

INDEMNISATION ET PRISE EN CHARGE INSTITUTIONNELLE DES MANUTENTIONNAIRES DE L'ENTREPRISE PORTUAIRE DE BEJAIA : UNE ANALYSE SOCIOLOGIQUE

YAHIAOUI FOUAD*

ABSTRACT

COMPENSATION AND INSTITUTIONAL CARE OF THE HANDLERS OF THE PORT COMPANY OF BEJAIA: A SOCIOLOGICAL ANALYSIS

The transformation of companies in today's world is accompanied by an increase in the number of constraints causing occupational risks, namely: accidents at work and occupational diseases. In this article we will explain how institutions such as the social benefits department, the National Fund for Social Insurance for Salaried Workers (CNAS), the health, safety and working conditions committee, the occupational physician and the labour inspectorate take care of workers' compensation. For the scientific dimension of our research, we have opted for a thematic analysis, which, in a way, breaks down the singularity of the discourse and transversely, highlights those which, from one interview to the next, refer to the same theme. As a result, the thematic analysis is consistent with the implementation of explanatory models of practices or representations. Based on our field investigation, we opted for the qualitative method which is more adequate to gather the necessary information, and is likely to allow us to deepen and understand our study.

Keywords: Compensation; occupational risks; occupational diseases; labour inspection; occupational physician.

INTRODUCTION

Du fait des modifications que connaît l'entreprise algérienne, le monde du travail est actuellement soumis à des contraintes et à des changements organisationnels continus. Cette situation socioprofessionnelle se caractérise par la souffrance, la pénibilité, le machinisme, la flexibilité, l'intermittence et la désorganisation. L'étude des risques professionnels, des maladies professionnelles, de la prise en charge institutionnelle des manutentionnaires de l'entreprise portuaire

* Doctorant en sociologie de la santé, membre du Laboratoire LASSU "Société, Santé et Urbanité" Université de Bejaia Algérie, e-mail: fouad.yahiaoui@univ-bejaia.dz.

„Revista română de sociologie”, serie nouă, anul XXXIII, nr. 5–6, p. 379–396, București, 2022



Creative Commons License
Attribution-NoDerivs CC BY-ND

de Bejaia (L'EPB) nous a stimulé pour appréhender la réalité de ces risques, ainsi que la politique de prévention mise en place afin de réduire les accidents de travail et les maladies professionnelles, les procédures d'indemnisation et de comprendre aussi le cheminement des manutentionnaires et des responsables. À cet effet, l'inspecteur de travail est chargé de superviser le travail, d'informer les manutentionnaires quant aux normes de travail, afin d'éviter les accidents de travail et les maladies professionnelles-parce que le bien-être des salariés est indispensable, ainsi que le médecin du travail qui est chargé de veiller à la santé physique et mentale des agents dans l'environnement de travail pour évaluer les conditions de travail et les différents postes occupés, et analyser le travail exercé afin d'assurer une bonne organisation du travail et une meilleure prévention des risques et des maladies professionnelles (afin de construire progressivement une identité professionnelle en rapport avec la situation de travail et inscrire son travail dans une structure obligatoire). Aussi la question inhérente aux conditions de travail interpelle les responsables des différentes entreprises algériennes, exposées aux multiples dangers, aux mauvaises conditions de travail génératrices d'atteintes à la santé des salariés. La sécurité au travail devient alors un des principaux leviers dans la prévention des risques professionnels et un moyen essentiel pour préserver la santé et la sécurité de travailler. À cet effet, « *Le stress est déterminé par l'organisation du travail, la conception du travail et les relations de travail, et se manifeste quand les exigences du travail ne correspondent pas ou dépassent les capacités, ressources ou besoins du travailleur, ou quand les connaissances ou les capacités d'un travailleur ou d'un groupe pour gérer une situation ne correspondent pas aux attentes de la culture organisationnelle d'une entreprise.* » (Grebot, 2019) Avoir un bon environnement de travail concoure non seulement à l'amélioration des conditions de celui-ci, mais il contribue également à valoriser la qualité de vie, la situation économique et la santé des salariés.

L'INTÉRÊT DES ÉTUDES SUR LE THEME

Les études antérieures, qui sont d'une grande importance, nous permettent de mieux comprendre l'impact de la charge de travail sur la santé des salariés, la politique de prévention, les conditions de travail, les risques professionnels, la sensibilisation et la formation en matière de santé et de sécurité. À ce sujet, la multidisciplinarité fonctionnelle est présente au sein de l'entreprise, engendrant la médecine de travail, l'ergonomie, la CNAS, l'inspection de travail, les syndicats, pour bien prendre en charge les maladies professionnelles et les accidents qui surviennent dans la perspective de promouvoir la santé et le bien-être des salariés.

*LA PREMIÈRE ÉTUDE DE LAROCHE : LE TRANSFERT DES CONNAISSANCES :
UN CATALYSEUR À L'AMÉLIORATION DES PRATIQUES DE PRÉVENTION
ET DE GESTION DES LÉSIONS PROFESSIONNELLES.*

Cette étude nous aidera à mieux comprendre et approfondir l'aspect de notre recherche traitant de l'importance de la compétence et la formation professionnelle des ouvriers, aussi, pour appréhender la culture véhiculée par l'entreprise ainsi que les interactions entre les ouvriers et les responsables. Par ailleurs, cette étude nous permettra de se faire une idée exhaustive sur le rôle joué par le responsable de la santé et la sécurité au travail pour prévenir les risques professionnels et afin d'éviter des conséquences néfastes sur le plan de la sécurité au travail. (Laroche, 2010, pp.1–57).

*LA DEUXIÈME ÉTUDE DE FOURNIER ET AL : ÉTUDE EXPLORATOIRE DES
FACTEURS DE LA CHARGE DE TRAVAIL AYANT UN IMPACT SUR LA SANTÉ
ET LA SÉCURITÉ. ÉTUDE DE CAS DANS LE SECTEUR DES SERVICES.*

Cette étude porte sur les facteurs relatifs à la charge de travail ayant un effet sur la santé et la sécurité, pour objectif de comprendre la charge de travail à l'intérieur du contexte dynamique dans lequel évolue l'ouvrier et de son activité professionnelle. Cet objectif débouche sur trois sous-dimensions :

- Définir les composantes de la charge de travail.
 - Cerner les facteurs qui influencent directement ou indirectement la charge de travail.
 - Assurer le transfert des connaissances vers les milieux de travail.
 - Comprendre la charge de travail dans sa globalité et sa complexité.
- (Fournier et al, 2010, pp. 157–177).

MÉTHODOLOGIE DE LA RECHERCHE

Contrairement à certains travaux, nous avons opté dans notre enquête pour la méthode qualitative, reposant sur une technique d'entretiens semi-directifs, qui est plus adéquate pour recueillir les informations nécessaires, susceptibles de nous permettre d'approfondir notre étude. À ce propos, la réalité du terrain nous a conduits à choisir cette technique en raison des caractéristiques inhérentes à notre population d'enquête. Il s'agit d'une stratégie qui nous a aidés à travailler en face-à-face avec les enquêtés. C'est pourquoi la pré-enquête nous a permis de cerner la question de départ et de cadrer notre problématique, par le biais d'entretiens exploratoires que nous avons réalisés sur une longue période. En fait, cela nous a permis de rassembler le maximum d'informations sur notre sujet, d'éclairer et de préciser notre champ d'étude mais aussi et surtout de déterminer la technique la

plus adéquate pour bien délimiter notre échantillon. Nous nous sommes alors entretenus avec les responsables des ressources humaines de L'EPB, la responsable du service de gestion des carrières sur le fonctionnement de l'organisme d'accueil et ses différents services, avec les responsables de la manutention sur le fonctionnement de l'organisme de la Direction Manutentionnaire et Aconage (DMA), ainsi qu'avec le médecin du travail. En plus du guide d'entretien, nous avons utilisé l'observation non participante, comme instrument de recueil d'informations afin d'accéder à notre échantillon d'étude, et appréhender la réalité des risques professionnels chez cette catégorie de travailleurs : « *L'observation, comme instrument de collecte des données, est utilisée pour cerner des situations sociales dont la dynamique, les processus et les composantes sont à découvrir.* » (Gauthier, 2009)

Notre visée était alors de collecter un maximum d'informations qui ont servi à la formulation des questions nécessaires à nos entretiens. Pour le traitement des données nous avons utilisé l'analyse thématique, qui est « *cohérente avec la mise en œuvre de modèles explicatifs de pratiques ou de représentations.* » (Blanchet et Gotman, 2007) Ceci nous a permis de donner une dimension plus empirique à notre recherche. Cette cohérence singulière de l'entretien nous a aidés à créer une cohérence thématique inter-entretiens. La classification thématique des discours consiste à classer l'ensemble des éléments signifiants dans une sorte de tableau à thèmes.

Néanmoins, nous avons constaté que la grande majorité de nos enquêtés stipule que les facteurs relatifs aux accidents de travail, au sein de l'entreprise portuaire de Bejaia, sont liés aux facteurs humains, tels que la négligence, le manque de qualification et la manque d'équipements de protection individuelle au moment de l'exécution de la tâche. Il s'agit, en fait, de la mauvaise organisation du travail, de la non-application des instructions de la politique de prévention, du manque de formation et de communication, d'autant plus que le syndicat ne défend pas les droits des manutentionnaires lorsqu'il s'agit de la santé et la sécurité au travail.

IDENTIFICATION DE LA POPULATION DE NOTRE ENQUÊTE

Tableau N° 1

| N°: de L'ENQUÊTE | GENRE | L'AGE | Situation familiale | Niveau d'instruction | Profession exercée | Ancienneté au poste |
|------------------|----------|--------|---------------------|----------------------|-------------------------------|---------------------|
| MAN01 | Masculin | 49 ans | Marié | Secondaire | Chef de Quai | 23 ans |
| MAN02 | M | 35 ans | Marié | Secondaire | Contremaître (chef de bateau) | 15 ans |
| MAN03 | M | 37 ans | Marié | Moyen | Chef d'équipe Dockers | 16 ans |
| MAN04 | M | 30 ans | Célibataire | Moyen | Docker | 10 ans |

| | | | | | | |
|-------------------|---|--------|-------------|---------------|--------|--------|
| MAN05 | M | 36 ans | Marié | Secondaire | Docker | 12 ans |
| MAN06 | M | 31 ans | Marié | Primaire | Docker | 10 ans |
| MAN07 | M | 40 ans | Marié | Secondaire | Docker | 20 ans |
| MAN08 | M | 38 ans | Célibataire | Moyen | Docker | 13 ans |
| MAN09 | M | 32 ans | Célibataire | Secondaire | Docker | 10 ans |
| MAN10 | M | 35 ans | Célibataire | Primaire | Docker | 14 ans |
| MAN11 | M | 33 ans | Marié | Sans niveau | Docker | 11 ans |
| MAN12 | M | 47 ans | Marié | Secondaire | Docker | 19 ans |
| MAN13 | M | 37 ans | Marié | Secondaire | Docker | 12 ans |
| MAN14 | M | 52 ans | Marié | Secondaire | Docker | 27 ans |
| MAN15 | M | 37 ans | Célibataire | Primaire | Docker | 14 ans |
| MAN16 | M | 32 ans | Marié | Primaire | Docker | 11 ans |
| MAN17 | M | 28 ans | Marié | Primaire | Docker | 10 ans |
| MAN18 | M | 32 ans | Marié | Moyen | Docker | 13 ans |
| MAN19 | M | 33 ans | Célibataire | Primaire | Docker | 12 ans |
| MAN20 | M | 39 ans | Célibataire | Primaire | Docker | 14 ans |
| MAN21 | M | 30 ans | Marié | Moyen | Docker | 11 ans |
| MAN22 | M | 35 ans | Marié | Secondaire | Docker | 10 ans |
| MAN23 | M | 28 ans | Marié | Moyen | Docker | 10 ans |
| MAN24 | M | 44 ans | Marié | Sans niveau | Docker | 22 ans |
| MAN25 | M | 35 ans | Célibataire | Primaire | Docker | 16 ans |
| MAN26 | M | 39 ans | Marié | Moyen | Docker | 18 ans |
| MAN27 | M | 31 ans | Marié | Moyen | Docker | 11 ans |
| MAN28 | M | 36 ans | Marié | Moyen | Docker | 13 ans |
| MAN29 | M | 35 ans | Marié | Secondaire | Docker | 13 ans |
| MAN30 | M | 38 ans | Célibataire | Primaire | Docker | 15 ans |
| Medcin de travail | F | 44 ans | Mariée | Universitaire | Médcin | 10 ans |

Source: enquête de l'auteur

LA PROCÉDURE D'INDEMNISATION AUPRÈS DE LA CNAS

Tout accident du travail ayant entraîné une lésion corporelle et qui soit survenu dans le cadre de la réalisation du travail est indemnisable. D'emblée, la déclaration de l'accident doit être engagée par l'employeur ou l'employé, voire par leurs représentants, pour l'instruction du dossier du malade. Par la suite, il faudra procéder à la constatation des lésions et décrire l'état de santé de la victime ainsi que la durée probable de l'incapacité temporaire de travail. Enfin, la victime sera indemnisée pendant toute la période de l'incapacité de travail.

Plusieurs études ont été menées au sujet de l'influence des conditions de travail sur la santé des travailleurs. Le nombre d'études de ce type s'est accru avec l'apparition de nouveaux risques physiques, biologiques, chimiques et psychologiques : « *Une véritable politique en matière de santé, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail est fondée sur la volonté de l'employeur de s'engager dans une approche collective de la prévention en tenant compte des réalités de l'entreprise.* » (Mattio et Cohen, 2019) Quant au rôle de la CNAS dans la prévention des risques et des maladies professionnelles, le responsable de la prévention que nous avons interviewé explique : « *Notre mission principale est d'informer et de sensibiliser les salariés et l'employeur sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, contrôler la mise en application de la politique de prévention, formuler des recommandations dans le but de lutter contre les pathologies qui pourraient apparaître au cours de la vie professionnelle.* » [responsables de la prévention de la CNAS]

Dans le même sens, le chef de quai nous a confirmé : « *La personne qui s'occupe de l'indemnisation des salariés auprès de la CNAS est le responsable chargé du service des prestations sociales de l'EPB qui prend attache avec la CNAS. Lorsqu'il s'agit d'un accident, d'une maladie professionnelle, d'un congé de maladie, tout est déclaré auprès du service des prestations sociales de l'EPB. Enfin, l'indemnisation est prise en charge par la CNAS qui assure bien son rôle pour l'indemnisation des salariés.* » [MAN 01, 49 ans, chef de quai]. À cet effet, la législation intervient pour assurer la santé et la sécurité au travail, comme le confirme la loi n° 90-03 du 6 février 1990 relative à l'inspection du travail. En effet, l'article 2 de cette loi stipule que l'inspection du travail est chargée d'assurer le contrôle de l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives aux relations individuelles et collectives de travail, aux conditions de travail, d'hygiène et de sécurité des travailleurs, de fournir des informations et des conseils aux travailleurs et aux employeurs sur leurs droits et obligations et sur les moyens les plus appropriés d'appliquer les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, et les sentences arbitrales, de porter à la connaissance des travailleurs et des employeurs la législation et la réglementation du travail.

Le responsable de la prévention nous a assuré qu'il y a une prise en charge des maladies professionnelles en confirmant : « *C'est l'article V de la loi n 83-13*

du 2 juillet 1983 relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles qui régit la prise en charge des maladies professionnelles par la Sécurité Sociale. L'article 63 de ladite loi considère comme faisant parties des maladies professionnelles, les intoxications, les infections et les affections présumées d'origine professionnelle partielle. Un certain nombre de conditions médicales, techniques et administratives doivent obligatoirement être remplies pour qu'une maladie puisse être légalement reconnue comme professionnelle et indemnisée comme telle. » [Un responsable de service de prévention à la CNAS]

Ainsi, en cas d'accidents survenus pendant l'exercice du travail ou d'une maladie professionnelle faisant l'objet de cette procédure, l'accident de travail doit être déclaré dans les 48 heures à l'employeur, comme le confirme la majorité des travailleurs qui ont répondu à notre enquête. Ainsi le rappelle ce travailleur : *« J'ai vécu un accident de travail dû à l'écrasement par des élingues, ce qui a provoqué une déchirure au niveau de ma main. Le médecin du travail m'a pris en charge lors de la survenue de l'accident dont j'étais victime et le service de prestation sociale a déclaré mon cas à la CNAS. Pendant cet arrêt de travail, j'ai reçu une indemnité équivalente à cinq jours d'arrêt maladie. »* [MAN 17, 28 ans, docker]

Dans le même ordre d'idées, un travailleur qui a répondu à notre enquête considère : *« En cas d'accident ou de maladie professionnelle, je fais une déclaration auprès du service de prestation sociale qui prend attache avec la caisse nationale des assurances sociales, et en ce qui concerne l'indemnisation, c'est la CNAS qui s'en charge »* [MAN 17, 28 ans, docker]. Dans le cas relatif à une incapacité permanente, une rente mensuelle est versée à la victime. Le montant de la rente est calculé en multipliant le salaire de poste moyen perçu par la victime au cours des 12 mois qui ont précédé l'arrêt de travail par le taux d'incapacité qui est déterminé par le médecin conseil ou le médecin chargé de contrôler l'état de santé de la victime. Ainsi ce dernier décide si l'accidenté va reprendre le travail ou lui accorder un congé de maladie, voire déclarer l'invalidité du salarié victime d'un accident ou d'une maladie professionnelle.

Cependant certaines difficultés au travail vont persister du fait de l'absence de la personne responsable de mettre en œuvre le plan relatif à la santé et à la sécurité. Il est regrettable, à cet effet, que l'EPB ne dispose pas d'un responsable chargé de l'HSE, ce qui complique la planification, la mise en œuvre des mesures ou de la stratégie de prévention et le suivi régulier des ouvriers. Lors du déroulement de notre enquête, nous avons constaté que la majorité des ouvriers interviewés ne portent pas les équipements de protection individuelle. *« L'échec des démarches responsabilisantes par l'amélioration continue, avec des conséquences importantes en termes de santé et de qualité de vie au travail. »* (François 2019)

Un des employés a confirmé cette idée : *« Lors de la réalisation de mes tâches, les facteurs humains, techniques et organisationnels tels que la négligence, le non-respect des normes du travail, la fatigue, la nervosité, la qualité de la*

formation et le choix des EPI peuvent provoquer des accidents du travail. La circulation non réglementée des engins et voitures à l'enceinte du port est un autre facteur provoquant des accidents du travail vu qu'il n'y a pas de passage réservé à la circulation des piétons et nous sommes la catégorie la plus touchée par les accidents du travail, avec une fréquence très élevée. » [MAN 21, 30 ans, docker]

En effet, le manque de moyens de protection et des équipements de sécurité, le travail de nuit, l'épuisement et la fatigue, sont, malheureusement, des facteurs qui entraînent la perte de vie des salariés. Les responsables de l'entreprise et du syndicat ne se soucient guère des conditions de travail des salariés. La solution relative à l'interaction des acteurs sociaux consistera à élaborer une politique de prévention en collaboration avec les acteurs concernés dans le but d'améliorer les conditions de travail des employés. Il serait intéressant de chercher à savoir si cette politique est imposée par les responsables et quel est le rôle joué à cet effet par le superviseur et si la mission des ouvriers est de travailler dans le respect des normes et des règles de prévention au sein de l'entreprise portuaire de Béjaia.

A ce sujet, un des employés de L'EPB nous a répondu lors de notre enquête comme suit : « *Le médecin du travail intervient pour mettre de nouvelles actions correctives. Lorsqu'il s'agit d'un accident grave, il est obligé d'évaluer la situation pour ne pas générer d'autres cas. J'ai bénéficié d'un arrêt du travail suite à mon accident de travail et j'ai été pris en charge par l'entreprise. C'est le service des prestations sociales de l'entreprise qui a déclaré mon accident à la CNAS pendant cette période de congé maladie et la CNAS m'a indemnisé 10 jours d'arrêt maladie.* » [MAN 21, 30 ans, docker]

La majorité des travailleurs que nous avons interviewés ont indiqué que la santé et la sécurité des travailleurs constituent une priorité et une valeur ajoutée tant pour l'organisation que pour les ouvriers. En effet, ceux-ci ont déclaré qu'ils sont victimes des risques psychosociaux, comme l'angoisse, le stress, des troubles musculo-squelettiques dûs au travail. Cependant cette maladie des troubles musculo-squelettiques ainsi que l'angoisse et le stress ne sont pas reconnues comme des maladies professionnelles vu qu'ils ne figurent pas dans la liste des tableaux des maladies professionnelles auprès de la CNAS. « *Agir en termes de prévention des Risques Psychosociaux, c'est donc avant tout repérer les facteurs de déséquilibres présents dans l'organisation du travail et identifier les leviers d'action possibles.* » (Montreuil, 2020)

A ce sujet, les responsables peuvent mettre en œuvre des mesures de sécurité afin d'éviter la survenue de ces maladies non-reconnues pour assurer le bien-être des salariés. Il est aussi important d'encourager les ouvriers et leur participation dans l'organisation et l'amélioration des conditions du travail, en mettant en œuvre d'autres stratégies dont la formation, l'information et la surveillance. Ceux-ci pourraient améliorer les conditions de travail, alors que les responsables

chercheront toujours rien que l'augmentation de la productivité et des gains, les salariés n'étant que des machines de production. Mais cette vision est aussi problématique, parce que la représentation du travail est interprétée ainsi dans la conception des ouvriers, la famille et l'imaginaire collectif de la société algérienne. La conception commune est que travailler dans une entreprise portuaire c'est prestigieux et noble, de plus, l'entreprise portuaire de Bejaia motive ses employés par le salaire. Mais cela a un prix : les salariés connaissent pertinemment les conditions du travail et la pénibilité qu'ils vivaient mais la peur de perdre leur poste de travail et de se retrouver dans le chômage les a rendu soumis à une mauvaise condition du travail, et la crainte de se révolter pour l'amélioration des conditions du travail est un dilemme qu'il faut résoudre le plus vite possible, afin de trouver une meilleure alternative entre les responsables de l'entreprise et ses ouvriers, qui permettra de sortir l'entreprise de cette impasse: « *Le lancement de la démarche de prévention des RPS contribuera à intégrer les questions d'amélioration de la qualité de vie au travail et de santé au travail au fonctionnement même de votre établissement.* » (Montreuil, 2020)

D'après le constat que nous avons dressé lors de notre enquête, nous avons pu déduire que les employés disposent de quelques droits qui ont été acquis par leur syndicat en tant qu'acteur au sein de l'entreprise chargé de défendre les droits des travailleurs. Néanmoins, le syndicat se préoccupe beaucoup plus des salaires que des conditions de travail. À ce propos, un des travailleurs estime : « *Je crois bien que le rôle du syndicat consiste à veiller à ce que notre employeur s'engage davantage à assurer notre sécurité, et à assurer notre protection au travail comme le stipule la législation du travail en vigueur. Cependant les délégués syndicaux ne cessent de nous mettre en garde à propos des attitudes qui peuvent nuire à notre sécurité et à notre santé au travail. Toute fois, la solution qui permet d'aboutir à un changement en matière de santé et de sécurité au travail consiste à ce qu'on fasse tous une grève, qu'on passe à l'action pour la satisfaction de nos revendications et que l'on discute de nos problèmes avec les responsables. Mais cela est pratiquement impossible à cause de l'absence totale d'union entre les travailleurs et il n'existe aucune culture de revendication des droits par les travailleurs, vu qu'ils craignent d'être licenciés.* » [MAN 15, 37 ans, docker]

Enfin, « *une charge importante de travail est synonyme, pour l'entreprise, de productivité et, pour l'individu, de temps et d'énergie. Trouver un compromis entre les deux perspectives pour entretenir une relation équilibrée au travail. Dans leur course pour augmenter la productivité, les entreprises poussent les individus au-delà de ce qu'ils peuvent supporter.* » (Grebot 2019) C'est ce qui implique l'instabilité permanente des salariés et la peur d'être licenciés et de tomber dans le chômage.

LA PRISE EN CHARGE INSTITUTIONNELLE DES MANUTENTIONNAIRES DE L'ENTREPRISE PORTUAIRE DE BEJAIA

Il est intéressant de comprendre le cheminement des manutentionnaires et des responsables et d'étudier la carrière des ces derniers. À cet effet, l'inspecteur de travail est chargé de superviser le travail, d'informer les manutentionnaires quant aux normes de travail afin d'éviter les accidents de travail et les maladies professionnelles, construire progressivement une identité professionnelle en rapport avec la situation de travail et inscrire son travail dans une structure obligatoire. Dans le même ordre d'idée, « *à cause du non-sens et du stress qu'il engendre, de son intensification en termes de cadences et de rythmes, de l'engagement affectif, de la mobilisation psychologique auxquels il contraint, se transforme dès lors en fatigue, usure, stress chronique, troubles musculo-squelettiques, burn-out, maladies cardio-vasculaires, et dans certains cas extrêmes, suicides.* » (Garrec, 2021) Un de nos enquêtés confirme : « *Les inspecteurs de travail ne viennent pas régulièrement visiter notre organisme. Je pense que leur rôle consiste à améliorer les conditions de travail.* » [MAN 23, 28 ans, docker]

La question qui se pose à ce sujet consiste à savoir quelle carrière peut être envisagée pour les salariés afin qu'ils puissent construire une identité qui constitue une dimension importante. En fait, celle-ci est liée à la situation microsociale établie entre un fait social et son contexte car il s'agit, dans notre cas, d'une entreprise. Cependant on n'est pas dans le contexte de la macrosociologie qui peut émerger dans le milieu de travail à travers les interactions sociales entre responsables, institutions externes comme la CNAS et la médecine du travail. « *Identifier le travail salarié n'est pas simple. Il dépend de dimensions matérielles et morales, économiques et politiques.* » (Sainsaulieu, 2017)

Il est judicieux de connaître et de comprendre les apports de la politique de prévention des risques professionnels, les facteurs qui provoquent les accidents de travail et les maladies professionnelles, ainsi que les conditions de l'environnement du travail et leur impact sur la santé des manutentionnaires. Le syndicat protège les manutentionnaires de l'EPB contre les différents risques et défend leurs droits auprès des différentes institutions (CNAS, médecine du travail, inspection du travail). D'après mon constat lors de l'enquête, la politique de prévention contre les risques professionnels, et le rôle de syndicats sont absentes sur le terrain.

À ce propos, un des travailleurs que nous avons interviewés confirme que : « *Le syndicat ne défend pas nos droits concernant les visites médicales. On passe ces visites une fois par an alors que le syndicat peut lutter pour arracher le droit de passer des visites trimestrielles. Cependant, lorsqu'il s'agit d'une petite blessure ou d'autres cas, on peut consulter le médecin du travail chaque jour* » [MAN 18, 32 ans, docker]

Par ailleurs, il est important d'appréhender la politique de prévention mise en place par l'EPB qui est déficiente sur le terrain, afin d'éviter les risques

professionnels qui guettent les manutentionnaires et pour une meilleure prise en charge de l'indemnisation des victimes des accidents et des maladies professionnelles par la CNAS, et qu'ils soient reclassés dans un autre poste de travail approprié pour empêcher leur licenciement ou leur exclusion de l'EPB. Le travail est, de manière régulière, le facteur qui cause un grand nombre d'accidents et de maladies comme le confirme, d'ailleurs, un des travailleurs qui a répondu à notre enquête : « *Après avoir été victime d'un accident de travail grave, lors de ma reprise de travail, l'entreprise m'a proposé un poste aménagé en raison de l'incapacité physique.* » [MAN 16, 32 ans, docker]

Au cours de notre enquête, nous avons constaté que c'est grâce au code du travail, aux normes ISO et à certains médecins du travail, que la visite médicale a pris toute sa dimension et son ampleur. En fait, il y a eu une prise de conscience des pouvoirs publics qui ont compris que les travailleurs sont une ressource précieuse qu'il faut préserver et un préalable à tout progrès et à toute prospérité de la société humaine. Un des travailleurs déclare : « *En cas de malaise ou d'accident, je consulte le médecin du travail. Il s'agit de visites normales ou ordinaires au cours desquelles le médecin nous prescrit des médicaments et nous fait un pansement lorsqu'il s'agit d'une petite blessure.* » [MAN 23, 28 ans, docker]

La visite médicale requise se fait à la demande du travailleur. Si le travailleur est malade, la demande peut être faite par l'employeur au cas où le travailleur perturbe l'activité entendue au sens large du terme. Les atteintes à la santé au travail font parties des principales préoccupations des directions des entreprises du moment qu'elles engendrent des coûts non négligeables et affectent négativement le déroulement du travail.

Le diagnostic des maladies professionnelles est une mission stratégique, pour l'entreprise dans le sillage des mutations qui ont affecté les modèles du management des organisations et de l'organisation du travail, et qui ont tendance à mettre en évidence le bien-être au travail. Le diagnostic des maladies professionnelles est entendu ici comme l'ensemble des mécanismes qui permettent le dépistage et le repérage des salariés souffrants d'une atteinte à la santé due à l'exercice du travail, ainsi que l'identification de la nature de ces atteintes.

Les données de notre enquête révèlent que la mission de diagnostiquer les maladies professionnelles dans l'entreprise se concrétise par la mise en place d'un système de contrôle et de suivi de la santé des salariés qui repose sur le principe d'anticipation de l'atteinte professionnelle. Ce système est conçu par l'unité médicale de l'entreprise. Les maladies relatives à chaque profession permettent d'élaborer une grille d'évaluation des maladies professionnelles qui sert comme outil évaluatif donnant des indicateurs sur la santé de chaque salarié. Ceux-ci sont dans l'obligation de se présenter régulièrement pour effectuer une série de tests et de bilans pour la détection de maladies ou d'atteintes susceptibles d'avoir lieu durant la période de l'exercice du travail. Le but recherché consiste à déclarer le salarié auprès des instances compétentes et transmettre automatiquement un dossier

détaillé du cas à l'inspection de la médecine du travail. À ce propos, il s'est avéré que la tendance de dissimulation des maladies professionnelles est assez présente en entreprise.

Nous avons pu constater que les risques sont liés aux problèmes de la manutention mécanique, à la mauvaise organisation et au manque de l'information et de la formation. Pour que ce processus se déroule en toute sécurité, tous les travailleurs qui ont répondu à notre enquête demandent une organisation spécifique qui tienne compte de la cellule HSSE et des conditions de travail mises en place de manière pluridisciplinaire grâce à l'implication des partenaires sociaux et de la médecine du travail, ainsi que des ergonomes, des hygiénistes de travail en fonction de l'activité portuaire. Aussi il est important de mettre en place un plan de sécurité à étapes et à objectifs bien définis et des actions d'analyse et de formation en hygiène ainsi que des audits de sécurité périodiques. Par ailleurs, il faut penser à des améliorations concernant la communication entre ouvriers et les responsables de la prévention, une amélioration continue des conditions de travail qui sont quelque peu critiques. Nous avons enregistré un manque de moyens et la pression ressentie par les travailleurs, mais aussi de la fatigue, du stress, conjoints d'une carence d'effectif qui est un défaut effroyable en matière de sécurité HSSE (Hygiène, Santé, Sécurité et Environnement). Le stress « *est déterminé par l'organisation du travail, la conception du travail et les relations de travail, et se manifeste quand les exigences du travail ne correspondent pas ou dépassent les capacités, ressources ou besoins du travailleur, ou quand les connaissances ou les capacités d'un travailleur ou d'un groupe pour gérer une situation ne correspondent pas aux attentes de la culture organisationnelle d'une entreprise.* » (Grebot, 2019)

À ce propos, un des travailleurs interviewés estime : « *L'organisation du travail au sein de cette entreprise est mauvaise. Je pense que les bonnes conditions de travail peuvent réduire les risques professionnels par le biais de la formation et de l'information quotidienne. Je voudrais travailler dans des conditions qui assurent la sensibilisation, le respect des normes de la santé et de sécurité au travail qui doivent être présentes au quotidien.* » [MAN 15, 37 ans, docker]

LE MÉDECIN DU TRAVAIL, ÉVALUATION DES RISQUES ET PRISE EN CHARGE DES SALARIÉS AUPRÈS DE L'EPB

Le médecin du travail est chargé de faire des visites sur le lieu de travail et des visites médicales comme l'affirment la majorité des travailleurs qui ont répondu à notre enquête. En fait, le médecin du travail fait une visite à l'entreprise et sur le milieu du travail, c'est ce qu'on appelle des visites périodiques qui sont menées au minimum une fois par an. À cet effet, le médecin du travail confirme : « *La première visite que subit le travailleur avant son entrée dans le monde du*

travail est la visite médicale d'embauche qui est obligatoire. La visite médicale périodique est aussi obligatoire. Elle peut être annuelle ou semestrielle et parfois trimestrielle. Son objectif consiste à s'assurer du maintien d'un état de santé compatible avec le poste occupé. Par ailleurs, il existe la visite médicale de reprise qui a pour objectif d'évaluer le nouvel état de santé résultant d'un accident, d'une maladie professionnelle ou pour d'autres motifs. Après une absence pour cause de maladie professionnelle ou d'accident du travail, après un congé de maternité, une absence d'au moins 21 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel ou en cas d'absences répétées pour cause de maladie non professionnelle. Les visites médicales spéciales concernent les travailleurs âgés de plus de 55 ans, les handicapés physiques, les femmes enceintes et les mères d'un enfant de moins de 2 ans, les apprentis, les travailleurs de moins de 18 ans et ceux qui souffrent des maladies chroniques comme les diabétiques. Enfin, c'est la visite médicale effectuée à la demande du travailleur. Dans le cas où le travailleur est malade, la demande se fait par l'employeur et c'est le cas également pour le travailleur qui perturbe l'activité entendue au sens large du terme et du travailleur qui souffre de problèmes psychologiques. » [Médecin du travail]

Cette prise de conscience a donné naissance à un certain nombre de textes réglementaires pour encadrer le travail et le rendre acceptable. Hélas, jusqu'à présent les visites médicales ne se font pas comme il se doit. La visite médicale est un acte auquel est soumis un travailleur postulant à une activité humaine organisée et rémunérée dans une entreprise ou tout un autre établissement. Les visites médicales sont obligatoires pour tous les ouvriers et elles sont encadrées par des textes réglementaires: la loi no 88-07 du 26 janvier 1988; le décret no 93-120 du 15 mai 1993, l'arrêté de 1997 etc. L'article 17 de la loi no 88-07 du 26 janvier 1988 stipule que: « Tout travailleur ou apprenti est obligatoirement soumis aux examens médicaux d'embauchages ainsi qu'aux examens médicaux, tout travailleur peut, à sa demande, bénéficier de visites spontanées. D'autre part, la visite médicale périodique est une visite obligatoire, elle peut être annuelle mais aussi semestrielle et parfois trimestrielle. Son objectif est de s'assurer du maintien d'un état de santé compatible avec le poste occupé. » Un des travailleurs interviewés nous a déclaré : « *Je consulte le médecin du travail lorsqu'il s'agit d'un cas de malaise ou d'accident. Je considère que cette visite est importante car on nous prescrit des médicaments. Dans le cas d'une blessure qui n'est pas grave, on nous fait seulement des pansements. Le médecin du travail intervient pour donner de nouvelles actions correctives et évaluer la situation du travail lorsqu'il s'agit d'un accident grave ou mortel.* » [MAN 20, 39 ans, docker]

Les travailleurs qui subissent des accidents de travail sans répétés, généralement soignés sur place, à l'intérieur de l'entreprise, chez le service médical et prennent quelques temps de repos et des soins. Ils ne sont pas déclarés mais sont enregistrés sur des registres. Ces accidents sont des petites blessures. À cet effet, un des travailleurs qui a répondu à notre enquête approuve : « *Je fais des visites deux*

fois par an et parfois une fois par an pour savoir s'il n'y a pas d'accident ou des maladies professionnelles. Le médecin du travail m'a prescrit un arrêt de travail suite à un accident qui avait des conséquences sur mon état de santé psychologique et organique, et qui a entraîné des problèmes d'ordre social. Pour ce qui est du médecin du travail, elle m'a pris en charge le jour même où l'accident est survenu. Elle m'a fait des pansements et m'a prescrit des médicaments antidouleur parce que l'accident que j'ai subi nécessitait du repos. Par ailleurs, pour l'indemnisation, le service de prestation sociale de l'entreprise a déclaré mon cas auprès de la CNAS. Cette dernière m'a indemnisé pour la période de congé de maladie. » [MAN 05, 36 ans, docker] « Le travailleur établit un compromis entre les exigences de la tâche et la préservation de sa santé à l'aide de ses propres ressources et de celles de son environnement technique, organisationnel, social. » (Clot et Gollac, 2017)

La construction de l'identité est une dimension importante qui est liée à la situation microsociale et au rapport établi entre un fait social et son contexte. À cet effet, lorsqu'un accident de travail survient, le médecin du travail intervient pour donner des actions correctives de ce fait ou de cet accident. C'est ce qui est nommé, en sociologie, un fait social et son contexte. En fait, l'individu émerge dans son milieu de travail à partir des interactions sociales entretenues entre les différents acteurs sociaux. À ce propos, le médecin du travail nous a confirmé : « *Le médecin du travail a pour objectif de protéger les travailleurs dans leur lieu d'exercice, sans se déplacer lorsqu'un accident du travail survient, promouvoir et maintenir le plus haut degré de bien-être physique, mental et social des travailleurs dans toutes les professions. Aussi son objectif consiste à prévenir tout dommage causé à la santé des travailleurs par les conditions de leur travail et les protéger contre les risques résultant de la présence d'agents préjudiciables à leur santé. Par ailleurs, il vise à placer et maintenir le travailleur dans un emploi convenant à ses aptitudes physiologiques et psychologiques. Il se déplace sur le lieu du travail pour évaluer les ambiances physiques comme la lumière, le bruit, la chaleur, le froid et les risques psychologiques, physiologiques, chimiques et les conditions biomédicales.* » [Médecin du travail]

En ce qui concerne les accidents du travail, la majorité des travailleurs affirment qu'ils ont bénéficié d'un arrêt de travail d'une période qui ne dépasse pas, en pratique, un mois. S'il s'agit d'un accident qui n'est pas grave, l'entreprise ne prend pas en charge les salariés, sauf leurs évacuations à l'hôpital le plus proche. S'il s'agit d'un accident très grave qui peut causer une invalidité, la CNAS le prendra en charge. Les travailleurs interviewés confirment aussi que lors de leurs congés de maladie, ils sont indemnisés.

Un des travailleurs confirme : « *Le médecin du travail m'a prescrit un arrêt de travail suite à un accident, dû à une mauvaise manipulation de la marchandise. La cause de l'accident humain est la mauvaise posture qui a provoqué des douleurs intenses au niveau du dos. En fait, j'étais soumis au stress et je me suis*

dis qu'il s'agit d'un problème en rapport avec la hernie discale. Le médecin m'a confirmé que ce n'est pas le cas. Les responsables du service des prestations sociales ont déclaré mon cas à la CNAS qui m'a indemnisé pour la période de congé de maladie. » [MAN 16, 32 ans, docker] Il nous est apparu, des différents avis que nous avons pu relever dans les propos tenus par nos interviewés, un état d'insatisfaction quant aux conditions d'hygiène et de sécurité au travail au sein de l'EPB. Par ailleurs, ils nous ont exprimé le manque de responsables où une cellule, voire une commission d'Hygiène Santé et Environnement au sein de l'entreprise, dû au manque de communication d'une part, et d'autre part, l'absence de grève pour demander leurs droits, c'est ce qui constitue un point négatif quant à l'amélioration des conditions de travail et à l'application des normes d'hygiène et de sécurité au travail. À cet effet, un docker avec qui nous avons entretenu nous a confirmé : « *J'ai subi un accident de travail consistant en une lésion au niveau du pied. Le jour de l'accident, le médecin du travail m'a pris en charge. Elle est intervenue sur le terrain pour évaluer la situation, dresser un constat sur l'accident et prendre de nouvelles mesures de prévention. Le service de prestation sociale a déclaré mon cas à la CNAS.* » [MAN 19, 33 ans, docker]

En effet, le médecin du travail nous a confirmé : « *Lorsqu'il s'agit d'un accident du travail anodin, on le soigne à travers les trousseaux de secours disponibles dans le milieu du travail. En revanche, s'il s'agit d'un accident très grave, on appelle une ambulance qui va évacuer la victime vers l'hôpital. Par ailleurs, on diligente une enquête afin de rechercher les causes de cet accident et, ainsi, éviter que d'autres accidents du travail ne se reproduisent plus. En cas de maladies professionnelles, on examinera cette maladie et on vérifie si elle figure sur le tableau des maladies professionnelles. Puis on la déclare à la CNAS pour qu'elle soit prise en charge. Enfin, on mènera une enquête sur l'origine de cette maladie dans le but d'empêcher que d'autres cas ne surviennent.* » [Médecin du travail]

À ce propos, il est important de faire une description détaillée des tâches effectuées par le travailleur blessé au moment où l'accident s'est produit. Cette description porte sur les indications détaillées de ce matériel, y compris l'endroit où il se trouvait, les noms, les coordonnées et les postes occupés par les autres travailleurs présents sur le lieu de l'accident ainsi que les informations sur les activités effectuées et les méthodes de travail appliquées au moment de l'accident, les méthodes de travail qui auraient normalement dû être appliquées pour que la tâche que la personne blessée accomplissait puisse être menée à bien, le contexte environnemental dans lequel s'est produit l'accident, jour, nuit, conditions météorologiques, les conditions générales sur le lieu de travail, y compris l'entretien et le ménage, l'intensité de l'éclairage et les niveaux de bruit, les déplacements de véhicules, les installations de ventilation et les services de bien-être.

Un des travailleurs que nous avons interviewé nous confirme : « *Le médecin du travail intervient sur le terrain pour donner de nouvelles instructions à entreprendre, surtout quand il s'agit d'un accident du travail.* » [MAN 02, 35 ans,

contremaître (chef de bateau)] Aussi un autre travailleur déclare : « *Le médecin du travail intervient sur le terrain pour nous orienter vers des nouvelles actions à entreprendre comme l'évaluation et l'analyse des risques. Il intervient aussi en cas d'accident du travail ou d'une visite de l'inspection du travail ou de l'audit social.* » [MAN 01, 49 ans, chef de quai]

Par ailleurs, il est intéressant de procéder à une évaluation des risques chimiques sur la santé et la sécurité des travailleurs et l'évaluation de tous les risques présents dans une entreprise pour une approche de l'opérationnalisation des tâches à risques, des sources de danger et la mise en évidence de nouvelles propositions d'amélioration pour assurer le bien-être au travail. Dans ce même ordre d'idée, le médecin de travail explique : « *Le rôle du médecin de travail consiste à prévenir et à protéger les travailleurs des risques pouvant engendrer des accidents ou des maladies professionnelles et tout dommage causé à leur santé, passer des examens bios-toxicologiques pour les travailleurs, mesurer les ambiances physiques sur le milieu du travail, comme le bruit, la chaleur, la lumière et les produits chimiques pour garantir le bien-être des travailleurs, traiter les champignons présents sur le soja et les produits chimiques afin d'éviter les risques pour ceux qui les utilisent, identifier et surveiller, en vue de réduire ou d'éliminer tous les facteurs qui, sur les lieux du travail, peuvent affecter la santé des travailleurs.* » [Médecin du travail]

Par ailleurs, un des travailleurs interviewés nous a déclaré : « *Je suis victime du stress, de la température, des éléments physico-chimiques ou des vibrations mécaniques, du bruit, de la chaleur, du froid qui provoquent des maladies telles que les TMS.* » [MAN 30, 38 ans, docker] À cet effet, un des travailleurs que nous avons interviewés a déclaré : « *Le travail de nuit influe sur mon état de santé parce je suis exposé quotidiennement au froid, à l'humidité, à la chaleur qui peuvent affecter mon état de santé psychologique et organique. Par ailleurs, la circulation des engins et des véhicules constitue un risque vu qu'il n'existe pas de passages réservés aux piétons et aux véhicules notamment la nuit.* » [MAN 03, 37 ans, chef d'équipe Dockers.] Dans le même sens, un autre travailleur confirme : « *Le travail de nuit influe sur mon état de santé. La température et l'humidité, la pluie, la chaleur ont des répercussions négatives sur mon état santé psychologique comme le stress, l'anxiété, l'angoisse et d'autres maladies d'ordre organique telles que névralgie sciatique, hernie discale et d'autres risques qui peuvent nuire à notre état de santé.* » [MAN 16, 32 ans, docker]

Nous avons pu déduire lors de notre enquête que la vie de l'entreprise implique inévitablement la naissance de conflits entre ses divers acteurs qu'il faut savoir gérer. À cet effet, il est indispensable de mettre en place des normes et des règles de travail dans l'entreprise qui devraient être pensées à long terme et qui doivent s'appliquer de manière routinière, permettant ainsi de gérer les interactions entre les différents acteurs de l'entreprise, le syndicat, la médecine du travail, les responsables chargés de la manutention et des acteurs externes comme la CNAS et l'inspection du travail.

CONCLUSION

A l'EPB, les salariés tentent tant bien que mal de se protéger contre les risques pour assurer leur bien-être et pour satisfaire leurs besoins socio-économiques. Nous avons pu relever dans ce chapitre que la formation et l'information en matière d'hygiène, de santé et de sécurité s'imposent, dans le but d'amener les salariés à prendre les précautions qui s'imposent. Nous avons pu constater que l'indemnisation des victimes d'accidents et de maladies professionnelles est assurée par la CNAS, et leur reclassement dans un autre poste de travail afin d'éviter leur licenciement ou leur exclusion de l'EPB. Ainsi nous relevons une prise de conscience des employeurs qui ont compris que les travailleurs sont une ressource dont il faut préserver la santé. Cette prise de conscience a donné naissance à un certain nombre de textes réglementaires pour encadrer le travail et le rendre acceptable.

Cependant, jusqu'à présent, les visites médicales ne sont pas engagées comme il le fallait. En fait, tout travailleur ou apprenti est soumis aux examens médicaux d'embauche ainsi qu'aux examens médicaux périodiques, spéciaux et de reprise. Par ailleurs, les apprentis feront l'objet d'une surveillance spéciale. Tout travailleur peut, en outre, à sa demande, bénéficier de visites spontanées, parce que les salariés n'arrivent pas à définir la situation de travail et la politique de prévention, à leur sens consiste à adopter la posture de vigilance car il n'y a aucun respect des normes de travail de la part des salariés.

Alors que le médecin de travail est chargé de veiller à la santé physique et mentale des agents dans leur environnement de travail, l'évaluation des situations du travail et les différents postes occupés, ainsi que d'analyser le travail exercé sont faites pour assurer une bonne organisation du travail et une meilleure prévention des risques et des maladies professionnelles. Il nous est apparu que les différents avis que nous avons pu repérer dans les discours des travailleurs témoignent, d'un état d'insatisfaction quant aux conditions d'hygiène et de sécurité au travail au sein l'Entreprise Portuaire de Béjaia. Il paraît que la section syndicale joue un rôle négatif dans l'amélioration des conditions et l'application des normes d'hygiène et de sécurité au travail, alors qu'elle est chargée d'assurer le contrôle de l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives aux relations individuelles et collectives de travail, aux conditions de travail, de fournir des informations et des conseils aux travailleurs et aux employeurs sur leurs droits et obligations et sur les moyens les plus appropriés pour appliquer les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles et les sentences arbitrales; d'assister les travailleurs et employeurs dans l'élaboration des conventions ou accords collectifs de travail; de procéder à la conciliation, au titre de prévention et du règlement des différends collectifs de travail, relevant de sa compétence territoriale; d'informer l'administration centrale du travail de l'état d'application de la législation et de la réglementation du travail et de proposer les mesures d'adaptation et d'aménagement nécessaires.

RÉFÉRENCES

1. Blanchet A., Gotman, A. (2007). *L'enquête et ses méthodes : L'entretien*. Paris: Armand Colin. p. 96.
2. Clot, Y., Gollac M. (2017). *Le travail peut-il devenir supportable ?*. Paris: Edition Armand Colin. p. 15.
3. Fournier P.S. et al., (2010). « *Étude exploratoire des facteurs de la charge de travail ayant un impact sur la santé et la sécurité Étude de cas dans le secteur des services* », Institut de recherche Robbert-sauvé, en santé et sécurité au travail, octobre 2010, Montréal. pp. 157–177.
4. Dubet F. (2019). *Les mutations du travail*, Paris : Edition la découverte. p. 173.
5. Garrec S. (2021). *Les servitudes du bien-être au travail*, Toulouse : Éditions ERES. p. 12.
6. Gauthier B. (2009). *Recherche sociale*, Édition Presses de l'Université de Québec. p. 317.
7. Grebot É. (2019). *Les pathologies au travail*. Paris: Edition Dunod. p. 9.
8. Laroche, E. (2008). Le transfert des connaissances : un catalyseur à l'amélioration des pratiques de prévention et de gestion des lésions professionnelles. Dans Brun, J.P., & Fournier, P.S. (Eds.) (Eds.). *La santé et la sécurité du travail : problématiques en émergence et stratégies d'intervention*. Les Presses de l'Université Laval. pp. 1–57.
9. Mattio L. Cohen F. (2019). *Santé, sécurité et conditions de travail Principes, méthodes et outils*. Paris: Edition Afnor. p. 20.
10. Montreuil E. (2020). *Prévenir les risques psychosociaux et améliorer la qualité de vie au travail*, Paris : Edition Dunod. p. 12.
11. Sainsaulieu I. (2017). *Conflits et résistances au travail*, Paris : Edition Sciences Po. p. 14.