioration du suivi de déchets	12
2.3. Le projet de création de support de formations ludiques	13
2.4. La mise à jour du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels : mission principale de l'alternance	17
3. Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) dans sa globalité	18
3.1. La définition du DUERP	18
3.2. Le contexte réglementaire lié au DUERP	18
3.3. Les objectifs et enjeux du DUERP	19
3.4. La forme du DUERP	21
3.5. Le contenu du DUERP	21
3.6. Accessibilité du DUERP	21
4. État des lieux du site de Vitrolles vis-à-vis du DUERP	22
III- La méthodologie de réalisation du projet	24
1. Présentation globale de la méthodologie : une démarche en plusieurs étapes	24
2. Préparation de la démarche	24
2.1. Renseignements administratifs	25
2.2. Constitution d'un groupe de travail	25
2.3. Détermination des unités de travail, localisations et postes de travail	26
2.3.1. Les unités de travail	26
2.3.2. Les localisations	27
2.3.3. Les fonctions	28

3. Évaluation des risques	28
3.1. Identification des risques	28
3.2. Cotation et hiérarchisation des risques	31
3.2.1. Cotation du risque brut	32
3.2.1.1. Définir la gravité	32
3.2.1.2. Définir la fréquence	33
3.2.2. Cotation du risque résiduel	34
3.2.3. Hiérarchisation des risques	40
IV- Bilan	41
1. Les apports de la mission	41
2. La principale limite et préconisation	42
2.1. La limite	42
2.2. La préconisation	42
Conclusion	43
Références bibliographiques	44
Liste des abréviations	47
Glossaire	48
Sommaire des annexes	49
Annexes	50

Rapport-gratuit.com 
LE NUMERO 1 MONDIAL DU MÉMOIRES

Sommaire des figures et des tableaux

Figure 1 : Les 4 domaines du groupe Avril.....	6
Figure 2 : L'organisation du groupe Avril.....	6
Figure 3 : Les leaders du marché des sauces condimentaires	7
Figure 4 : L'historique de Lesieur Vitrolles.....	8
Figure 5 : Le process de production de Lesieur Vitrolles	9
Figure 6 : Triangle QCD (source : Fretly).....	11
Figure 7 : Indicateur du taux de valorisation de déchets mai 2021 et cumul de l'année (YTD)	12
Figure 8 : Exemple de rébus.....	14
Figure 9 : Exemple de charade	14
Figure 10 : Exemple de "Qui-suis-je?".....	14
Figure 11 : Exemples de questions, défis et mises en situation	16
Figure 12 : Échelle de score	17
Figure 13 : Classification des contraventions	19
Figure 14 : Les 4 enjeux du DUERP.....	19
Figure 15 : Extrait du DUERP avant mise à jour.....	23
Figure 16 : Extrait des renseignements administratifs	25
Figure 17 : Extrait du groupe de travail participant à la mise à jour du DUERP.....	26
Figure 18 : Liste de l'ensemble des unités de travail établies.....	27
Figure 19 : Liste des localisations de l'unité de travail L2	27
Figure 20 : Liste des fonctions	28
Figure 21 : Exemple de situation dangereuse inventorié dans l'unité de travail L1	31
Figure 22 : Liste des dommages potentiels pour la cotation de la gravité	33
Figure 23 : Barème utilisé pour la cotation de la fréquence.....	33
Figure 24 : Exemple de cotation du risque brut d'une situation dangereuse	34
Figure 25 : La méthode japonaise du 5S et sa traduction française (Source : Raphaële GRANGER, Manager Go !).....	38
Figure 26 : Application des barrières de prévention pour la cotation du risque résiduel.....	39
Figure 27 : Exemple du résultat de la cotation et la hiérarchisation d'une situation dangereuse	41
Tableau 1 : Matrice SWOT de LESIEUR Vitrolles (Personnelle, 2021).....	10
Tableau 2 : Liste des dangers issue de la fiche ED840 (INRS)	29
Tableau 3 : Barème utilisé pour la cotation de la gravité.....	32
Tableau 4 : Barème utilisé pour la hiérarchisation des risques	40

Introduction

On a souvent tendance à penser que les notions de prévention des risques professionnels résultent de la modernité du Monde actuel du fait des publications très récentes de règles de droit destinées à prévenir les accidents de travail. Or, c'est depuis la préhistoire, que l'instinct de prévention lié à l'instinct de survie est présent chez l'être humain. En effet, selon Pierre Caloni (1952), « *penser que le souci de sauvegarder l'homme dans le métier n'a commencé à se manifester qu'à la fin du XIXe siècle, par les interventions successives de la loi, équivaudrait à nier les vertus humaines de prudence et de charité, autant que mésestimer les facultés de l'intelligence* ».

Depuis des années, ce domaine ne cesse d'évoluer notamment par des développements graphiques dédiés à énoncer des consignes d'hygiène et de sécurité puis par des évolutions réglementaires qui ont permises une diminution radicale du nombre d'accidents du travail et des maladies professionnelles. On parle ici du passage d'un système orienté vers la réparation des dommages à un système désireux de prévenir les risques le plus en amont possible. En effet, l'instauration du document unique d'évaluation des risques professionnels a joué un rôle dominant. Il permet aux entreprises de s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue. Avec une fréquence de 33,5 accidents du travail pour 1000 salariés en 2019, la sinistralité a atteint son niveau le plus bas depuis 70 ans. Elle était de 120 accidents pour 1000 salariés dans les années 1950.

Dans ce cadre, la mise à jour de ce document constitue donc une nécessité organisationnelle et réglementaire de la part de l'employeur qui est le garant de la santé et de la sécurité de ses propres salariés. Certes le salarié doit nécessairement s'adapter à son environnement de travail, mais qu'en est-il du rôle des entreprises vis-à-vis des employés ? Comment peuvent-elles favoriser la prévention et l'approche sémantique de l'objectif « zéro accident » ?

De plus, les entreprises se tournent de plus en plus vers la prise en compte des aspects qualitatifs de leurs activités. Aujourd'hui, les notions de santé, sécurité et conditions de travail s'ajoutent à celles concernant la qualité des produits et des services fournis aux clients déjà prises en compte auparavant. Ce sont devenus des éléments indispensables à intégrer dans la politique entrepreneuriale afin de contribuer à la bonne gestion quotidienne ainsi qu'à la pérennité de l'entreprise.

C'est dans ce contexte que la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels constitue la principale mission qui m'a été confiée au cours de cette année.

Après avoir fait une présentation de la société Lesieur et du groupe auquel elle appartient, nous présenterons le contexte et la méthodologie suivie pour pouvoir répondre à cette mission. Nous exposerons les différentes étapes de la démarche et nous discuterons des principales limites et axes d'amélioration. Enfin, la conclusion sera l'occasion de synthétiser les apports de l'étude et les principaux éléments à retenir.

I- Présentation de l'entreprise

1. Le groupe AVRIL

Fondé en 1983 à l'initiative du monde agricole français d'abord sous le nom de Sofiprotéol, le groupe Avril est devenu un groupe agro-industriel et financier majeur présent dans des secteurs aussi diversifiés que l'alimentation humaine, la nutrition et les expertises animales, les énergies et la chimie renouvelable. Il dispose d'un portefeuille de marques fortes, leaders sur leurs marchés dont Diester, Sanders, Olean, Matines etc... Le groupe AVRIL recouvre l'ensemble des filières des huiles et protéines, et s'appuie sur son métier industriel, organisé autour de sa société de financement et de développement, Sofiprotéol et de quatre domaines structurés autour des produits et clients et de leurs activités respectives.

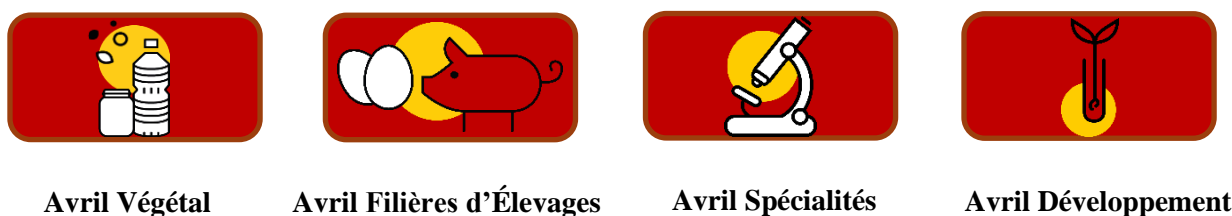


Figure 1 : Les 4 domaines du groupe Avril

Présent sur le territoire français (Cf. Annexe 1) mais également à l'international dans 19 pays (Cf. Annexe 2), le groupe Avril est un acteur incontournable de l'agriculture française qui a réalisé en 2020, un chiffre d'affaires de 5,8 Md d'euros.



2. La société LESIEUR

Créée en 1908 par Georges Charles Lesieur à Coudekerque-Branche sous le nom d'«Huileries Georges Lesieur », Lesieur est une S.A.S agroalimentaire française spécialisée dans le raffinage et le conditionnement d'huiles alimentaires ainsi que, depuis septembre 2008 dans la fabrication et commercialisation de sauces condimentaires. C'est en 1988 que la société fut rachetée par le groupe italien Eridania-Béghin-Say avant d'être rachetée en 2003 par le groupe Avril (anciennement Sofiprotéol) pour pouvoir développer son domaine « Avril Végétal ».

Avec un chiffre d'affaires de 570 millions d'euros en 2020, Lesieur est le leader du marché des huiles en France et occupe la 4^{ème} place de la catégorie des sauces et condiments. Cette société est composée de 660 collaborateurs occupant 4 usines de production dans le pays.

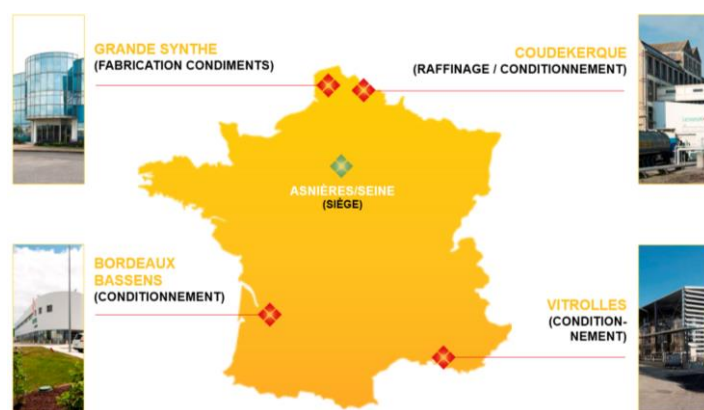


Figure 2 : L'implantation de Lesieur en France

Ses principaux concurrents pour l'activité huiles, sont les marques distributeurs et les premiers prix. Pour l'activité sauces condimentaires, Lesieur occupe la quatrième place sur le marché derrière les marques distributeurs, Amora et Benedicta.



Figure 3 : Les leaders du marché des sauces condimentaires

3. Le site industriel de Lesieur Vitrolles

Le site de Lesieur de Vitrolles est dédié au conditionnement d'huiles végétales dites « à goût », majoritairement les huiles d'olive, mais aussi de pépins de raisin et des assemblages d'huiles (origines racines : Italie, Espagne, France, Maroc...).

3.1. LESIEUR Vitrolles en dates



Figure 4 : L'historique de Lesieur Vitrolles

3.2. LESIEUR Vitrolles en chiffres

Le site de Vitrolles est composé de 37 employés titulaires (Cf. Annexe 3) et a une production sur deux postes 5 jours sur 7. Il est constitué de quatre lignes de conditionnement permettant de produire « en masse » grâce à une cadence de 3000 à 12000 bouteilles par heure. Ceci permet ainsi au site de Lesieur Vitrolles de conditionner 23 millions de litres d'huiles par an dont 90% du volume est constitué par de l'huile d'olive.

3.3. LESIEUR Vitrolles et ses certifications

Afin d'être reconnu mondialement pour ses productions et de se différencier de ses concurrents, le site de Vitrolles possède les cinq certifications mentionnées ci-dessous.



En effet, depuis 2002 l'entreprise est certifiée ISO 14001 qui est destinée à promouvoir et encadrer une démarche de management environnemental.



Les années suivantes, Lesieur Vitrolles a obtenu la certification ISO 50001 qui est fondée sur la mise en place d'un système de management de l'énergie.



En 2005, Lesieur Vitrolles décroche la certification incontournable pour les industries agroalimentaires : l'IFS (International Featured Standard). Elle est le prérequis essentiel pour les entreprises souhaitant accéder à la grande distribution française, allemande et italienne. Mise en place par la grande distribution, cette certification permet de vérifier la sécurité et la qualité de l'ensemble des productions des fabricants de produits de marque de distributeur (MDD) et/ou de produits premier prix et améliore aussi la renommée de l'entreprise.



En 2011, l'entreprise a obtenu la certification des produits issus de l'agriculture biologique par Ecocert.



Pour finir, Lesieur Vitrolles est également certifié Kasher depuis quelques années. Elle atteste de la conformité des matières premières utilisées et du mode de fonctionnement de l'entreprise avec la loi sur l'alimentation juive énoncées dans le *Shulchan Aruch*, la référence de la loi juive religieuse. Ce sont des représentants du Grand Rabbinat qui effectuent les audits afin de vérifier la conformité continue.

13.4. LESIEUR Vitrolles et son process de production

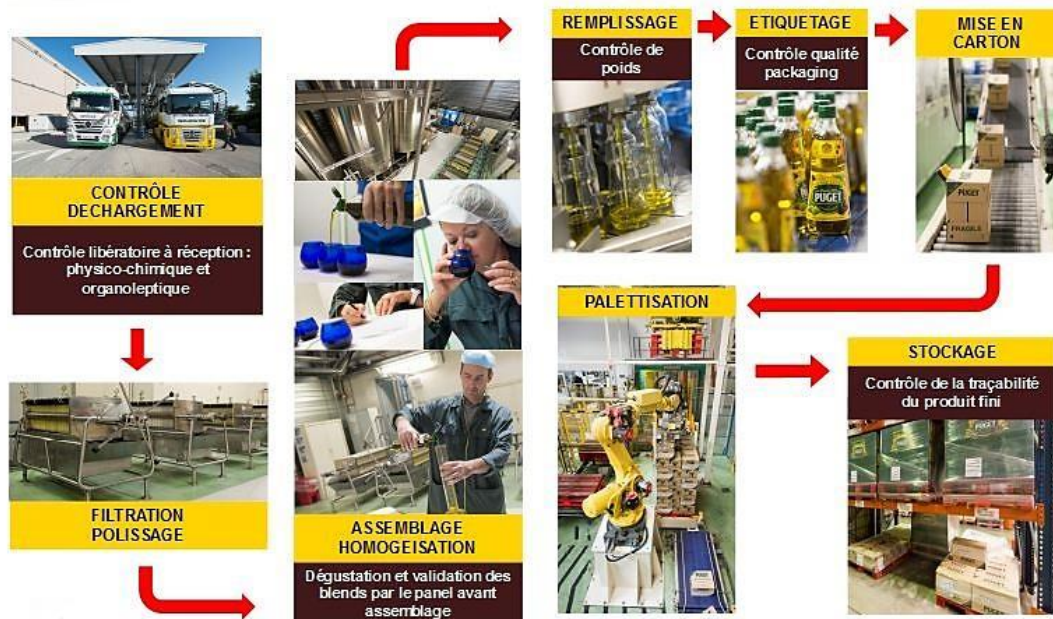


Figure 5 : Le process de production de Lesieur Vitrolles

3.5. LESIEUR Vitrolles et ses produits (Cf. Annexe 4)

Lesieur conditionne environ 94 références sur le site de Vitrolles avec 12 formats de bouteilles de capacités différentes (de 0,25L à 1000L). On retrouve notamment les marques Lesieur Huile d'Olive et Puget. Récemment, le site a commencé à conditionner une gamme origine : Portugal, Italie et Grèce... Mais aussi le meilleur du savoir-faire des Moulins Français avec sa référence 100 % Origine France.

3.6. LESIEUR Vitrolles et ses circuits de distribution

Lesieur exporte ses produits à l'international, dans plus de 60 pays. De plus, l'entreprise utilise le marché du B to C² avec de nombreuses GMS (Grande et Moyenne Surface) en produisant aussi des MDD (Marque De Distributeur), mais aussi le B to B³ avec la restauration hors foyer et la plateforme commerciale Avril Oil & Ingredient Solutions qui assure la gestion de l'offre de produits pour les industriels de l'agroalimentaire.

3.7. LESIEUR Vitrolles et sa matrice SWOT

La matrice SWOT est un outil de stratégie d'entreprise permettant de mettre en évidence les forces que possèdent l'entreprise pour compenser ses faiblesses et faire face aux opportunités et menaces du marché dans lequel l'entreprise évolue. Elle permet d'envisager les possibilités d'évolutions futures dépendantes de la demande et d'un environnement concurrentiel.

Tableau 1 : Matrice SWOT de LESIEUR Vitrolles (Personnelle, 2021)

	Positif	Négatif
Interne	<p>FORCES</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Leader du marché des huiles alimentaires ➤ Détient la marque de renommée nationale Puget ➤ 90% de notoriété globale ➤ 6,5 millions de foyers acheteurs en 2018 ➤ Forte communication publicitaire misant sur le côté sympathique de Fernandel ➤ Exportation dans plus de 60 pays (Europe, Asie...) ➤ Large gamme de produits permettant de toucher un maximum de clients ➤ Savoir-faire et expérience dans le secteur faisant l'objet de certifications ➤ Implanté dans le bassin méditerranéen comme les autres principaux producteurs d'huiles d'olives ➤ Personnel formé ➤ Lancement de nouveaux produits récurrents avec offre de packaging original ➤ Conditionne de l'huile d'olive d'origine France ➤ <u>Culture d'entreprise basée sur une démarche d'amélioration continue</u> 	<p>FAIBLESSES</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Dépendance vis-à-vis des fournisseurs ➤ Prix de vente élevé ➤ Coûts fixes importants ➤ Conditionne pour les MDD (Auchan et Carrefour) accentuant ainsi la concurrence pour la marque Puget ➤ Relation avec la supply⁴ ➤ Absentéisme assez fréquent ➤ Petite taille de l'entreprise possédant une pyramide des âges vieillissante ➤ Produits achetés seulement par les populations de plus de 35 ans
Externe	<p>OPPORTUNITÉS</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Forte demande d'huile d'olive dû à ses aspects bénéfiques pour la santé et à ses qualités culinaires intrinsèques : <ul style="list-style-type: none"> - 3 121 000 tonnes produites dans le Monde pour la campagne 2019/2020 - 1 989 000 tonnes en Europe pour la campagne 2019/2020 - 120 000 tonnes/an en France ➤ L'huile d'olive représente environ 40% du marché de l'huile en France ➤ 3 094 000 tonnes d'huile d'olive consommées en 2019/2020 (6% de plus qu'en 2018/2019) 	<p>MENACES</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Croissance des nouveaux entrants : nouveaux pays producteurs (Ex : Tunisie avec 350 milles tonnes en 2019/2020 contre 140 milles tonnes en 2018/2019) ➤ Concurrence intra sectorielles des Marques de Distributeurs ➤ Produits de substitution : autres types d'huiles, beurre, margarine ... ➤ Culture des olives dépendante des aléas climatiques ➤ Marché des huiles varié en termes de goût, qualité et prix

II- La présentation de l'alternance

1. Un contexte et des missions confiées s'inscrivant dans une démarche d'amélioration continue

Dans le cadre de l'étude, la matrice précédente nous a permis d'identifier un point clé positif du site de Vitrolles, indiquant que la culture d'entreprise est basée sur une démarche d'amélioration continue. En effet, Lesieur Vitrolles ne souhaite pas se contenter de prendre des mesures correctives de temps à autre, en espérant d'éviter un dérèglement majeur qui pourrait nuire à sa réputation ou à sa situation financière. Au contraire, pour améliorer sa performance, il est nécessaire d'engager une véritable démarche d'amélioration continue qui consiste à remettre en cause et modifier périodiquement ses propres pratiques et processus en recherchant des solutions adaptées dans une logique de transformation durable.

C'est pour cette raison, qu'aujourd'hui encore, le site de Vitrolles s'inscrit sans cesse au quotidien dans une dynamique de changement avec de nombreux projets en cours de réalisation et des actions menées dans le cadre de cette démarche.

2. Des missions diverses associées à différents projets effectués

2.1. Le projet de récupération du processus logistique

Depuis sa création en 2006, le site de Vitrolles sous-traitait ses opérations de transport de marchandises à la plateforme logistique XPO qui faisait partie même de notre bâtiment. Elle était garante de l'expédition de nos produits finis en respectant le tryptique « Qualité-Coût-Délai ».

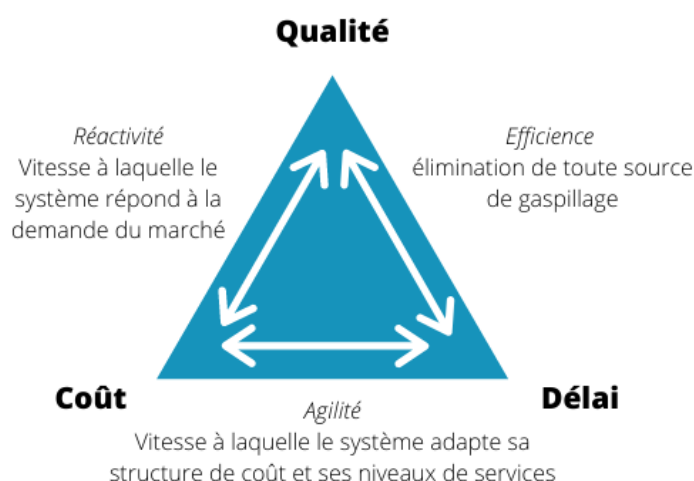


Figure 6 : Triangle QCD (source : Fretly)

En effet, ce triangle illustre parfaitement l'équilibre de ces trois facteurs qu'une entreprise doit respecter afin d'obtenir une performance optimale.

Afin de répondre à la demande de ses clients ainsi qu'aux problèmes d'optimisation de coûts et de flux logistique, la société a décidé de reprendre cette activité à sa charge. Ceci a engendré un important déploiement de modules de formations, de recrutement, et d'achat de matériels. Parallèlement à cela, une majeure partie des documents concernant la qualité, la sécurité et l'environnement, ont dû être mis à jour en adéquation avec cette reprise d'activité. C'est dans cet aspect qu'a résidé ma principale mission au sein de ce projet. En effet, un certain nombre de procédures et formulaires ont dû être modifiés tels que la procédure d'expédition de produits finis, le plan des flux de l'usine (Cf. Annexe 5) ou même le formulaire de contrôle journalier des chariots incluant de ce fait, de nouvelles références de matériels.

2.2. Le projet d'amélioration du suivi de déchets

La législation française en matière de déchets est établie dans le Livre V du Code de l'environnement. Selon l'article R. 541-43, « les exploitants des établissements produisant ou expédiant des déchets, les collecteurs, les transporteurs, les négociants et les exploitants des installations de transit, de regroupement ou de traitement de déchets tiennent à jour un registre chronologique de la production, de l'expédition, de la réception et du traitement de ces déchets. Ce registre est conservé pendant au moins trois ans. »

Initialement, un registre non exploité était tenu au sein de l'entreprise par le responsable production de façon à tracer les déchets pour répondre à l'exigence réglementaire. Cependant, nous nous sommes vite rendus compte, qu'en plus de répondre à cette obligation, ce registre pouvait être transformé en une vraie opportunité pour l'entreprise.

En effet, le but a été de transformer ce simple fichier de suivi en un document de suivi utilisé pour mesurer la performance de l'entreprise dans ce domaine notamment en termes de tonnages et de mode de traitement mais également d'impact environnemental. L'objectif a été de rendre ce registre de base de données véritablement exploitable pour construire des tableaux de bord et avoir une vision plus synthétique. Ceci permet notamment de suivre en temps réel les quantités de déchets et le taux de valorisation afin de pouvoir former un indicateur mensuel et ainsi formaliser des bonnes pratiques et mettre en place un plan d'action.

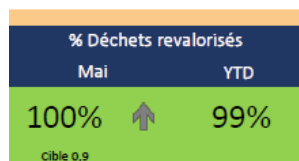


Figure 7 : Indicateur du taux de valorisation de déchets mai 2021 et cumul de l'année (YTD)

Afin de réaliser cette mission, il a tout d'abord fallu recueillir l'ensemble des documents administratifs des différents prestataires (arrêtés préfectoraux, récépissé de transport, ...), vérifier leur conformité par rapport à leurs activités, et convenir par le biais d'une rencontre avec le prestataire, d'une date mensuelle de réception des différents éléments (type de déchet, date, tonnage) nécessaires pour alimenter le tableau de suivi.

La deuxième phase a été de construire un fichier de suivi plus commode grâce aux nombreux outils que composent le logiciel Excel (liste déroulante, fonction RECHERCHEV, tableau croisé dynamique et tant d'autres) dans le but de gagner en productivité, d'obtenir une visualisation claire des données, et de rendre les résultats obtenus efficaces et précis.

2.3. Le projet de création de support de formations ludiques

Tous les ans, l'ensemble du personnel doit bénéficier d'une formation sur les bonnes pratiques QSE existantes au sein de l'usine. Afin que la formation ne soit pas fastidieuse et qu'elle soit constituée d'échanges vivants, nous essayons chaque année de créer des supports pour essayer de mobiliser au maximum l'attention des participants en continu. Ma mission dans ce projet a donc consisté à trouver un moyen de rendre ces formations annuelles plus attractives.

Cette année, nous avons opter pour la création d'un support sous la forme de jeu de piste pour la formation concernant la qualité et la sécurité des aliments et un autre sous la forme de questions/réponses pour celle concernant la sécurité du personnel.

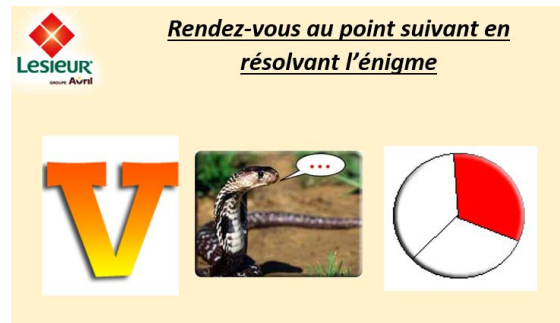
➤ Formation annuelle qualité et sécurité des aliments

Afin de créer ce support, le but a principalement été de créer des énigmes afin que chaque équipe puisse se rendre à l'itinéraire demandé au sein de l'usine. Une fois la solution de l'énigme trouvée, l'objectif était de se rendre sur les lieux et répondre aux questions et/ou mises en situation affichées. La première équipe arrivant en premier à la fin du parcours gagnait la partie.

Dans un premier temps, la méthodologie suivie pour la création du jeu a été de créer 3 types d'énigmes afin de pouvoir diversifier et rendre plus attrayante la formation.

On retrouve notamment :

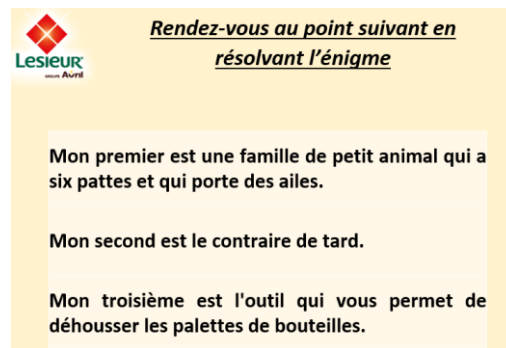
- Des rébus qui consiste à deviner une phrase ou un mot à partir d'une ou plusieurs images qui se succèdent ;



Réponse : V SSS Tiers → Vestiaires

Figure 8 : Exemple de rébus

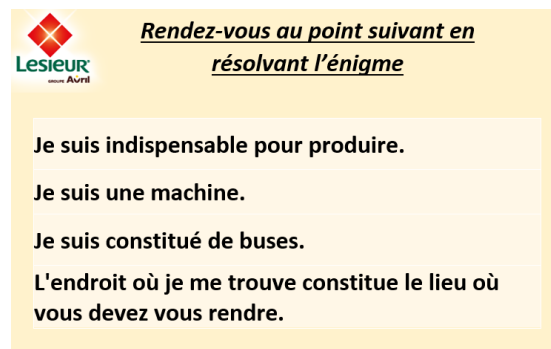
- Des charades qui constituent une forme de devinette combinant des jeux de mots et de la phonétique ;



Réponse : Insect tot cutter → insectocutter

Figure 9 : Exemple de charade

- Des « qui-suis-je ? » qui sont des devinettes très appréciées pour développer la réflexion.



Réponse : Remplisseuse

Figure 10 : Exemple de "Qui-suis-je?"

Dans un second temps, le but a été de créer les questions et les mises en situation associé à chaque étape du parcours.

Exemple concret : étape de la salle de pause

1 Répondre à l'énigme suivant :



2



Réponse : Sale 2 pause → Salle de pause

2 Se rendre en salle de pause ;

3 Répondre aux questions et/ou mises en situation affichées ;

Questions

Mise en situation



Répondez aux questions ci-dessous

1. Donnez la définition d'un allergène et deux exemples de symptômes qu'il peut provoquer.
2. Citez deux allergènes que l'on peut apporter via la nourriture que l'on apporte sur le site.
3. Quelles sont les bonnes pratiques indispensables à respecter pour la sécurité des aliments après avoir fumer ou manger? Et pourquoi?

Réaliser le mot mêlé ci-dessous correspondant aux 4 grandes familles de dangers en agro-alimentaire

F	H	S	U	U	M	H	X	B	U	N	R	M	N	E
X	A	G	S	C	H	I	M	I	Q	U	E	T	K	
M	I	C	R	O	B	I	O	L	O	G	I	Q	U	E
R	A	X	G	L	G	S	L	I	P	Q	B	Z	U	F
A	L	L	E	R	G	E	N	E	S	Y	T	T	Q	N
W	U	T	W	P	H	Y	S	I	Q	U	E	D	U	
R	N	E	Y	J	R	A	S	J	Z	J	I	M	Q	B
D	F	B	F	Y	E	T	Z	O	I	X	U	Z	V	O
Q	S	Q	B	Q	F	J	V	G	K	O	F	H	I	S
C	W	K	M	Ç	Z	K	F	Z	X	B	U	L	G	L

4 Correction sous forme d'échanges entre l'équipe et l'animateur ;

5 Répondre à l'énigme suivante pour rejoindre l'étape suivante du parcours.

➤ Formation annuelle sécurité du personnel

Pour cette formation, l'objectif a été de créer des questions, des mises en situation et des défis selon les thèmes suivants :

- Travail en hauteur ;
- Circulation ;
- Sécurité machine ;
- TMS ;
- Coupure ;
- Bruit ;
- ATEX
- Etc....

Les catégories ont été classées selon 3 niveaux de difficulté rapportant un nombre de points différent.

- ❖ Les questions rapportent 10 points → POST-IT Bleu
- ❖ Les défis rapportent 20 points → POST-IT Rose
- ❖ Les mises en situation rapportent 30 points → POST-IT Vert

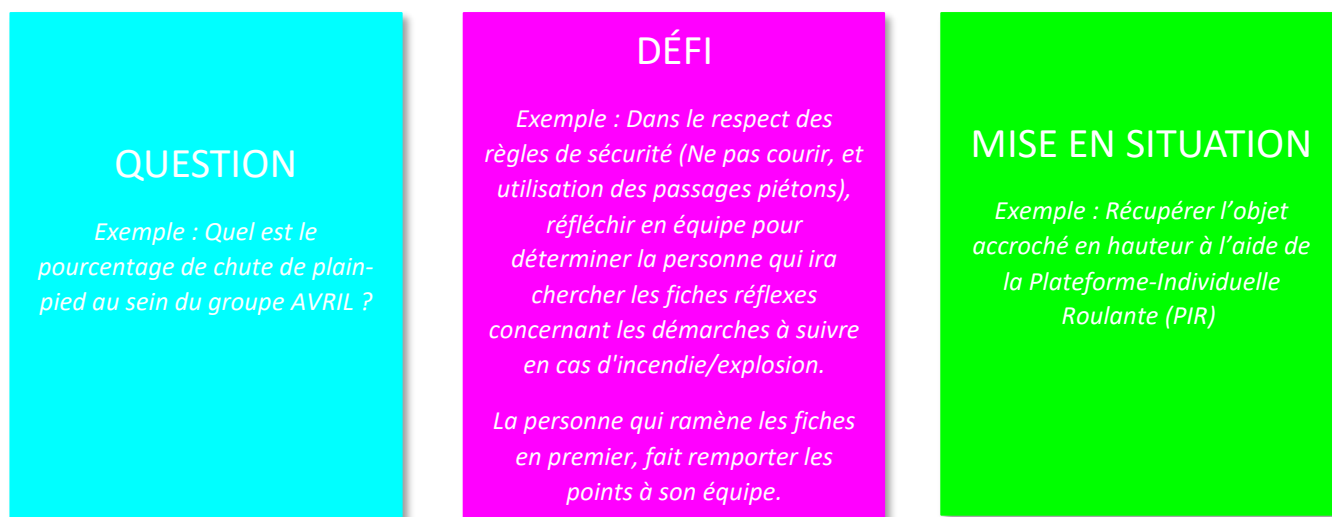


Figure 11 : Exemples de questions, défis et mises en situation

L'équipe qui joue la première choisit un numéro parmi les numéros inscrits sur les POST-IT. Pour cela, l'équipe peut s'aider de la couleur du POST-IT afin de connaître le nombre de points en jeu. Chaque numéro correspond à une question, une mise en situation ou à un défi.

Après une rapide réflexion, les membres de l'équipe proposent la ou les bonnes réponses/solutions.

- ➔ Si elle est bonne, l'animateur attribue les points et fait un apport complémentaire à l'aide des commentaires qui accompagnent chaque question, défi ou mise en situation.
- ➔ Si elle est fausse ou incomplète, l'équipe adverse peut faire une proposition (et marquer les points en cas de bonne réponse).

Ensuite, le post-it peut-être décroché et les points doivent être reportés sur l'échelle des scores.



Figure 12 : Échelle de score

On passe à l'équipe suivante dans l'ordre du tour de jeu et la partie s'arrête dès qu'il n'y a plus de post-it.

2.4. La mise à jour du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels : mission principale de l'alternance

La mise à jour du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) du site de Lesieur Vitrolles a été la mission principale de mon alternance. Elle a été mise en œuvre sur un an, de l'identification des risques à leur hiérarchisation sur un périmètre délimité au service production, lignes de conditionnement.

Cette initiative, portée par la direction, a nécessité pour moi de faire des recherches importantes et une analyse approfondie des conditions de travail des salariés. Il m'a semblé pertinent d'articuler mon rapport autour des aspects pratiques de la mise en œuvre de la démarche d'évaluation (la méthode utilisée, les personnes impliquées, les freins et les ressources) et ses

apports, mais également de me questionner sur les véritables enjeux de cette démarche pour la structure, et l'ensemble de ses salariés.

3. Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) dans sa globalité

Le Document Unique D'Évaluation des Risques Professionnels est un document établi sous la responsabilité du chef d'établissement et tenu à disposition de nombreuses parties prenantes. Regroupant les résultats de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des salariés, il doit être mis à jour au minimum une fois par an et lors de tout changement majeur (nouveau process, achat d'un nouvel équipement ...). Il doit également être revu après chaque accident du travail. Sa rédaction nécessitant beaucoup de patience et de bon sens, il est le fruit d'une longue concertation entre les différents acteurs de l'entreprise.

3.1. La définition du DUERP

Le Document Unique d'Évaluation Des Risques (DUERP) est un document qui recense et hiérarchise l'ensemble des risques professionnels présents au sein d'une entreprise. Il constitue la base du programme annuel de prévention en santé et sécurité qui découle de l'ensemble des actions prioritaires déterminées à la suite de cette évaluation. En fonction de la nature des activités de sa société, l'employeur est dans l'obligation d'évaluer les risques professionnels dans le but de préserver la santé et la sécurité des travailleurs. L'évaluation doit couvrir de façon la plus exhaustive l'ensemble des risques prévisibles en milieu professionnel, qu'ils surviennent dans des conditions d'exploitation normales ou altérées.

3.2. Le contexte réglementaire lié au DUERP

Le 5 novembre 2001, la parution du décret n°2001-1016 a rendu la rédaction du Document Unique d'Évaluation Des Risques (DUERP) obligatoire dès l'embauche du premier salarié au sein d'une entreprise.

Cette obligation se base sur trois exigences émanant du Code du Travail :

- ❖ Article L.4121-1 qui précise que l'employeur a l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour garantir la sécurité et la santé mentale et physique des travailleurs ;
- ❖ Article L.4121-2 qui énonce l'obligation de procéder à l'évaluation des risques professionnels en application des neuf principes généraux de prévention ;

- ❖ Article L.4121-3 qui spécifie l'obligation de la mise en œuvre d'actions de prévention et de méthodes de travail et de production suite à l'évaluation des risques professionnels.

De plus, l'article R.4741-1 du Code du Travail stipule qu'à défaut de réalisation ou de mise à jour du DUERP, l'employeur peut être sanctionné pénalement. Il s'agit d'une contravention de cinquième classe.

CONTRAVENTION	AMENDE MAXIMUM	AMENDE FORFAITAIRE
Classe 1	38 €	11 €
Classe 2	150 €	35 €
Classe 3	450 €	68 €
Classe 4	750 €	135 €
Classe 5	1500 € à 3000 €	Néant
DELIT	3750 € au minimum	

Figure 13 : Classification des contraventions

3.3. Les objectifs et enjeux du DUERP

Le DUERP est le socle de la démarche de prévention dans une entreprise et a pour principal but d'améliorer les conditions de travail, et d'accroître la protection de la sécurité et de la santé physique et mentale des travailleurs au sein de cette dernière. Ceci se traduit par la suppression ou la réduction des risques professionnels, l'amélioration des situations existantes et la définition d'actions de prévention à mener.

Par exemple, si on évalue que la circulation des chariots représente un risque majeur au sein de l'entreprise, la mise en place de barrière pour séparer les flux chariots/piétons sera considéré comme une action de prévention à mener de façon prioritaire.

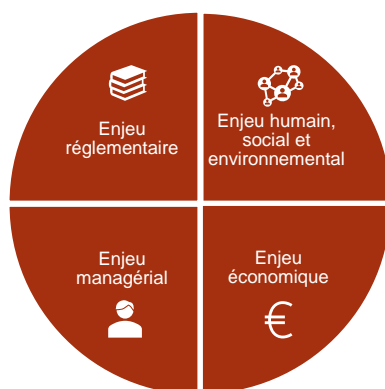


Figure 14 : Les 4 enjeux du DUERP

Selon le graphique circulaire ci-dessus le DUERP répond à 4 enjeux majeurs de l'entreprise. Tout d'abord, il représente un enjeu réglementaire car il permet de répondre aux exigences en matière d'hygiène et de sécurité et de garantir la responsabilité civile et pénale de l'employeur. Il participe également à l'amélioration en continu des conditions de travail en prenant en considération la sécurité des personnes et l'aspect humain. S'il est bien rédigé et mis à jour de manière périodique, il permet d'amorcer la démarche de prévention dans le but final d'éviter ou de réduire les accidents de travail et les maladies professionnelles. De plus, lors de l'évaluation, la collaboration avec les salariés et les autres acteurs, il permet d'enrichir le dialogue social installé au sein de l'entreprise et la motivation des travailleurs est ainsi plus intense (Cf. Annexe 6). Ceci donne lieu à la transmission d'une bonne image auprès des parties prenantes et crée ainsi un climat de confiance favorable aux échanges et aux embauches.

Le DUERP répond en outre à un enjeu managérial et décisionnel car il permet de mettre en place un programme annuel de prévention et de prioriser les actions à réaliser en fonction de l'évaluation.

Pour finir, l'élaboration de ce document a un objectif économique car en mettant en place des actions, les risques seront réduits, ce qui permet de réduire les arrêts de travail et donc les coûts qu'ils peuvent engendrer. En effet, en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, l'absence d'un salarié représente de nombreux coûts directs et indirects pour l'entreprise dus au remplacement du salarié, aux heures supplémentaires effectuées par d'autres salariés, au recours à l'intérim ou en cas de retard de production ou de livraison par exemple.

Il ne faut pas oublier non plus que ce document doit être complémentaire à l'étude des dangers qui est un document permettant de prévenir les impacts sur l'environnement et les populations. Bien que les résultats de ces deux évaluations ne soient pas formalisés par l'entreprise dans le même document, les résultats contenus doivent permettre de proposer des solutions cohérentes entre les mesures de prévention identifiées dans le document unique et les barrières de protection mentionnées dans l'étude de dangers.

Par exemple, dans le cas d'une étude d'un déversement accidentel de produit liquide dû à la rupture d'une citerne, les constats seront différents selon l'étude de dangers ou le document unique mais les mesures de prévention mises en place devront s'ajouter (exemple : conception d'équipements pour limiter les fuites tels que des boudins absorbants ou rétentions, formation des salariés, conception des allées de circulation suffisamment spacieuses, délimitées et dégagées, mise en place d'une signalisation et d'un système de sécurité adaptée, etc...).

3.4. La forme du DUERP

La réglementation n'impose pas de modèle type de Document Unique mais il doit obligatoirement prendre la forme d'un support unique écrit ou numérique selon le choix qui paraît le mieux adapté pour l'employeur. Il doit cependant permettre d'avoir une trace des résultats de manière cohérente et commode pour chacun.

3.5. Le contenu du DUERP

De façon très succincte, le texte de loi prévoit que l'évaluation « comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, y compris ceux liés aux ambiances thermiques. » (Article R4121-1 - Code du travail).

Il faudra attendre le 18 avril 2002 pour que la Circulaire DRT n° 6 du 18 avril 2002 portant sur le décret n° 2001-1016 vienne compléter la notion d'«inventaire» prévu par l'article. Elle se traduit par la réalisation de deux étapes :

- 1) L'identification de l'ensemble des dangers pouvant causer un dommage pour la santé des salariés ;
- 2) L'analyse des risques qui correspond à l'étude des modalités d'expositions des salariés aux dangers préalablement identifiés en tenant compte de l'ensemble des aspects présents au sein de l'entreprise.

La Circulaire précise également que la notion d'« unité de travail » doit être entendue au sens large pour couvrir de multiples situations d'organisation de travail. Son champ d'application peut être étendu d'un poste de travail à plusieurs types de postes occupés par des travailleurs ou des environnements de travail ayant les mêmes caractéristiques. De même, d'un point de vue géographique, les unités de travail ne se limitent pas nécessairement à des activités fixes, et peuvent également couvrir des lieux différents.

3.6. Accessibilité du DUERP

La méthode d'accessibilité au DUERP doit être organisée au sein de l'entreprise de façon à ce que l'ensemble des travailleurs puissent consulter aisément le document et les résultats de l'évaluation des risques professionnels quand ils le souhaitent. Un avis doit être affiché au sein de l'établissement afin de préciser le choix du type de support (écrit ou numérique) et le choix du lieu de conservation du document.

De plus, selon l'article R4121-4 du Code du Travail, le DUERP doit également être tenu à la
24 / 08 / 2021

disposition des membres du Comité Social et Économique ou des instances qui en tiennent lieu, des délégués du personnel, de la médecine du travail, de l'inspection du travail, des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale (ex : la CARSAT), des agents des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail (ex : l'ANACT) et des inspecteurs de la radioprotection.

4. État des lieux du site de Vitrolles vis-à-vis du DUERP

Lors de mon arrivée, le DUERP était bien présent et régulièrement mis à jour dans la base documentaire de l'entreprise comme le demandent les textes réglementaires sous la forme d'un fichier Excel. Cependant, le 15 juin 2020, un accident de travail entraînant un arrêt de travail s'est déroulé sur une des machines composant la ligne de conditionnement. En effet, un conducteur de ligne récemment embauché sur le site de Vitrolles s'est entaillé la main droite en voulant retirer une bouteille couchée et coincée dans la vis d'entrée de l'étiqueteuse, sans avoir au préalable démonté la vis du mécanisme. Lorsqu'il a tiré sur la bouteille celle-ci a cassée. Lors de la casse, il a été déstabilisé et la bouteille cassée est venue entailler sa main en appui sur le châssis. L'intervention des pompiers a été nécessaire afin d'emmener le blessé aux urgences. Cet accident a nécessité de 12 points de sutures (Cf. Annexe 7).

Suite à cet accident, une analyse a dû être réalisée afin de comprendre ce qu'il s'était passé, déterminer les causes et les actions à mettre en place pour que cette situation ne se reproduise plus dans le futur et ainsi travailler plus sereinement dans l'avenir.

Cette analyse qui est très souvent un exercice complexe et souvent mal maîtrisé, comprend plusieurs étapes :

- Un recueil des faits qui permet d'identifier le scénario de l'événement le plus probable, cohérent avec la réalité, et d'en comprendre le déroulement et les causes. Tous les faits ne sont pas des causes, il ne faut pas faire de tri ou de censure lors du recueil. Le recueil des faits passent par l'observation terrain, la mesure physique de certaines observations, des entretiens avec les témoins et/ou les collègues et la recherche documentaire (plan de prévention, consignes sécurité, fiches techniques, dossiers machines, DUERP, Retour d'Expérience des accidents similaires...) ;
- Une liste des cas concrets qui correspondent à des actions ou des événements qui se sont réellement passés et qui sont décrit de façon objectifs et précis (Exemple : « en débloquent une bouteille cassée, il s'est entaillé la main gauche » et non pas: « il n'a pas fait attention en travaillant et il s'est entaillé! ») ;

- Un arbre des causes qui se construit à partir du fait ultime et qui oblige à se poser la question qu'a-t-il fallu pour que le fait se produise ? ;
- Une recherche de solution commune et partagée à chacune des causes ;
- La mise en place et le suivi d'un plan d'action respectant les 9 principes généraux de prévention (Cf. Annexe 8) et qui a pour but d'éviter la répétition de l'écart constaté.

Lors du recueil des faits, et plus particulièrement lors de la recherche documentaire, nous nous sommes rendus compte que la situation dangereuse liée à l'accident de travail cité ci-dessus n'était pas inventorié dans le DUERP et qu'il n'y avait donc pas de bonnes pratiques écrites concernant cette intervention pour prévenir les risques d'accidents.

De plus, la consultation du document s'est rendu complexe par rapport à sa construction de base qui n'a pas suivi de procédure logique. En effet, l'ensemble des lignes du fichier Excel représentant une situation dangereuse liée à un poste de travail et une fonction, n'ont pas été conçues de façon cohérentes. Au vu du nombre de lignes et d'informations que contient ce type de document, cette méthode de construction complexifie la recherche d'une situation dangereuse lorsqu'on utilise les outils de filtre du logiciel Excel. En effet, sur l'image ci-dessous représentant une extraction de deux lignes du DUERP déjà existantes lors de l'état de lieux, nous pouvons voir que la localisation correspondant à la ligne portant le numéro 52 est définie différemment par rapport à celle de la ligne numéro 54 alors que l'on fait référence au même lieu. La localisation de la ligne 52 est caractérisée par le nom constructeur que portent les machines de l'unité de travail L1 (SICMA/SRAC/KRONES/SMI) alors que celle de la ligne 54 est définie par rapport aux fonctions, à l'utilité de ces machines (retourneuse, remplisseuse bouchonneuse, étiqueteuse).

N° ou	Unité de travail	Fonction	Localisation
52	L1	Chef de ligne L1	SICMA/SRAC/KRONES/SMI
54	L1	Chef de ligne L1	Retourneuse, remplisseuse, bouchonneuse, étiqueteuse

Figure 15 : Extrait du DUERP avant mise à jour

De ce fait, l'outil « Filtres » du logiciel Excel ne permet donc pas de répondre à son objectif principal qui est de masquer temporairement une partie des données d'un tableau afin de se concentrer sur les données de notre choix.

Dans ce cadre, mon rôle a donc été de trouver un moyen de répondre aux exigences réglementaires liées à l'obligation de mise à jour du DUERP mais également de rendre la logique de construction du document plus cohérente afin que chaque personne consultant ce dernier puisse retrouver facilement les informations qu'elle recherche sans nécessité de formation appropriée à ce logiciel qui est normalement abordable pour tous si les fichiers sont convenablement conçus.

III- La méthodologie de réalisation du projet

1. Présentation globale de la méthodologie : une démarche en plusieurs étapes

La méthodologie à suivre pour ce projet a pour but de s'inscrire dans la démarche de prévention des risques professionnels. Cette méthodologie doit être élaborée dans le cadre d'un processus dynamique qui tient compte de l'évolution des facteurs humains, techniques et organisationnels présents au sein de l'entreprise.

La conception de ce document suit une démarche structurée qui peut s'articuler selon les 5 étapes suivantes :

1. Préparation de la démarche
2. Évaluation des risques
3. Élaboration d'un plan d'action
4. Mise en œuvre des actions
5. Réévaluation des risques

Dans la suite de ce mémoire, seules les deux premières étapes vous seront présentées car la réalisation des trois suivantes n'ont pas encore eu le temps d'être réalisées.

2. Préparation de la démarche

La première étape consiste à construire une démarche participative en s'appuyant sur l'ensemble des acteurs internes de l'entreprise tels que les salariés, les Instances Représentatives du Personnel (IRP) comme les délégués syndicaux, ou toute autre personne qui justifie de compétence en matière de santé sécurité au travail.

2.1. Renseignements administratifs

Tout d'abord il est nécessaire que le document soit constitué d'une partie qui concerne les renseignements administratifs afin d'identifier plus facilement l'entreprise. Il s'agit de spécifier la localisation du site (1) pour lequel l'évaluation des risques professionnels est réalisée et d'indiquer le nombre de salariés (2).

De plus, la date de création du document (3) doit être écrite car elle permet d'effectuer les mises à jour et de conserver l'historique du DUERP. Enfin, on distinguera la date de mise à jour (4) de la date d'actualisation (5). La date de mise à jour doit s'effectuer une fois par an et être archivée au cours du dernier mois de l'année civile tandis que la date d'actualisation doit être réalisée lors de toute modification ou décision d'aménagement modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail ou lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie. Il peut s'agir de transformations importantes au poste de travail résultant d'une modification des équipements, d'un changement de process, de modification de l'organisation du travail ou de cadence ou de normes de productivité. Chaque mise à jour ou actualisation est datée et comporte le nom de la personne responsable de la mise à jour formalisée sur le document (6). Les mises à jour doivent être conservées pour une durée d'au moins 10 ans.


 PROCÉDURE DOCUMENT UNIQUE ET TRAME D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS SITE DE VITROLLES (1)				
Procédure	e	Indice 1	29/09/2015	Page 1/2
LE DOCUMENT UNIQUE EST COMPOSÉ DE TROIS VOLETS :				
	EV.R.P. E valuation des Risques Professionnels	EV.R.C. E valuation du Risque Chimique	D.R.P.C.E. D ocument Relatif à la Protection Contre les Explosions	
Référence document	GRP/EVRP			
Date de création (3)	XX/XX/XX			
Responsable de la mise à jour (6)	L.BEAURAIN			
Dernière mise à jour (4)	XX/XX/XX			
Dernière actualisation (5)	XX/XX/XX			
Effectif de l'entreprise (2) :		40		ZONES A COMPLÉTER

Figure 16 : Extrait des renseignements administratifs

2.2. Constitution d'un groupe de travail

La phase suivante consiste à constituer un groupe de travail pluridisciplinaire afin d'élaborer le DUERP de façon à ce que l'ensemble des situations à risques soient recensées. Pour cela, il est important de faire participer et d'impliquer les salariés correctement formés aux différentes machines et postes de travail pour mieux prendre en compte ces situations. En effet, ce sont les premiers concernés car ce sont eux qui sont directement exposés aux risques dans l'entreprise.

Ils connaissent parfaitement la réalité du terrain, les risques liés à leur poste de travail et les décalages qui pourraient exister entre ce qui est demandé et ce qui est réellement fait.

NOTES

Participants :

Responsable QSE : Mme X
 Responsable Production : Mr X
 Opérateur de ligne : Mr X
 Conducteur de ligne : Mr X
 Chef de quart : Mr X

Figure 17 : Extrait du groupe de travail participant à la mise à jour du DUERP

2.3. Détermination des unités de travail, localisations et postes de travail

Afin de clôturer l'étape de préparation, le but est maintenant de définir les unités de travail, les localisations ainsi que les fonctions pour pouvoir réaliser l'évaluation des risques la plus pertinente possible.

2.3.1. Les unités de travail

La définition des unités de travail est propre à chaque entreprise. Elle consiste à faire un découpage virtuel de l'entreprise en plusieurs sous-ensembles regroupant chacun plusieurs salariés exposés à des situations à risques similaires ou qui sont emmenés à rencontrer des conditions d'expositions à des risques analogues. Ce découpage a été le résultat de plusieurs temps de concertation avec la responsable Qualité, Sécurité, et Environnement (représentant un temps total d'environ une demi-journée) et a été visualisé par un coordinateur sécurité du groupe Avril. Le regroupement en unité de travail a nécessité un temps de réflexion important, du fait de la pluridisciplinarité et la multitude de situations de travail sur le site. En effet, il constitue un échelon important dans cette mission car il est indispensable que chaque salarié appartienne à un groupe d'exposition et qu'aucun ne soit oublié.

Le découpage en unité de travail à plusieurs intérêts dans la démarche d'évaluation des risques. Il permet d'aborder la démarche de façon organisationnelle en identifiant le rapport entre individu, risque et conditions de réalisation du travail mais aussi en installant la prévention au plus près du salarié. Il donne lieu à un inventaire des risques professionnels le plus exhaustif possible et il a également un intérêt juridique car il répond ainsi aux exigences du décret.

Ce découpage a également un intérêt pour les acteurs externes de l'entreprise tel que la médecine du travail qui aura ainsi la connaissance du cumul des expositions aux risques propre à chaque salarié mais aussi celle des situations d'expositions qui ne concernent pas directement le travail du salarié.

Liste des UNITÉS DE TRAVAIL (à compléter)
ADMINISTRATIF
FILTRATION
MAINTENANCE
RECEPTION & STOCKAGE MP
STOCKAGE & EXPEDITION PF
ZONE DECHETS
SALLE DE LAVAGE
UTILITES
L1
L2
L5
BIBECs
FIN DE LIGNE COMMUNE
EMBOXEUR
ENSEMBLE DU SITE
LABORATOIRE
DIVERS

Figure 18 : Liste de l'ensemble des unités de travail établies

Au final, 17 unités de travail ont été définies, prenant en compte les lieux et la nature des différentes interventions des salariés et personnes extérieures : administratif, filtration, maintenance, réception et stockage des matières premières, stockage et expédition des matières premières, zone déchets, salle de lavage, utilités, ligne de conditionnement L1, ligne de conditionnement L2, ligne de conditionnement L5, ligne de conditionnement BIBECs, fin de ligne commune, emboyeur, laboratoire, ensemble du site et divers.

2.3.2. Les localisations

Les localisations résultent d'un découpage d'une unité de travail. Elles permettent de localiser un poste de travail à l'intérieur d'une unité de travail.

Liste des LOCALISATIONS (à compléter)
Dépalettiseur ERM
Redresseuse LANFRANCHI
Retourneuse COSTEC
Remplisseuse SERAC
Trémie bouchons
Bol à bouchons
Boucheuse AROL
Convoyeur
Etiquetteuse KOSME
Wrappeuse SMI
Robot ATECM
Marqueur carton
Marqueur bouteilles
Etiquetteuse LOGOPAC
Filtres
Pieds de ligne
Ensemble des machines (changement de format)

Figure 19 : Liste des localisations de l'unité de travail L2

2.3.3. Les fonctions

La fonction permet de donner une vision d'ensemble de l'organisation de l'entreprise et facilite la définition de l'organigramme. Elle est générique et regroupe tous les salariés qui partagent la même mission et les mêmes responsabilités. Sur le site de Vitrolles, les opérateurs de conditionnement et les chefs de lignes sont les fonctions les plus majoritaires.

Liste des FONCTIONS (à compléter)	
Opérateur production	
Encadrement	
Cariste	
Opérateur salle de lavage	
Laborantin	
Ensemble des collaborateurs	
Filtreur	
Technicien de maintenance	
Agent d'entretien	
Chef de quart	
Chef de ligne	
Chef de ligne / Chef de quart	
Opérateur / Chef de ligne / Chef de quart	
Chauffeur de camion	
Panelistes	

Figure 20 : Liste des fonctions

3. Évaluation des risques

La seconde étape consiste à évaluer les risques présents dans chaque unité de travail. Dans un premier temps, l'objectif est d'identifier les sources et facteurs de dangers ainsi que les risques professionnels associés. Dans un second temps, le but est de déterminer les mesures de prévention et de protection déjà existantes afin de hiérarchiser et prioriser les risques.

3.1. Identification des risques

Comme dit précédemment, l'identification des risques consiste à faire l'inventaire de tous les dangers auxquels peuvent être exposés les salariés dans chacune des unités de travail.

Par définition, un danger⁵ est « la propriété ou la capacité intrinsèque d'un produit, d'un équipement, d'une substance, d'une situation, d'une méthode de travail susceptible de causer un dommage à l'intégrité mentale ou physique du salarié. »

Exemple : un courant électrique, un produit inflammable ou le bruit peuvent être des sources de dangers entraînant un risque.

Un risque ⁶survient dès qu'il existe une éventuelle rencontre entre un salarié et un danger auquel il est exposé.

Exemples :

La présence d'eau sur le sol de l'atelier peut entraîner un risque de glissade du salarié travaillant à l'intérieur de ce dernier.

Le nettoyage de la casse des bouteilles en verre au dépalettiseur peut entraîner un risque de coupure du salarié.

Le stockage de produits chimiques incompatibles peut entraîner un risque d'explosion au sein du laboratoire.

La liste des différents types de dangers pouvant être retrouvés sont les suivants :

Tableau 2 : Liste des dangers issue de la fiche ED840 (INRS)

Accidents physiques	Dangers liés à des situations de travail	Facteurs physiques et ambiances de travail	Autres dangers
Chute de plain-pied	Lié aux travailleurs isolés	Bruit	Lié aux agents biologiques
Lié au travail en hauteur	Travail en espace confiné	Lié aux vibrations	Lié aux agents chimiques dangereux
Lié à la circulation et au déplacement	Lié au travail répétitifs	Lié aux ambiances climatiques	
Lié à la manutention mécanique	Lié aux postures pénibles	Lié aux rayonnements ionisants	
Lié à la manutention manuelle	Risques psychosociaux ⁷	Lié au travail sur écran	
Lié aux machines et aux outils		Lié à l'éclairage	
Lié aux effondrements et aux chutes d'objets		Lié au travail en milieu hyperbare	
Noyade			
Lié aux fluides sous pression			
Incendie/explosion			
Lié à l'électricité			

À noter que cette liste des risques inclut les facteurs de pénibilité qui ont été introduits le 9 novembre 2010 dans la loi 2010-1330 portant sur la réforme des retraites. Pour rappel, la pénibilité se définit comme étant une exposition d'un travailleur à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels associés au métier pouvant entraîner des effets négatifs sur la santé physique et mentale du salarié. Elle peut être liée à des contraintes physiques marquées, à un environnement de travail physique agressif ou aux rythmes de travail. Pour l'ensemble de ces facteurs, l'employeur se doit de mettre en place des mesures de protection et de prévention.

Selon les articles L. 4161-1 et D. 4161-1 du Code du Travail, les dix facteurs de risques sont :

- Les manutentions manuelles de charges nécessitant un effort physique du salarié (opération de transport ou de port d'une charge) ;
 - Les postures pénibles ;
 - Les vibrations mécaniques transmises au corps.
- Contraintes physiques marquées**
-
- Les agents chimiques dangereux (agents potentiellement sensibilisants ou toxiques y compris les poussières et les fumées) ;
 - Les activités exercées en milieu hyperbare ;
 - Les températures extrêmes ;
 - Le bruit.
- Environnement physique agressif**
-
- Le travail de nuit ;
 - Le travail en équipes successives alternantes (ou travail posté) ;
 - Le travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux nécessitant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.
- Rythmes de travail**

Afin de réaliser l'inventaire des risques, le but a été d'observer le poste et l'environnement de travail mais également de déterminer et d'analyser toutes les tâches réalisées au sein de ce dernier à la recherche de l'ensemble des situations dangereuses existantes pouvant être des possibilités pour eux de subir des conséquences négatives, des dommages⁸ ou des accidents. Durant cette phase, la contribution du personnel de terrain a permis d'aider considérablement pour la mise à jour du DUERP. Les salariés sont les premiers concernés par l'évaluation de leurs risques : ils connaissent les conditions auxquelles ils sont davantage exposés et en l'occurrence occupent une place privilégiée pour en analyser les différents aspects. La circulaire stipule que c'est le travail réel et non le travail prescrit qui doit être évalué. Le travail prescrit est celui qui est prévu notamment dans les fiches de poste des salariés. C'est celui qui est théoriquement réalisé par le personnel. Dans la pratique, le travail réalisé est souvent différent de celui qui est prescrit car le personnel doit tenir compte de certains aléas, dysfonctionnements

ou circonstances particulières et donc modifier sa façon de travailler. On parle dans ce cas de travail réel et l'exposition aux dangers sera différente. En effet, demander leur avis sur des situations à risques potentielles ou réelles à leur poste, enquêter sur d'éventuels dommages corporels ou matériels antérieurs à leur poste et s'intéresser à la nature des produits utilisés et leurs caractéristiques peut être d'une grande utilité pour pouvoir réaliser un inventaire le plus exhaustif possible.

Les informations recueillies à la suite de ces observations et de ces échanges avec du personnel terrain ont ensuite été regroupées par unité de travail sur la trame imposée par le groupe AVRIL ayant pour référence GRP/PIL/PR/021 qui a permis de rassembler sur un même support toutes les informations en ma possession.

Possibilité d'ajouter un n° unique pour identifier chaque situation à risque et retrouver son historique sur les différentes versions ou une date correspondant à la date d'ajout ou d'évaluation de la nouvelle situation.

Évaluation des Risques Professionnels - Établissement LESIEUR

Décrire l'opération qui expose le collaborateur au danger. S'il n'y a pas d'exposition du salarié, il n'y a pas d'évaluation du risque à faire.
Exemple : un poste haute tension non accessible au personnel ne doit pas faire l'objet d'une évaluation des risques. De même pour une zone ATEX, si pas d'exposition du personnel, pas de risque.

N° ou date d'ajout	Unité de travail	Fonction	Localisation	Danger	Situation dangereuse Décrire l'opération qui expose le collaborateur au danger
103	L1	Opérateur / Chef de ligne / Chef de quart	Dépalettiseur NEWTEC	Lié aux machines et aux outils	Intervention seul ou en coactivité dans l'enceinte du dépalettiseur en cas de casse ou chute bouteilles, de changement de format, de nettoyage, d'entretien

Remplissage par liste déroulante en fonction des éléments définis au préalable (unité de travail, fonction, localisation, et liste des dangers)

Figure 21 : Exemple de situation dangereuse inventorié dans l'unité de travail L1

3.2. Cotation et hiérarchisation des risques

La cotation des risques est un point à ne pas négliger car c'est cette étape qui permet d'aboutir à une priorisation des risques et donc à la priorisation des actions à mener.

Cette cotation est constitué de deux étapes :

1. La cotation du risque brut
2. La cotation du risque résiduel

Rapport-gratuit.com
LE NUMERO 1 MONDIAL DU MÉMOIRES

3.2.1. Cotation du risque brut

La cotation du risque brut consiste à évaluer le risque sans tenir compte des moyens de maîtrise existants.

Elle revient à évaluer l'exposition du ou des salariés au danger identifié selon 2 critères :

1. La gravité (G)
2. La fréquence d'exposition (F)

Le risque brut est le résultat du produit de ces deux données :

$$\text{Risque brut} = \text{Gravité (G)} \times \text{Fréquence (F)}$$

Pour déterminer la gravité et la fréquence de chaque situation dangereuse et pour des raisons d'uniformisation de l'ensemble des sites du Pôle Végétal d'Avril, un barème a été établi par le groupe.

3.2.1.1. Définir la gravité

Le but de cette étape est de coter la gravité du dommage redouté sans prendre en compte les mesures de prévention déjà existantes selon le barème ci-dessous :

Tableau 3 : Barème utilisé pour la cotation de la gravité

Gravité des dommages potentiels	Définition	Coefficient G
Gravité 10	Mort ou incapacité de travail permanente	10
Gravité 6	Lésions graves et irréversibles avec arrêt de travail	6
Gravité 3	Lésions légères (réversibles) avec ou sans arrêt mais avec poste aménagé	3
Gravité 1	Lésions mineures sans arrêt de travail	1

Selon la gravité, les dommages sont différents. La liste des dommages est la suivante :

	GRAVITÉ			
	1	3	6	10
Douleur	Douleur			
Mal de dos	Mal de dos			
Mal de tête	Mal de tête			
Fatigue	Fatigue			
Pincement	Pincement 1	Pincement 2		
Hématomes	Hématomes 1	Hématomes 2		
Irritation	Irritation 1	Irritation 2		
Coupure		Coupure		
Intoxication		Intoxication		
TMS		TMS		
Entorse		Entorse		
Fractures		Fractures 2	Fractures 3	
Amputation			Amputation	
Ecrasement			Ecrasement	
Surdité			Surdité	
Légionellose			Légionellose	
Asphyxie			Asphyxie1	Asphyxie2
Electrisation / électrocution			Electrisation	Electrocution
Brûlure chimique		Brûlure chimique 2	Brûlure chimique 3	Brûlure chimique 4
Brûlure thermique	Brûlure thermique 1	Brûlure thermique 2	Brûlure thermique 3	Brûlure thermique 4
Tous dommages	Tous dommages 1	Tous dommages 2	Tous dommages 3	Tous dommages 4
Leptospirose				Leptospirose

Figure 22 : Liste des dommages potentiels pour la cotation de la gravité

Cette liste constitue une véritable aide pour déterminer le coefficient de gravité. Elle permet d'apporter de la précision dans la cotation.

3.2.1.2. Définir la fréquence

Après avoir coter la gravité, l'objectif est d'évaluer la fréquence. Il s'agit là d'estimer la fréquence à laquelle le personnel est exposé au danger.

Une installation peut présenter un danger d'explosion par exemple, si personne n'est exposé au danger, il n'est pas utile de mener l'analyse de risque.

Le barème utilisé pour coter la fréquence est le suivant :

1 fois / an	RARE	1
Plusieurs fois / an	OCCASIONNEL	3
1 fois / mois		
Plusieurs fois / mois	FRÉQUENT	6
1 fois / jour		
Plusieurs fois / jour	PERMANENT	10
1 fois / quart		
Plusieurs fois / quart		

Figure 23 : Barème utilisé pour la cotation de la fréquence

Au plus la fréquence d'exposition est importante au plus le coefficient d'apparition du danger est grand.

Si l'on reprend l'exemple de la situation dangereuse portant le n°103 utilisé dans le paragraphe précédent concernant l'identification des risques, le résultat de la cotation du risque brut est le suivant :

N° ou Date d'ajout	Situation dangereuse <i>Décrire l'opération qui expose le collaborateur au danger</i>	① Dommages potentiels	② Fréquence	Gravité	Risque brut
103	Intervention seul ou en coactivité dans l'enceinte du dépalettiseur en cas de casse ou chute bouteilles, de changement de format, de nettoyage, d'entretien	Tous dommages 3	Plusieurs fois / quart	Lésions graves et irréversibles avec arrêt de travail	60

Figure 24 : Exemple de cotation du risque brut d'une situation dangereuse

Lors de la réunion de cotation effectuée avec les Responsable Production et QSE, nous avons évalué cette situation dangereuse comme étant un danger de gravité 6 pouvant causer des dommages entraînant un arrêt de travail avec effets irréversibles. La fréquence d'apparition du danger a été estimé comme étant permanente (coefficient 10) car le salarié est amené à intervenir dans l'enceinte de la machine plusieurs fois par quart de travail.

Si l'on applique la formule de calcul précédente, nous obtenons donc :

$$\textbf{Risque brut} = \textbf{Gravité (G)} \times \textbf{Fréquence (F)}$$

$$\textbf{Risque brut} = 6 \times 10$$

$$\textbf{Risque brut} = 60$$

3.2.2. Cotation du risque résiduel

La cotation du risque résiduel consiste à évaluer le risque en tenant compte des mesures de maîtrise déjà existantes. L'évaluation du niveau de maîtrise (Ma) se fait à partir du nombre de barrières en place sur un total de 8 barrières possibles. Plus le nombre de barrières est grand, plus le niveau de maîtrise est élevé. La formule de calcul de Ma est la suivante :

$$\textbf{Ma} = 1 + \left(\left(\frac{\text{nb}_{\text{barrières}}}{8} \right) \times 4 \right)$$

Le risque résiduel revient donc à diviser le risque brut par le niveau de maîtrise :

$$\textbf{Risque résiduel} = \frac{\textbf{Gravité (G)} \times \textbf{Fréquence (F)}}{\textbf{Ma}}$$

Les barrières de prévention mises en place doivent être classées selon 8 catégories. Pour chaque catégorie explicitée ci-dessous, un exemple appliqué au sein du site de Vitrolles est cité afin d'illustrer les différents types de barrières.

- **1ère catégorie : La formation, la sensibilisation et l'affichage.**

Cette catégorie s'inscrit dans les 9 principes généraux de prévention et plus particulièrement dans le 9^{ème} « Donner les instructions appropriées aux travailleurs ». En effet, en plus d'être une obligation, la formation et l'information font parties intégrante de la culture de prévention de l'entreprise. Tous les salariés doivent être concernés, y compris les nouveaux arrivants, les intérimaires, les sous-traitants, les stagiaires, les retours de longues maladies etc. Elles doivent être adaptées à la nature de l'activité de l'entreprise, aux types d'emplois occupés et aux risques auxquels sont exposés les salariés afin qu'ils puissent les maîtriser. Pour assurer une prévention optimale, l'employeur se doit d'informer ses salariés des risques qu'ils encourent par rapport à leur poste et des mesures en place pour y remédier. Cela passe notamment par un affichage des consignes de sécurité dans le but d'assurer une bonne diffusion au cœur de l'entreprise.

Exemple : Pour éviter et/ou supprimer le risque de chute de hauteur lié à la circulation dans les escaliers, une formation d'accueil général est dispensée à chaque collaborateur et un affichage « tenir la rampe » est en place au sein du site.

- **2ème catégorie : Les habilitations, autorisations & permis spécifiques (permis feu, espace confiné..).**

À la différence de la formation, l'habilitation est la reconnaissance par l'employeur de l'aptitude d'un salarié à réaliser en sécurité les tâches qui lui sont confiées. L'habilitation n'autorise pas, à elle seule, un travailleur à effectuer des opérations pour lesquelles il est habilité. Il doit également être désigné par son employeur pour la réalisation des tâches.

L'autorisation est délivrée par l'employeur qui autorise son salarié à exercer telle ou telle activité et qui reconnaît qu'il a les compétences pour réaliser le travail qu'il lui a demandé. Elle examine aussi l'aptitude médicale du salarié à pouvoir l'effectuer

les tâches qui lui ont été demandées et c'est pour cette raison que lorsque le salarié effectue sa visite médicale, il doit présenter les autorisations remises par son employeur. Les risques liés à ces habilitations, autorisations ou permis spécifiques sont souvent les auteurs d'accidents graves ou mortels. C'est pour cette raison qu'il est nécessaire de prendre les précautions appropriées aux dangers liés aux différentes tâches. Toute intervention doit se préparer et une analyse préalable des risques menée par des personnes compétentes doit être réalisée afin de définir les mesures de prévention et de protection à mettre en œuvre pour limiter les risques d'accidents.

Exemple : Pour éviter et/ou supprimer le risque d'incendie et/ou d'explosion occasionné par les travaux par point chaud (soudure, meulage, perçage, etc...), un permis feu doit obligatoirement être délivré par le chef d'entreprise ou son représentant qualifié.

- **3ème catégorie : Les instructions, procédures et modes opératoires.**

Les instructions et modes opératoires sont des documents formalisés qui permettent de répondre à la question « comment ? » dans la réalisation d'une tâche. Ils sont constitués des différentes actions à accomplir pour pouvoir mener à bien une tâche précise à un poste donné. La description des actions doit être très détaillée afin qu'elles puissent être comprises par chacun et doit également prendre en considération les habilitations nécessaires des opérateurs et les mesures de prévention et réglementaires à mettre en place.

À la différence de ces derniers, les procédures sont des documents qui permettent répondre à la question « qui fait quoi ? ». Elles sont utilisées pour décrire l'organisation, la méthode de travail, les différents acteurs et l'ensemble des règles spécifiques à une activité sans entrer dans le détail du « comment ? ».

Exemple : Pour éviter et/ou supprimer le risque lié aux machines et aux outils lors d'une intervention dans un robot, il existe une procédure de consignation qui permet d'empêcher la manipulation des machines lors des interventions de maintenance et de réparation sans être en sécurité. Elle protège de ce fait les personnes effectuant des travaux sur des machines de tout risque lié au fonctionnement de celles-ci.

- **4ème catégorie : Les contrôles et audits.**

Les équipements de travail, les installations et les Équipements de Protection Collectives et Individuelles doivent être maintenus en bon état de fonctionnement pour assurer la santé et la sécurité des salariés. Pour cela, il est nécessaire de réaliser des vérifications périodiques, soit par du personnel qualifié soit par un organisme agréé afin d'être sûr que ces derniers soient conformes aux règles d'hygiène et de sécurité et qu'ils ne soient pas défectueux ou détériorés.

Des audits peuvent également être considérés comme des barrières de prévention car ils ont pour objectif de mettre en évidence des écarts par rapport à des exigences et de dégager les points forts et les faiblesses de la politique de prévention initiée au sein de l'entreprise.

Exemple : Pour éviter et/ou supprimer le risque lié au bruit, un mesurage périodique des niveaux de bruit auxquels les salariés sont exposés est réalisé par un organisme agréé. Il a pour objectif de déterminer des niveaux de risques tel que le niveau d'exposition sonore quotidienne exprimé en dB(A) et le niveau de pression acoustique de crête pour décider des mesures de prévention appropriées in fine.

- **5ème catégorie : Les Équipements de Protection Individuelle (EPI).**

Le Code du Travail stipule que les EPI sont des « dispositifs ou moyens destinés à être portés ou tenus par une personne en vue de la protéger contre un ou plusieurs risques susceptibles de menacer sa santé ou sa sécurité. Les EPI doivent être mis en place lorsque l'analyse des risques révèle que la protection collective mise en œuvre est insuffisante ou impossible à mettre en œuvre. Ils ont pour principal objectif d'éliminer ou de réduire les risques.

Exemple : Pour éviter et/ou supprimer le risque lié aux agents chimiques dangereux lors d'une dilution d'un produit chimique, des gants chimiques sont mis à disposition des salariés.

- **6ème catégorie : Les aménagements et Équipements de Protection Collective (EPC).**

Cette catégorie s'inscrit dans les 9 principes généraux de prévention et plus particulièrement dans le 8^{ème} « Donner la priorité aux mesures de protection collective ». Ces aménagements et équipements sont des dispositifs, mécanismes, des appareils ou des installations qui sont capables d'assurer la protection de la santé et de la sécurité des salariés affectés à un poste de travail et ceux se trouvant à proximité contre un ou plusieurs risques professionnels de par leur conception et leur intégration.

Exemple : Pour éviter et/ou supprimer le risque lié aux agents chimiques dangereux lors d'une manipulation de solvants pour analyse, des hottes aspirantes sont intégrées au poste de travail afin de limiter l'émission et l'inhalation des polluants par les opérateurs.

- **7ème catégorie : L'ordre, la propreté et le 5S.**

Au-delà d'une technique de clarté, l'ordre, la propreté et le 5S permettent d'optimiser les conditions de travail en gagnant du temps et en travaillant dans un environnement sécurisé en prévenant les risques professionnels tels que les Troubles Musculosquelettiques (TMS), les chutes, les blessures, les risques chimiques, en allant même jusqu'aux Risques Psychosociaux.

En effet, élaboré dans le cadre du système de production de Toyota, précurseur du Lean Manufacturing, le 5S provient de la succession de cinq termes japonais commençant par la lettre S désignant chacun des opérations ayant pour but d'obtenir un environnement de travail visuellement propre et sécurisé.



Figure 25 : La méthode japonaise du 5S et sa traduction française (Source : Raphaële GRANGER, Manager Go !)

Exemple : Pour éviter et/ou supprimer le risque de chute de plain-pied lors du pilotage d'une ligne, un 5S doit être réalisé par le conducteur de ligne après chaque fin de poste afin de limiter les dangers pour l'équipe suivante.

- 8ème catégorie : Les Visites Sécurité Terrain (VST)

Les Visites Sécurité Terrain sont des inspections organisées et programmées dans l'entreprise à l'initiative de l'employeur. Elles permettent de mettre en évidence des problèmes techniques tels que des ampoules manquantes ou un carter fissuré, l'efficacité de l'organisation en terme de formation du personnel par exemple, les comportements des salariés comme le non port des EPI et la vérification de la conformité réglementaire des installations.

La philosophie de ces audits est de privilégier les actions immédiates, « qu'est-ce qu'on peut faire tout de suite sans attendre ? ».

Cependant si un problème doit être réglé par une action plus longue à mettre en œuvre, il faudra en discuter avec le chef de service.

Exemple : Pour éviter et/ou supprimer le risque lié à la manutention manuelle lors d'un déblocage d'une bouteille coincée sur le convoyeur en marche, des VST peuvent être programmées sur ce thème afin de vérifier la mise en œuvre des bonnes pratiques.

Comme précédemment, reprenons l'exemple du danger lié à l'intervention dans l'enceinte du dépalettiseur pour lequel nous avons un risque brut égal à 10. De nombreuses mesures de protection et/ou prévention sont déjà existantes face à ce danger.

Nous les retrouvons ci-dessous classées selon les différentes catégories.

N° ou date d'ajout	Formation, sensibilisation & affichage	Habilitation, Autorisation & Permis Spécifiques	Instructions Procédures Modes Opératoires	Contrôles & Audits	Equipements de Protection Individuelle	Aménagement Equipements de Protection Collective	Ordre, Propreté & 5S	VST (thèmes)	Ma	Risque résiduel
103	- PQSLV Mise en sécurité	- Enregistrement de la pose d'un cadenas	- Fiche de sécurité au poste - BP de décalage des têtes selon l'intervention pour ne pas se situer en dessous	- Vérifications périodiques des barrières, AU et portes - IGP pour la vérification des miroirs et caméras	- Casque disponible	- Alarmes sonores au redémarrage - Miroir - Raclette à disposition pour ramener les bouteilles cassées vers soi - Arrêt des énergies (air, électricité...) au passage des barrières ou ouverture de la porte - Présence d'AU et MES - Plan de maintenance préventif (vérification des courroies, etc...)	- Zone de rangements définies	- VST réalisée sur la mise en sécurité	5	12

Figure 26 : Application des barrières de prévention pour la cotation du risque résiduel

Après application de ces 8 types de barrières définissant le niveau de maîtrise de la situation, le risque résiduel devient 12.

En effet, selon les calculs précédents on a :

$$Ma = 1 + \left(\left(\frac{nb_{barrières}}{8} \right) \times 4 \right)$$

$$Ma = 1 + \left(\left(\frac{8}{8} \right) \times 4 \right)$$

$$Ma = 5$$

Et,

$$Risque\ résiduel = \frac{Risque\ brut}{Ma}$$

$$Risque\ résiduel = \frac{Gravité\ (G) \times Fréquence\ (F)}{Ma}$$

$$Risque\ résiduel = \frac{60}{5}$$

$$Risque\ résiduel = 12$$

3.2.3. Hiérarchisation des risques

La hiérarchisation des risques résulte de la cotation de ces derniers. Elle permet de déterminer les risques graves qu'il faut maîtriser en priorité. L'attribution d'une priorité aura pour objectif futur d'établir une liste de mesures à prendre. Pour chaque risque coté, trois situations sont possibles :

Tableau 4 : Barème utilisé pour la hiérarchisation des risques

CONDITIONS	SITUATION	CORRESPONDANCE
Risque < 10		Risque non-significatif
10 ≤ Risque < 30		Risque significatif
Risque ≥ 30 Ou gravité = 10		Risque significatif grave

Au plus le résultat de la cotation du risque est grand, au plus le risque est significativement grave.

N° ou Date d'ajout	Situation dangereuse <i>Décrire l'opération qui expose le collaborateur au danger</i>	Risque brut	Risque résiduel
103	Intervention seul ou en coactivité dans l'enceinte du dépalettiseur en cas de casse ou chute bouteilles, de changement de format, de nettoyage, d'entretien	60	12

Figure 27 : Exemple du résultat de la cotation et la hiérarchisation d'une situation dangereuse

En se basant sur l'exemple précédent, le risque de départ (risque brut) significativement grave côté à 60 devient un risque résiduel significatif côté à 12 grâce aux différentes barrières de maîtrise mises en œuvre.

Le risque étant toujours signifiant, cette situation dangereuse fera donc parti des priorités dans l'élaboration futur du plan d'action.

IV- Bilan

1. Les apports de la mission

Au sein du site de Lesieur Vitrolles, la mise à jour du DUERP est régulièrement réalisée par un salarié qui, outre sa fonction de technicien de laboratoire, effectue de nombreuses tâches dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail. Cette mise à jour s'opère suite à l'achat de nouveaux équipements, de nouveaux moyens de prévention ou à la création de nouveaux documents. Par exemple, cette année, le DUERP a récemment était complété lors de la mise en œuvre de la procédure concernant les espaces confinés. Cependant, ma mission de refonte du DUERP a permis de fournir de nouvelles informations et d'enrichir les données déjà existantes. D'une vue plus large, elle a été une opportunité de réfléchir de manière collective aux risques professionnels et de sensibiliser les salariés. Ils ont eu l'occasion de s'exprimer sur leurs conditions et leur environnement de travail bien que leur implication dans ce projet ait été très variable d'un salarié à un autre selon leur intérêt face à ce sujet. Étant alternante, j'ai senti les salariés plus libre avec moi sur leurs échanges et sur les expressions de leurs difficultés plutôt

24/08/2021

41 | Page

que s'ils avaient dû faire face à la direction. Dans ce rôle de médiatrice, j'ai donc contribué à la facilité des échanges. Malgré leur manque de temps, ils se sont toujours montrés disponibles pour répondre à mes questions.

Outre la favorisation du dialogue social, la mise à jour du DUERP a également permis de mettre la société en conformité avec la réglementation en vigueur en matière d'hygiène et de sécurité au travail en déployant un inventaire des risques le plus exhaustif possible. Cependant, il s'agit d'une mise à jour « ponctuelle ». Devant être mis à jour au minimum une fois par an, un des défis majeurs pour la société sera par conséquent de réussir à l'inscrire dans le temps afin d'assurer une continuité durable de la démarche de prévention des risques professionnels.

2. La principale limite et préconisation

2.1. La limite

La principale limite de ce projet est liée à la crise sanitaire liée au Covid-19 qui a affectée le fonctionnement de l'entreprise. En effet, les différentes fonctions de l'entreprise et plus précisément les membres des bureaux ne nécessitant pas d'être présents sur site, ont dû effectués du télétravail. Ma principale mission a donc dû être mise plusieurs fois en attente compte tenu de ces absences et de la forte augmentation de la production des produits entraînant ainsi des modifications d'horaires de travail pour assurer l'approvisionnement de toutes les enseignes et commerces alimentaires et ainsi nourrir l'ensemble des consommateurs. Le personnel de production (opérateurs, filtreurs, techniciens de maintenance etc.) a été amené à se rendre sur site les samedis et jours fériés entraînant ainsi une fatigue omniprésente de la part des salariés, et leur manque de temps m'a fait prendre plusieurs semaines de retard sur ma mission. C'est pour cette raison, que l'élaboration du plan d'action n'a pas pu être réalisée dans le temps imparti et que ce mémoire ne traite que de la préparation de la démarche à la hiérarchisation des risques professionnels affectant le service production.

2.2. La préconisation

La principale préconisation de ce projet serait d'élargir le périmètre à l'ensemble du site et mettre en œuvre cette démarche de refonte du DUERP dans tous les services (service maintenance, service logistique, service filtration, ...) afin de faire participer l'ensemble des salariés, et assurer une liste des situations dangereuses la plus exhaustive possible pour obtenir conformité globale à la réglementation.

Conclusion

La société Lesieur est une entreprise agroalimentaire très attachée aux différentes fonctions de son groupe, la première étant de garantir la santé et la sécurité de toute personne de l'entreprise et améliorer sans cesse la sécurité pour tendre vers le « 0 accident ». Au cours de cette étude, nous nous sommes rendu compte qu'afin de pouvoir satisfaire de façon la plus optimale à cette mission, il était nécessaire que l'entreprise réponde à un certain nombre d'exigences réglementaires et que l'ensemble du personnel ait à sa disposition un inventaire des risques le plus clair et le plus exhaustif possible associé à son poste de travail.

C'est dans ce contexte que, durant cette année, le rôle qui m'a été attribué a consisté à réaliser une refonte du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels délimitée à un périmètre bien défini : les lignes de production qui correspondent au service contenant le plus de dangers et de fonctions.

Grâce à un travail d'équipe et collectif d'une dizaine de personnes, à la participation de certains salariés et à l'investissement de la direction dans la démarche, le projet a pu être mené tout au long de l'année. À partir d'aujourd'hui, l'objectif de la société est donc de faire vivre cet outil et assurer sa continuité dans le but d'améliorer perpétuellement la santé et la sécurité de ses salariés. Afin d'initier une réelle dynamique de prévention, et donc par ce biais, favoriser le développement personnel et professionnel ainsi que la qualité du dialogue social, l'intérêt est d'intégrer la prévention à l'ensemble des collaborateurs, au fonctionnement quotidien de la société et à l'ensemble des projets menés au sein de l'entreprise.

D'un point de vue personnel et professionnel, ce projet m'a été gratifiant à plusieurs niveaux. Il a été particulièrement riche en relation et en pédagogie et m'a apportée certaines connaissances techniques et managériales. En outre, il m'a également permis de me confronter aux différents problèmes de management notamment lors de la mise en œuvre d'un projet.

Références bibliographiques

Ouvrages :

- Circulaire DRT n° 6 du 18 avril 2002 prise pour l'application du décret n° 2001-1016 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue par l'article L. 230-2 du code du travail et modifiant le code du travail. Mis en ligne le 20/04/2009 [Consulté le 13 juillet 2021]. Disponible à l'adresse : <https://www.legifrance.gouv.fr/circulaire/id/1951>.
- Code de l'Environnement :
 - Article R541-43 - Code de l'Environnement. Version en vigueur du 16 octobre 2007 au 12 juillet 2011. [Consulté le 13 juillet 2021]. Disponible à l'adresse : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006839117/2010-01-01.
- Code du Travail :
 - Article L4121-1 - Code du Travail. Version en vigueur depuis le 01 octobre 2017. [Consulté le 13 juillet 2021]. Disponible à l'adresse : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000035640828/.
 - Article L4161-1 - Code du Travail. Version en vigueur depuis le 01 octobre 2017. [Consulté le 13 juillet 2021]. Disponible à l'adresse : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000035640694/.
 - Article D4161-1 - Code du Travail. Version en vigueur depuis le 29 décembre 2017. [Consulté le 13 juillet 2021]. Disponible à l'adresse : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033769332/2017-01-01.
 - Article L4121-2 - Code du Travail. Version en vigueur depuis le 10 août 2016. [Consulté le 13 juillet 2021]. Disponible à l'adresse : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033019913/.
 - Article L4121-3 - Code du Travail. Version en vigueur depuis le 06 août 2014. [Consulté le 13 juillet 2021]. Disponible à l'adresse : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000029336807/.

- Article R4741-1-1 - Code du Travail. Version en vigueur depuis le 01 janvier 2016 [Consulté le 13 juillet 2021]. Disponible à l'adresse : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000031818112/.
- Article R4121-4 - Code du Travail . Version en vigueur du 20 décembre 2008 au 01 avril 2011. [Consulté le 13 juillet 2021]. Disponible à l'adresse : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000019960806/2008-12-20.
- Article R4121-1 - Code du Travail. Version en vigueur depuis le 01 avril 2011. [Consulté le 13 juillet 2021]. Disponible à l'adresse : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000023795562/.
- Décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue par l'article L. 230-2 du code du travail et modifiant le code du travail (deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat). Dernière mise à jour des données de ce texte : 07 novembre 2001. [Consulté le 13 juillet 2021]. Disponible à l'adresse : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000408526/>.
- Eric Mascaro, 9 PRINCIPES DE PRÉVENTION. Publié le 08/2018, [Consulté le 1^{er} Août 2021].
- Groupe AVRIL, Rapport annuel intégré 2020, notre contribution à la société. Publié le 06/2021. [Consulté le 16 juin 2021].
- INRS, Évaluation des Risques Professionnels, Aide au repérage des risques dans les PME-PMI, Fiche ED 840, Brochure de 32 pages, format 21 x 29,7. Publié le 11/2018. [Consulté le 1^{er} Août 2021].
- LOI n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites (1).Version en vigueur au 09 août 2021. [Consulté le 13 juillet 2021]. Disponible à l'adresse : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000023022127/>.

- Observatoire National de l'Agriculture (ONAGRI), Le marché de l'huile d'olive au niveau national et mondial et mécanismes de régulation, 3 février 2020. [Consulté le 24 juin 2021].
- Pierre CALONI, « Échec au risque », SEFI, PARIS, 1952. [Consulté le 16 juin 2021].

Sites internet :

<https://www.groupeavril.com/activites/>. [Consulté le 15 juin 2021].

<https://www.groupeavril.com/groupe-avril/1973-1983-embargo-americain-naissance-sofiproteol/>. [Consulté le 15 juin 2021].

<https://www.lesieur.fr/>. [Consulté le 15 juin 2021].

<https://www.manager-go.com/efficacite-professionnelle/dossiers-methodes/5s>. Mis à jour le 06/2021 par Raphaële GRANGER. [Consulté le 1^{er} août 2021].

<https://www.oliveoiltimes.com/fr/>. [Consulté le 24 juin 2021].

Liste des abréviations

ANACT : Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail

ATEX : Atmosphère Explosive

AU : Arrêt d'Urgence

CARSAT : Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail

CSE : Comité Social et Économique

dB (A) : Décibel A

DRT : Direction Régionale du Travail

DUERP : Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels

EPC : Équipements de Protection Collective

EPI : Équipements de Protection Individuelle

GMS : Grande et Moyenne Surface

IFS : International Featured Standard

IGP : Inspections Générales Planifiées

INRS : Institut National de Recherche et de Sécurité

IRP : Instances Représentatives du Personnel

ISO : International Standardization Organisation

MDD : Marque De Distributeur

MES : Mise En Sécurité

MP : Matières premières

PQSLV : Procédure Qui Sauve La Vie

S.A.S : Société par Actions Simplifiée

SWOT : Stengths Weaknesses Opportunities Threats

QCD : Qualité-Coût-Délai

QSE : Qualité, Sécurité, Environnement

TMS : Troubles Musculo-Squelettiques

VST : Visite Sécurité Terrain

YTD : Year-To-Date

Glossaire

¹ **Blends** : Traduction anglaise de « mélanges »

² **B to C** : L'expression « business to consumer » correspond à l'ensemble de techniques permettant de mettre en relation les entreprises directement avec les particuliers (ou consommateurs).

³ **B to B** : L'expression « business to business » correspond à l'ensemble de techniques utilisés par une entreprise visant une clientèle de distributeurs.

⁴ **Supply** : Ensemble de toutes les tâches relatives à l'approvisionnement garantissant le bon fonctionnement d'une entreprise.

⁵ **Danger** : Propriété ou la capacité intrinsèque d'un équipement, d'une substance, d'une méthode de travail, de causer un dommage sur la santé des travailleurs.

⁶ **Risque** : survient dès qu'il existe une présence simultanée entre un salarié et un élément présentant un danger (produit toxique, machine, échelle, etc.).

⁷ **Risques psychosociaux** : Famille de risques à l'interface de l'individu (psycho) et de sa situation de travail (social) pouvant combiner du stress, de l'harcèlement, des violences internes et externes et ayant pour conséquences des troubles physiques, émotionnels, comportementaux et/ou intellectuels.

⁸ **Dommage** : Lésion physique et/ou une atteinte à la santé ou aux biens.

Sommaire des annexes

Annexe 1 : Implantation du groupe AVRIL en France	50
Annexe 2 : Implantation du groupe AVRIL à l'international	51
Annexe 3 : Organigramme de la société	51
Annexe 4 : Lesieur Vitrolles et ses produits	52
Annexe 5 : Mise à jour du plan des flux de la société.....	52
Annexe 6 : Les différents acteurs intervenant dans la prévention.....	53
Annexe 7 : Photo d'une mauvaise pratique entraînant un accident de travail	54
Annexe 8 : Les 9 principes généraux de prévention (Source : Eric Mascaro, Jem Consulting)	54

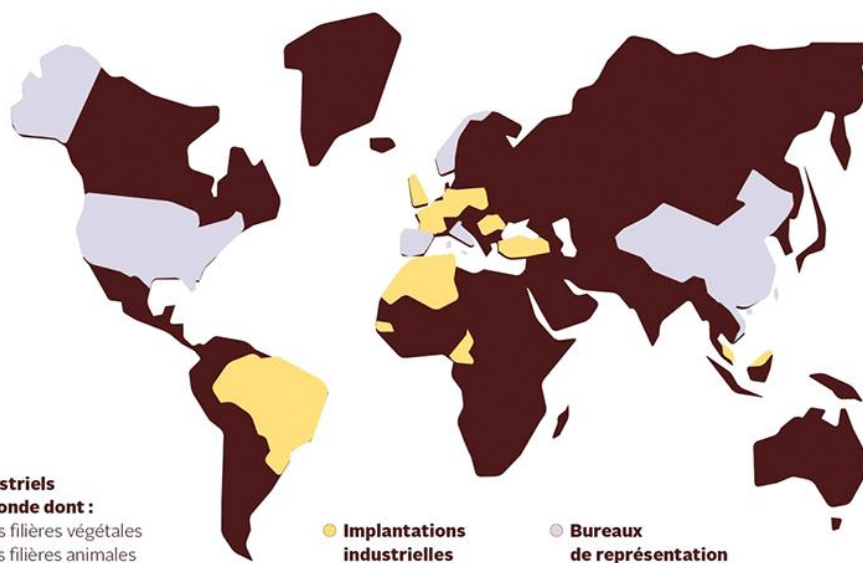
Annexes



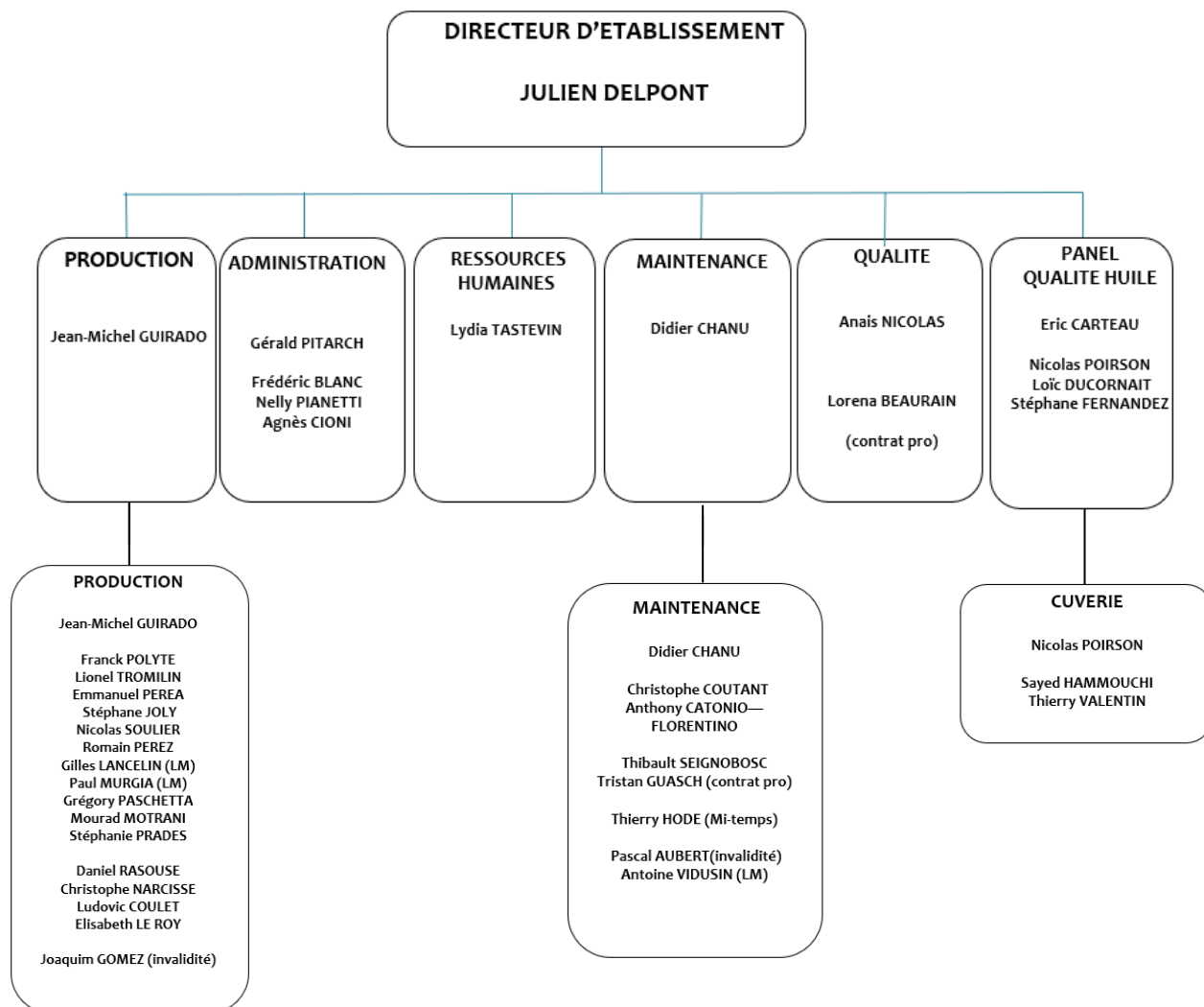
Annexe 1 : Implantation du groupe AVRIL en France

84

**sites industriels
dans le monde dont :**
29 dans les filières végétales
55 dans les filières animales



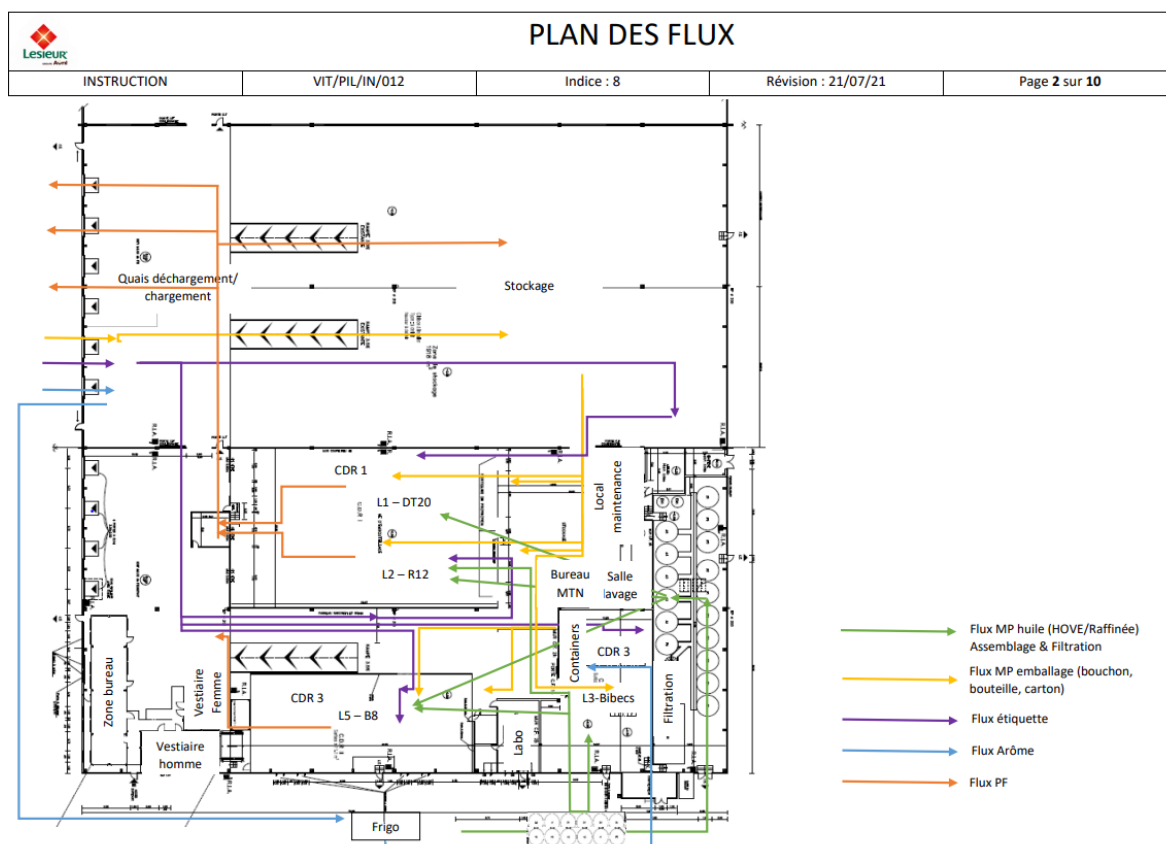
Annexe 2 : Implantation du groupe AVRIL à l'international



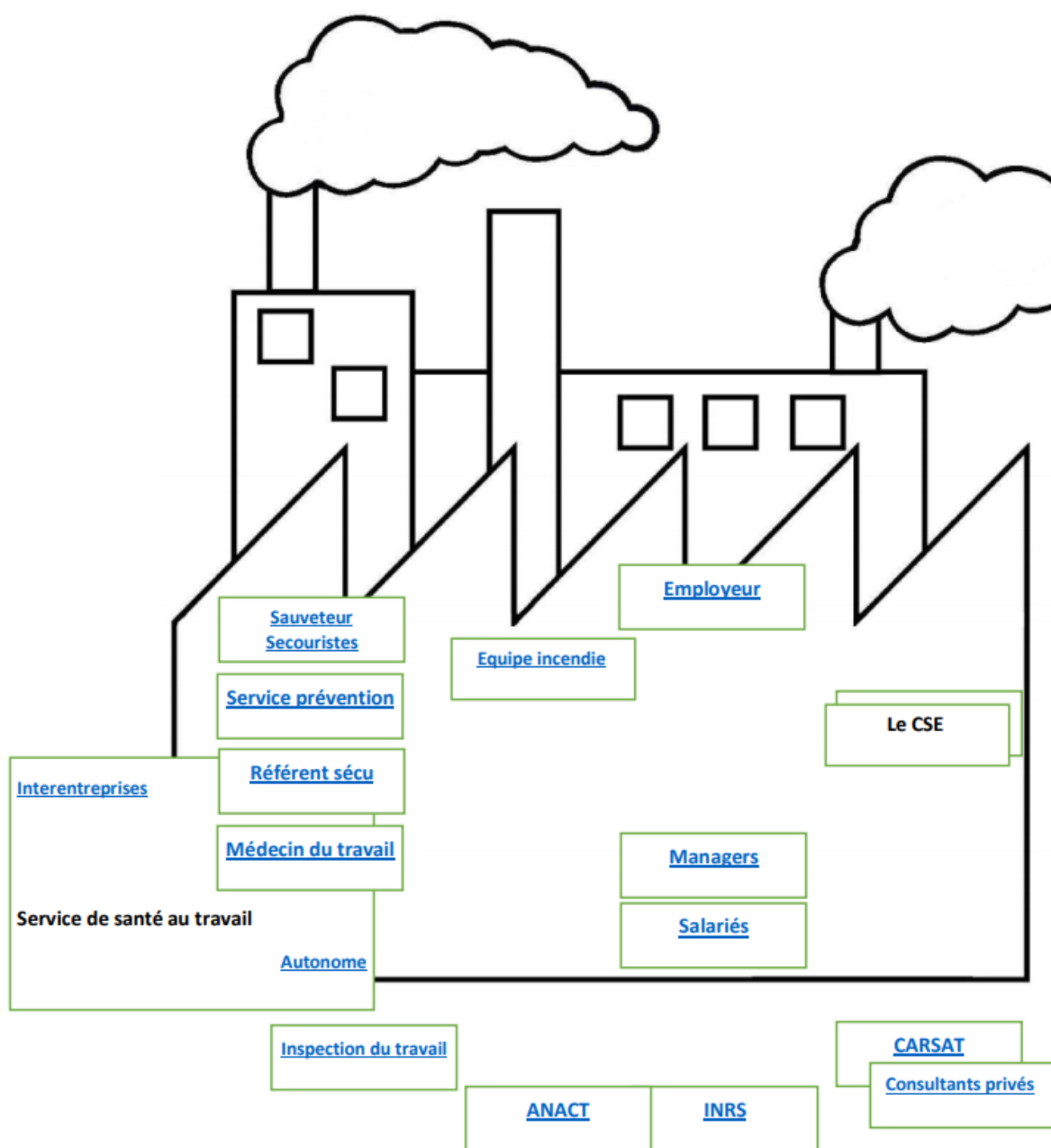
Annexe 3 : Organigramme de la société



Annexe 4 : Lesieur Vitrolles et ses produits



Annexe 5 : Mise à jour du plan des flux de la société



Annexe 6 : Les différents acteurs intervenant dans la prévention



Annexe 7 : Photo d'une mauvaise pratique entraînant un accident de travail

LES 9 PRINCIPES GÉNÉRAUX DE LA PRÉVENTION



Annexe 8 : Les 9 principes généraux de prévention (Source : Eric Mascaro, Jem Consulting)

Résumé

Depuis plus de 35 ans, le Groupe Avril ne cesse de se développer en France et à l'international selon un modèle original. En 2018, un plan stratégique comprenant 4 axes a été finalisé au service d'un modèle durable et compétitif. C'est dans ce contexte que l'entreprise Lesieur basée à Vitrolles a décidé de se lancer dans une démarche d'amélioration continue en vue d'obtenir de meilleurs résultats. Face à cet objectif plutôt ambitieux, une question se pose : quels sont les actions et moyens à mettre en œuvre pour répondre à cette mission ?

Le présent rapport expose la méthodologie déployée pour la refonte du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels au sein du service de conditionnement de la société.

De la réalisation d'un état des lieux à la cotation et hiérarchisation des risques professionnels, ce rapport détaille de manière assez exhaustive la méthode de travail employée au cours de cette année, dans l'objectif de mettre en place un dispositif efficace au sein de cette entreprise.

Mots clés : Risques Professionnels, Document Unique, Santé, Sécurité, Prévention, Danger

Abstract

For more than 35 years, the Avril Group has continued to develop in France and internationally according to an original model. In 2018, a 4-axis strategic plan was finalised in support of a sustainable and competitive model. It is in this context that Lesieur, based in Vitrolles, has decided to embark on a continuous improvement process with a view to achieving better results. Faced with this rather ambitious objective, a question arises: what actions and means should be implemented to meet this mission?

This report presents the methodology used for the reworking of the Single Professional Risk Assessment Document within the company's packaging department. From the achievement of an inventory to the rating and prioritization of professional risks, this report gives a rather exhaustive description of the working method used during the year, with the aim of setting up an effective system within the company.

Key words : Professional Risks, Single Document, Health, Safety, Prevention, Danger