



Nations unies - Pacte Mondial  
**Communication de progrès 2010**

United Nations - Global Compact  
**Communication On Progress  
C.O.P. 2010**



**FOSELEV SA**  
530, rue Mayor de Montricher  
Pôle d'Activités Les Milles - BP 291000  
13798 Aix en Provence Cedex 3  
Tél : 04 42 24 57 57  
Fax : 04 42 24 57 76  
[www.foselev.com](http://www.foselev.com)

## Sommaire

<b>1</b>	<b>DECLARATION D'ADHESION AU PACTE MONDIAL.....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>DESCRIPTION DES MESURES PRATIQUES - ENGAGEMENTS DU GROUPE FOSELEV ...</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>MESURE DES RESULTATS .....</b>	<b>10</b>
<b>4</b>	<b>ANNEXES.....</b>	<b>12</b>
4.1	Annexe 1 : Charte d'entreprise.....	12
4.2	Annexe 2 : Présentation Q.S.S.E Groupe .....	13

### Principes illustrés dans cette communication de progrès

- 01. Promouvoir et respecter la protection des droits de l'Homme
- 02. Ne pas se rendre complice de violations des droits de l'Homme
- 03. Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective
- 04. L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire
- 05. L'abolition effective du travail des enfants
- 06. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession
- 07. Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement
- 08. Promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
- 09. Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement
- 10. Lutte contre la corruption

## 1 DECLARATION D'ADHESION AU PACTE MONDIAL

La société FOSELEV S.A. soutient les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies concernant les droits de l'homme, les droits du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Nous vous exprimons de plus notre volonté de faire progresser ces principes dans notre zone d'influence et les intégrer dans la stratégie de notre compagnie, sa culture commerciale, et ses modes opératoires. Nous reconnaissons que notre active participation dans le partenariat mondial pour le développement est primordiale afin de faire avancer les objectifs des Nations Unies, en particulier les Objectifs du millénaire pour le développement.

Nous convenons également que l'une des obligations qui conditionne notre participation au Pacte mondial des Nations Unies est la préparation annuelle et la publication d'une communication sur le progrès (COP), un exercice de responsabilité et de transparence qui rend compte publiquement de nos résultats et actions en faveur de la bonne application des dix principes du Pacte Mondial. Notre COP sera publiée à l'intérieur d'un délai d'un an maximum à compter de notre date d'adhésion, et par la suite annuellement, en conformité avec les Directives pour la Communication sur le progrès.

Vous trouverez ci-joint des informations générales sur notre compagnie ainsi que le nom de la personne qui sera chargée des contacts futurs avec le bureau du Pacte Mondial à New York.

Meilleures salutations,

**Henri BRIERE**  
Président



## 2 DESCRIPTION DES MESURES PRATIQUES - ENGAGEMENTS DU GROUPE FOSELEV

### Droit de l'homme

#### Politique sociale et éthique

Depuis 40 ans, FOSELEV se développe et crée des emplois en respectant le Droit du travail en France. Notamment FOSELEV s'engage à :

- ✓ Que le travail soit réalisé avec des salariés employés régulièrement au regard des articles L1221-1, L1221-10, L3242-3, L3242-4 et L3243-1 à 4 du code du travail.
- ✓ Que dans l'hypothèse où elle a l'intention de recourir à des salariés de nationalité étrangère, elle certifie que ces salariés seront, lors de leur intervention, autorisés à exercer une activité professionnelle en France et disposeront des titres de travail et des autorisations de séjour nécessaires

Jusqu'à la fin des années 90, le champ d'action de FOSELEV était limité au périmètre national. De ce fait l'activité du groupe était moins exposée à des risques importants sur les conditions de travail et sur le respect de droits de l'homme

Depuis quelques années FOSELEV développe ses activités à l'international en menant de grands projets à l'export (Europe + Afrique). Fort de cette expérience, la direction a décidé de s'implanter réellement en Afrique, en créant 2 filiales au Gabon et au Congo.

Dans ces 2 pays africains la problématique du respect des droits de l'homme et des enfants et un sujet beaucoup plus sensible. A ce sujet, la position de la direction est claire : le Groupe s'est engagé à respecter les mêmes règles éthiques qu'en France et à travailler conformément à la législation.

Principes 1, 2, 4 et 5.

## Droit du travail :

### Approche générale

#### **Motiver nos collaborateurs**

Nous nous efforçons de proposer à l'ensemble de notre personnel un modèle d'entreprise axé sur l'éthique, le partage et le respect mutuel. De cette manière, nous sommes en permanence à l'écoute de nos salariés dont la force de proposition est un atout dans chacune des étapes de notre développement. Ceci se traduit de manière formelle lors des entretiens individuels annuels qui permettent de faire un bilan professionnel, mais également lors de causeries occasionnelles qui ont lieu tout au long de l'année en fonction des besoins de chacun.

Nous nous impliquons dans le suivi et le développement des compétences de nos collaborateurs (Organique, Intérimaire, Etc....) et futurs collaborateurs (stagiaires, apprentis...) en organisant des sessions de formation et de recyclage dans les domaines de compétences nécessaires à nos diverses activités (CACES, permis PL, SPL, habilitations électriques, sensibilisations au travail en hauteur...)

#### **Satisfaire nos clients**

Attentifs à leurs besoins et attentes, nous évaluons et maximisons constamment la satisfaction de nos clients en leur proposant une qualité de service irréprochable. Notre objectif d'excellence s'appuie sur des outils d'écoute clients (enquêtes de satisfaction, audit...) qui nous permettent de nous améliorer chaque jour.

#### **Respecter nos concurrents**

N'ayant pas le monopole dans notre domaine d'activité, nous cherchons malgré tout à surpasser nos concurrents en n'utilisant uniquement que des moyens honnêtes et transparents et en ne mettant en exergue que nos avantages certains dans l'exécution de nos activités.

#### **Collaborer avec nos parties prenantes**

Nous favorisons la collaboration avec nos parties prenantes au travers de méthodes de consultation de représentants d'entreprises, d'associations ou d'experts visant l'échange et le partage d'expérience.

### Principes 3 et 6.

## Actions de solidarité :

### 1) Ouverture aux jeunes

La pyramide des âges dans les métiers industriels a plutôt tendance à être vieillissante en France, FOSELEV ne fait pas exception à la matière. Partant de ce constat et convaincue que les jeunes d'aujourd'hui représente son avenir, la direction du groupe FOSELEV a décidé de s'engager fortement auprès d'eux en favorisant leur embauche et en investissant dans la formation.

Le but de cette démarche de formation des jeunes est triple :

- Leur permettre de travailler en sécurité et ainsi agir pour préserver leur intégrité physique
- Les rendre compétents
- Leur permettre d'intégrer réellement le monde du travail en leur permettant d'avoir une première expérience significative

### Actions 2010 :

- Extension du dispositif de formation des jeunes (parcours professionnalisant)
  - 9 jeunes embauchés en contrat professionnel
  - 13 jeunes embauchés en contrat d'apprentissage
- Pour chaque nouveau jeune embauché, mise en place d'un compagnonnage pendant 1 à 3 mois avec quelqu'un d'expérimenté
- Mise à disposition des employés d'un site intranet global avec entre autres des modules, Qualité, Sécurité et Formation
- Refonte du site internet du groupe pour qu'il soit plus attractif et intégration des postes à pourvoir
- Instructions au service recrutement et aux managers du groupe de favoriser l'embauche de jeunes diplômés
- Présence de représentants du service recrutement sur de nombreux forums et salons d'étudiants
- Promotion de la cooptation avec primes associées

### Principe 6.

## 2) Maintien en poste des séniors

Chez FOSELEV, nous avons conscience que les quinquagénaires ont une vraie valeur. Car même s'ils ne sont pas forcément au top des dernières technologies, ils ont acquis de part leur expérience tout un savoir faire qui ne s'apprend pas dans les livres (connaissance de nos clients, du monde professionnel dans son ensemble et des « ficelles » de nos métiers entre autres).

Qu'ils soient au niveau de la direction ou au niveau d'exécutants les séniors ont beaucoup à apprendre aux générations suivantes. C'est ainsi que la direction du groupe FOSELEV a décidé de permettre aux personnes de grande expérience qui le souhaitent de devenir des experts métiers, des auditeurs ou des formateurs.

### Actions 2010 :

- Création de postes très spécialisés par mutation en interne :
  - 1 expert Levage –auditeurs QSSE
  - 1 expert Maintenance – auditeurs QSSE
- Réaménagement de postes suite à problèmes de santé en tant qu'expert technique pour chiffrage et/ou préparation de travaux
- Développement de la filiale formation
- Mise en place d'un système de compagnonnage au niveau exécutants

Principe 6.

## 3) Non discrimination

Le groupe a inscrit formellement la lutte contre la discrimination professionnelle dans sa politique et donne des consignes dans ce sens auprès de ses responsables et au service recrutement.

### Actions 2010 :

Instructions au service recrutement et aux managers du groupe :

- Non discrimination pour toutes causes d'origine sociale,, éthique religieuse ou géographique
- Favoriser à compétence équivalente l'intégration de personnel féminin dans notre groupe (nos métiers étant traditionnellement plutôt masculins)

Principe 6.

## Environnement

### Prévention des risques environnementaux

Bien que nos activités ne génèrent directement que peu de nuisances à l'environnement, nous nous devons d'être particulièrement vigilant sur ce sujet car nous intervenons quotidiennement sur des sites pétrochimiques ou nucléaires potentiellement très dangereux pour l'environnement.

Le Groupe FOSELEV s'inscrit dans une démarche de prévention des risques environnementaux et s'engage dans le strict respect des consignes QSSE de ses clients. Dans ce cadre, FOSELEV prend en compte les aspects environnementaux dans la préparation de chantier.

Il veille particulièrement à la gestion des déchets pour laquelle il a en charge :

- le stockage temporaire des déchets solides et liquides, leur évacuation et leur traitement en s'occupant des démarches et des droits de décharges. Le stockage sur site des produits et matériaux doit être conforme aux exigences légales visant à préserver l'environnement.
- toutes les dispositions nécessaires pour éviter les rejets directs ou indirects (ruissellement) de quelques natures qu'ils soient.



#### Action 2010 :

Mise à disposition de kits anti pollution d'urgence pour les équipes concernées afin d'éventuellement prendre toute disposition pour récupérer ou éviter la propagation d'effluents.

#### Principe 7.

## Certification ISO 14001 + Réduction / Tri / Revalorisation des déchets

FOSELEV s'est engagé dans une démarche de certification ISO 14001 dont l'objectif est une certification pour courant 2011. Cette démarche de certification est pleinement inscrite dans le cadre d'une démarche de Développement Durable. A ce titre, nous avons centralisé dans un « Engagement de développement durable » diverses mesures que nous mettons en œuvre pour préserver l'environnement. Ces dernières sont :

- Mise en place du tri sélectif :
  - dans les bureaux : mise en place de bacs de récupération pour papier et carton
  - dans les ateliers : mis en place de bennes pour la collecte des DIB, DIS, huiles usagées...

**Résultat 2010 : 90% des agences équipées à ce jour**
- Actions sur les pneumatiques (VL, PL, grue...) qui constituent une part importante de nos consommables :
  - Véhicules légers : demande au service matériel de privilégier les pneus énergie (baisse de la consommation de carburant et donc des rejets polluants dans l'atmosphère)
  - Demande de rechapper et retailer les pneus PL

**Résultat 2010 : Les pneus poids lourds sont réchappés et retailés à 90%**
- Mise en place d'un système de géo-localisation sur notre parc véhicule pour optimiser la gestion de nos moyens (60% sur poids lourds et 40 % sur véhicules légers)

### Résultat 2010 :

- Meilleure productivité par la réduction des trajets inutiles
- Meilleur réactivité et donc une meilleure satisfaction de nos clients
- Baisse de la consommation pour des trajets productifs équivalents
- Satisfaction des chauffeurs car réduction des trajets inutiles
- Utilisation d'outil de contrôle des consommations de gasoil de tout notre matériel, même sur les grues et nacelles en position chantier.
- Volonté forte de renouvellement de notre parc afin d'acquérir du matériel neuf avec les normes Euro 4 et euro 5.
- Mise en place de support de sensibilisation à l'éco-conduite notamment grâce à la valorisation de notre étroite collaboration avec Total (principal fournisseur de gasoil)
- Acquisition d'un premier véhicule neuf Poids Lourds avec boîte automatique avec prise en charge par le constructeur pour une utilisation optimum de la boîte et ce, afin de réduire les consommations de carburant.

Ces différents engagements ont été pris de manière réfléchi et pragmatique afin d'être réalisables et réalisés malgré un contexte difficile. De plus, par le biais de ces démarches, nous sensibilisons et encourageons notre personnel à jouer un rôle actif tout au long du processus.

## Principes 8 et 9.

## 3 MESURE DES RESULTATS

Dans le paragraphe ci-dessous sont exposées les mesures de résultats qui font ou qui feront l'objet d'un suivi spécifique dans notre système qualité avec indicateur.

### Formation et développement personnel :

Dans le cadre de la formation et du développement personnel nous fixons des objectifs de réalisation de formation à 80% sur le budget prévisionnel.

#### Résultat 2010 :

Prévisionnel 2010

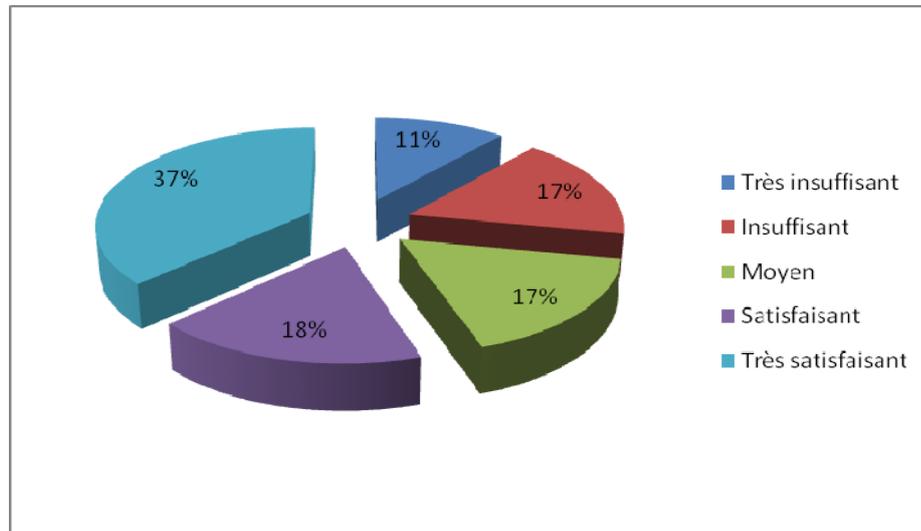
SOCIETE	Volume d'heures	Effectif stagiaires
CIMAT	5 137	496
CIMAT SARTEC	3 435	269
COFICIEL BUNGALOWS	410	31
CSMR	495	65
FAL	1 120	36
FOSELEV AGINTIS	1 988	138
FOSELEV ATLANTIQUE	428	18
FOSELEV COTE D'AZUR	203	13
FOSELEV INDUSTRIES	620	74
FOSELEV INTERNATIONAL	0	0
FOSELEV LORRAINE	2 317	133
FOSELEV MARINE	396	26
FOSELEV MEDITERRANEE	1 297	117
FOSELEV NORMANDIE	616	48
FOSELEV PROVENCE	686	57
FOSELEV RHONE DURANCE	707	43
FOSELEV SA	466	23
FOSELEV SOFREQUIP	966	441
FOSELEV SUD OUEST	576	27
MIM	371	51
NASA	313	36
NEWTECH	434	25
NORMANDIE NACELLE	147	8
SIREM	483	38
SIS	490	62
TECHNIC HYDRO	1 351	73
	<b>25 452</b>	<b>2 348</b>

Réalisé 2010 = 70% du prévisionnel

17 816

1 644

**Evolution et suivi des 56 filiales du groupe :**



**Sélection et évaluation de nos partenaires (Sous traitant et fournisseurs) :**

Dans le cadre de notre démarche d'agrément de nos sous traitants et fournisseurs, nous souhaitons qu'ils adhèrent aux principes du pacte mondial et au respect des règles fixées.

Pour ce faire à partir de l'année prochaine, après avoir communiqué à ce sujet, nous allons intégrer à notre procédure de sélection et d'évaluation de nos partenaires l'adhésion ou non aux principes du pacte mondial.

En effet, en plus des aspects économiques (solidité financière et compétitivité), qualité, sécurité et environnement il nous paraît important d'incorporer un critère éthique et social dans l'évaluation de nos fournisseurs et sous-traitants. Cette démarche va dans le sens de notre charte de développement durable.

Foselev créera donc un indicateur qualité à ce sujet en 2011.

**Préserver l'environnement**

Conscients de notre responsabilité envers l'environnement, nous nous employons à maîtriser nos consommations d'énergie et de matière au travers d'actions environnementales (gestion des déchets, comptabilité énergétique...) et d'achats éco-responsables au bureau.

Le suivi d'indicateurs tels que :

- Réduction de la consommation de carburant,
- Réduction de la consommation d'électricité,
- Diminution des consommations de papier,
- Mise en place du tri sélectif dans nos bureaux et ateliers (métal, bois, carton...)
- Recyclage des cartouches d'encre et toner...

nous permettrons de réduire notre impact environnemental dans le temps.

## 4 ANNEXES

### 4.1 Annexe1 : Charte d'entreprise

## CHARTRE D'ENTREPRISE



## Nos valeurs

### L'esprit de service

La notion de service est primordiale au sein de notre entreprise c'est le fondement de FOSELEV (FOS SERVICES LEVAGE).

L'ensemble de nos activités est totalement orienté vers le service dans de multiples domaines :

**Levage – Transport - Manutention**  
**Maintenance Industrielle**  
**Tuyauterie Industrielle- Grands chantier**  
**Environnement**  
**Construction Modulaire**  
**Réparation Navale**

Des outils concrets d'écoute client et d'analyse nous permettent d'être au plus proche de nos clients et de leur apporter les solutions les mieux adaptés en terme de Sécurité, Qualité et délai.

### La responsabilité d'entreprise

Nous pensons qu'une entreprise ne peut plus fonder sa seule croissance sur son chiffre d'affaires mais doit désormais **prendre en compte** les **dimensions sociétales** et liées à son activité.

### Le professionnalisme

Nous savons que la satisfaction de nos clients et la qualité de nos prestations dépendent de notre **expertise**, de notre **sens du service** et de notre **capacité à proposer des prestations complètes** dans nos métiers.

### Le respect

Nous insistons sur cette **valeur clé** qui garantie une **relation durable** entre les parties prenantes, ainsi plus motivées à travailler ensemble.



### **L'écoute**

Nous jugeons que c'est la base d'un **échange**, permettant de faire émerger de nouvelles idées et de rester performant dans un environnement fortement concurrentiel.

Nous nous engageons à être constamment à l'écoute de nos clients et de nos collaborateurs pour nous **adapter** le mieux possible à leurs besoins, les **anticiper** et **construire** avec eux une relation solide et fidèle.

### **La diversité**

Nous considérons qu'elle est **source de richesses**. Elle favorise les **échanges**, **l'ouverture d'esprit** de chacun et permet donc à l'entreprise de **progresser**.

### **L'amélioration et progrès**

Pour atteindre ces objectifs, la Direction, s'applique à mettre en œuvre un système qualité performant et évolutif et développe :

- ✓ Des méthodes de travail rigoureuses.
- ✓ Des indicateurs pertinents mesurant les progrès réalisés avec des objectifs annuels définis, portés à la connaissance de tous et analysés en revue de direction.
- ✓ Des actions visant à améliorer nos résultats et notre compétitivité.

## **Nos principes d'actions**

### **Motiver nos collaborateurs**

Nous nous efforçons de proposer un modèle d'entreprise axé sur l'éthique, le partage et le respect mutuel. De cette manière, nous sommes **à l'écoute** des propositions de nos salariés. L'ensemble de nos salariés sont concernés par des entretiens individuels annuels et de façon formelle afin de faire un bilan complet.

**Nous nous impliquons** dans la formation de nos collaborateurs (Organique, Intérimaire, Etc....) et futurs collaborateurs (stagiaires, apprentis...).

### **Satisfaire nos clients**

Attentifs à leurs besoins et attentes, nous évaluons et maximisons constamment la satisfaction de nos clients en leurs proposant une qualité de service irréprochable.

### **Respecter nos concurrents**

Nous cherchons à surpasser nos concurrents en utilisant uniquement des moyens honnêtes et transparents.

### **Préserver l'environnement**

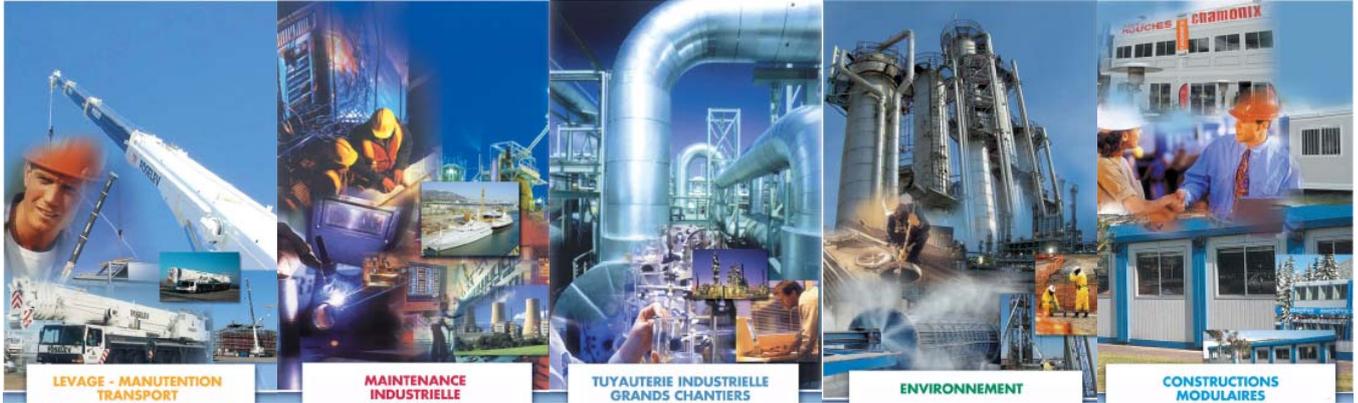
Conscients de notre responsabilité envers l'environnement, nous nous employons à maîtriser nos consommations d'énergie et de matière au travers d'actions environnementales (gestion des déchets, comptabilité énergétique...) et d'achats éco-responsables au bureau. Des **indicateurs de suivi** nous permettrons de réduire notre impact environnemental dans le temps.

Des démarches de certifications ISO 14001 sont actuellement en cours de mise en place.

### **Collaborer avec nos parties prenantes**

Nous favorisons la collaboration avec nos parties prenantes au travers de méthodes de **consultation** de représentants d'entreprises, d'associations ou d'experts visant **l'échange** et le **partage d'expérience**.

## 4.2 Annexe 2 : Présentation Q.S.S.E Groupe



## PRESENTATION DE LA DEMARCHE QSSE DU GROUPE FOSELEV



# SOMMAIRE

<b>1. PRESENTATION DU GROUPE FOSELEV .....</b>	<b>4</b>
1.1 Moyens humains et matériels .....	4
1.2 Répartition des activités en CA.....	4
1.3 Implantation.....	5
<b>2. MOYENS.....</b>	<b>5</b>
2.1 Moyens humains .....	5
2.2 Moyens humains spécifiques Service QSSE Groupe .....	7
2.3 Moyens techniques.....	8
<b>3. CERTIFICATIONS, DEMARCHE QSSE ET RESULTATS .....</b>	<b>9</b>
3.1 Certifications .....	9
3.2 Agréments spécifiques acquis .....	10
3.3 Résultats Sécurité Groupe .....	11
<b>4. POLITIQUE FORMATION .....</b>	<b>12</b>
4.1 Formations spécifiques.....	12
<b>5. ENGAGEMENT DE LA DIRECTION.....</b>	<b>13</b>
5.1 Politique QSSE & Engagement de le Direction.....	13
5.2 Mesure et diffusion des résultats .....	13
5.3 Planification QSSE .....	13
5.4 Organisation et moyens.....	14
5.5 Budget Sécurité – Santé – Environnement – Formation .....	15
5.6 Veille Réglementaire QSSE.....	16
5.7 Animation communication.....	16
<b>6. COMPETENCE ET QUALIFICATION DU PERSONNEL .....</b>	<b>17</b>
6.1 Personnel Organique.....	17
6.2 Personnel Intérimaire.....	18
<b>7. PREPARATION ET ORGANISATION DU TRAVAIL.....</b>	<b>20</b>
7.1 Analyse des risques .....	20
7.2 Communication et explication des risques .....	20
7.3 Matériel et équipements .....	21

7.4	Maîtrise des sous-traitants .....	21
7.5	Documentation spécifique en SSE.....	22
<b>8.</b>	<b>CONTROLES.....</b>	<b>23</b>
8.1	Causeries Sécurité Santé Environnement .....	23
8.2	Visites Sécurité Santé Environnement Chantier .....	23
8.3	Audits Sécurité Santé Environnement .....	23
8.4	Remontées des Risques et des Presqu'Accidents .....	24
8.5	Analyse des causes d'accident et d'incident .....	24
8.6	Suivi des actions correctives et préventives .....	24
8.7	Indicateurs Sécurité Santé Environnement .....	25
8.8	Challenge Sécurité Groupe FOSELEV .....	25
<b>9.</b>	<b>SUIVI ET ENGAGEMENT PERMANENT.....</b>	<b>26</b>
9.1	Audit interne .....	26
9.2	Revue de Direction.....	26

# 1. PRESENTATION DU GROUPE FOSELEV

FOSELEV est un groupe indépendant créé en 1970.

L'activité du Groupe s'articule autour des services à l'industrie et au BTP :

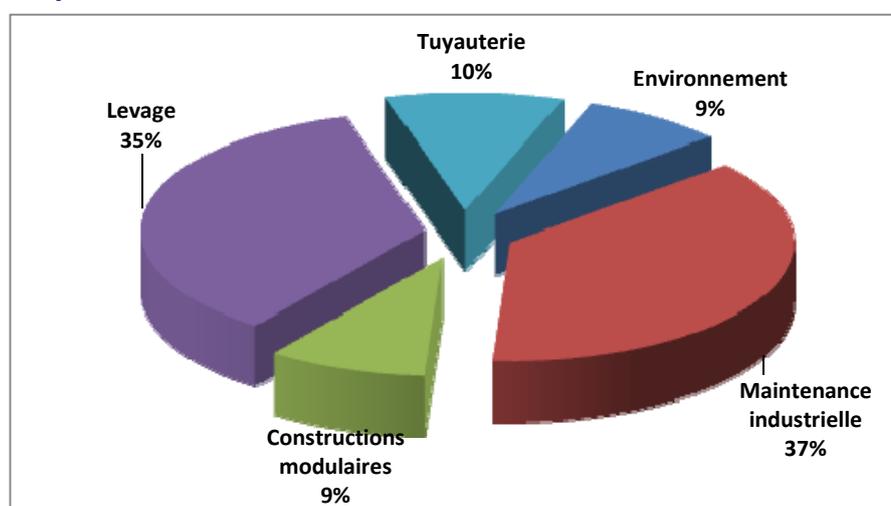
- Levage Manutention Transports
- Maintenance Industrielle
- Tuyauterie industrielle – Grands chantiers
- Environnement – Nettoyage industriel
- Location et vente de Constructions modulaires

## 1.1 Moyens humains et matériels

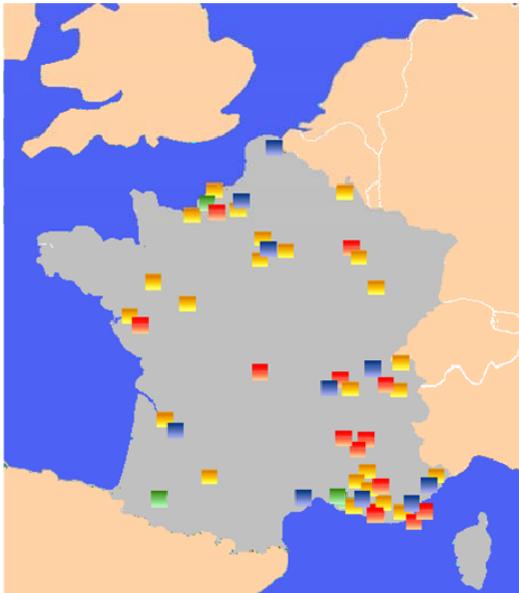
FOSELEV dispose en France de :

- 1450 Collaborateurs
- 29 Sociétés commerciales
- 55 Implantations
- 210 Grues mobiles
- 100 nacelles
- 6 000 modules

## 1.2 Répartition des activités en CA



## 1.3 Implantation



**Levage**  
**Maintenance - Tuyauterie**  
**Environnement**  
**Constructions modulaires**



# 2. MOYENS

## 2.1 Moyens humains

FOSELEV c'est un effectif permanent de **1 400 personnes** dont 200 ingénieurs et cadres.

---

Maintenance industrielle	630 collaborateurs
Tuyauterie industrielle – Grands chantiers	150 collaborateurs
Levage, Manutention, Transports	420 collaborateurs
Nettoyage industriel et Environnement	120 collaborateurs
Constructions modulaires	80 collaborateurs

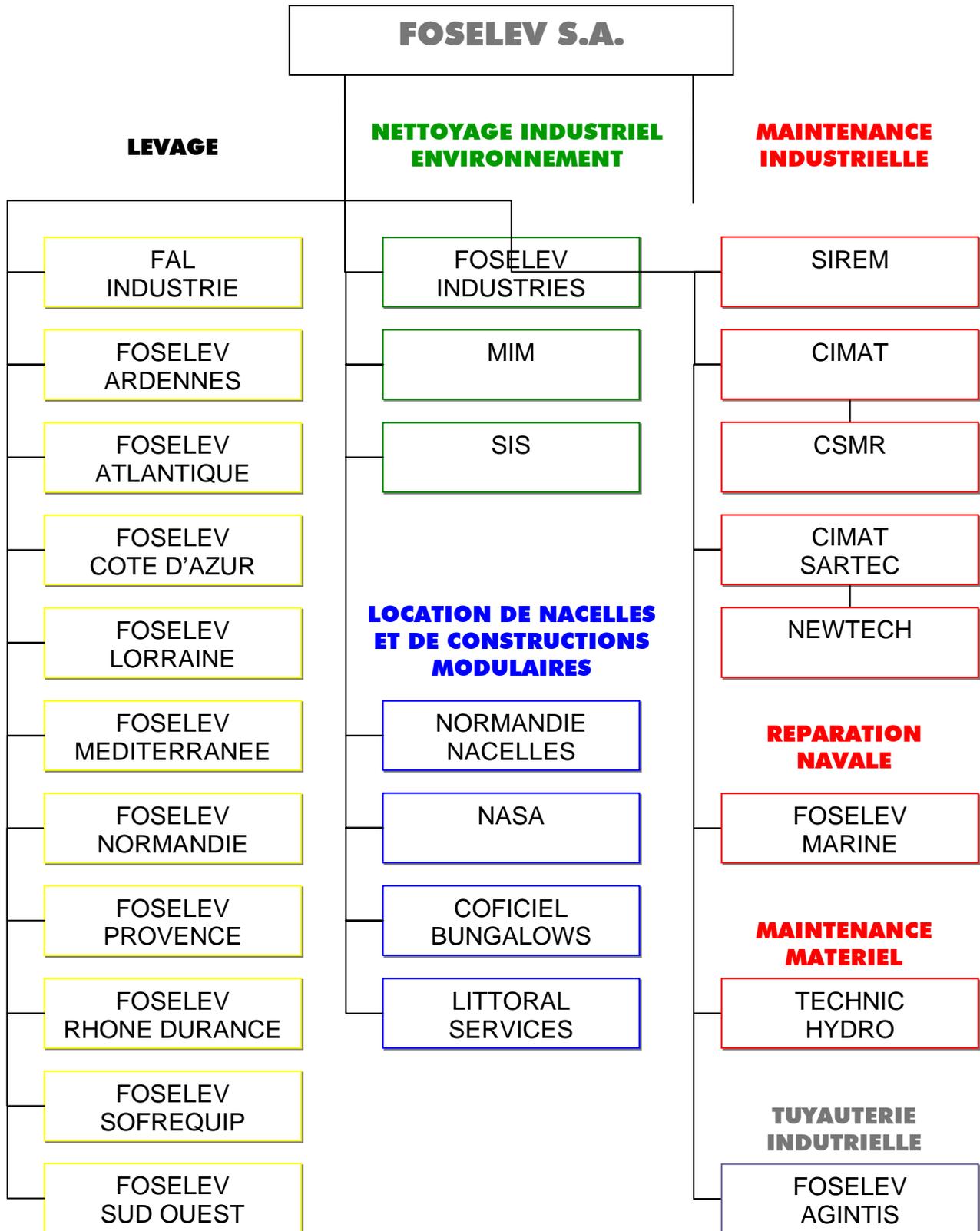
---

### **Habilitations du Personnel**

Selon les secteurs d'interventions, nos collaborateurs possèdent les habilitations suivantes :

- Défense Nationale : Confidentiel Défense, Secret Défense...
- Nucléaire : Confidentiel Défense, Secret Défense, DATR...
- Pétrochimie : GIES 1 et 2, GTIS

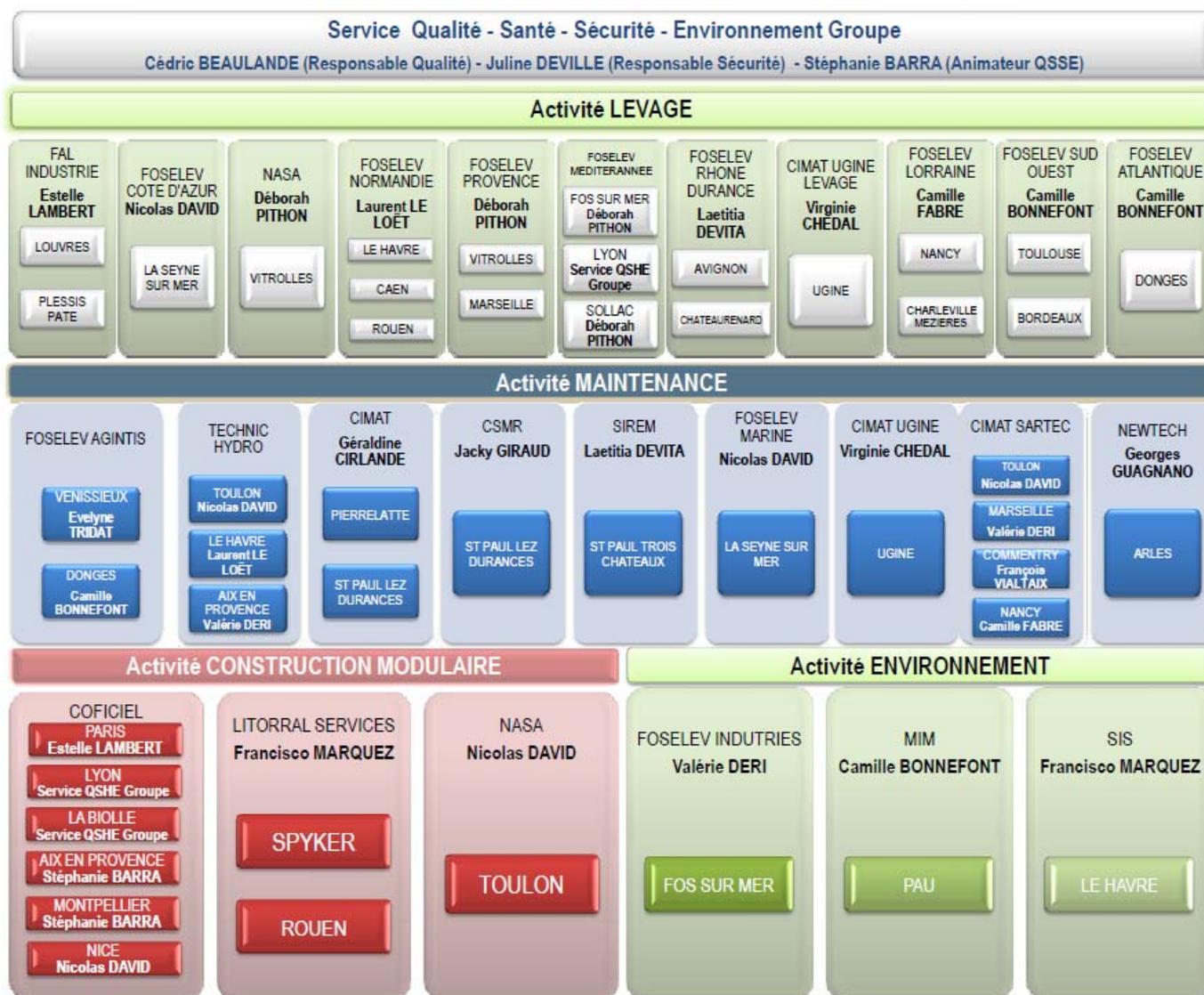
## Organigramme du groupe



## 2.2 Moyens humains spécifiques Service QSSE Groupe

- 2 Responsables Q.S.S.E. Groupe
- 20 Correspondants Q.S.S.E. locaux
- 1 Société de Formation Certifiée CACES
- 6 Formateurs - métiers
- 1 Challenge Sécurité Groupe récompensant les meilleures performances

### Organigramme Q.S.S.E



## 2.3 Moyens techniques

### Bureaux d'études et progiciels

- Planification et gestion de projets (Praxipert, Project, primavera),
- Dessin assisté par ordinateur, plans de levage (Autocad 2005, Alpage Elec, BAT CAD),
- Gestion du parc d'instruments de mesure et de contrôle (GPIAO),
- Études (Elodial et Liccon Planner)
- GMAO (Mini Maint)

### Moyens mobiles

- **210 grues mobiles jusqu'à 600 tonnes**
- 100 nacelles élévatrices jusqu'à 61 mètres
- 50 camions avec bras de levage jusqu'à 70 tonnes/mètre
- 50 tracteurs routiers
- 80 semi-remorques
  
- 20 pompes haute pression jusqu'à 2500 bars
- 10 groupes de lavage chimique
- 10 camions hydrocureurs

### Moyens de fabrication et de montage en atelier

- **Ateliers de Constructions d'ensembles mécaniques et mécano-soudés**

(Jusqu'à des poids unitaires de 6 tonnes) situés à :

Commentry (03)	Donges (44)	La Seyne-sur-Mer (83)
Marseille (13),	Nancy (54)	Fort de France (97)
St Paul-Trois-Châteaux (26)	Vénissieux (69)	
l'Ardoise (30)	Ugine (73)	

- *Remarque* : un atelier de chaudronnerie pour aciers inoxydables et alliages d'aluminium situé à Laudun (30), un projet de création de ce même type d'atelier est en cours dans la région lyonnaise.

- **Ateliers d'usinage et rechargement de pièces mécaniques**

- Marseille (13),
- L'Ardoise (30)
- Ugine (73)

- **Visite et essais de composants hydrauliques**

- Atelier propre à La Seyne-sur-Mer (83), avec salle blanche (classe 100 000) et bancs d'essais hydrauliques (en classe 4)

## Moyens de dépollution et de nettoyage industriel

- **Centre agréé de dépollution**

- Fos-sur-Mer (13) (Autorisation préfectorale n°97-116/44.1996 A)

- **Groupes de dépollution mobiles**

- La Mède, Berre, Mourenx et Le Havre (chimie et pétrochimie)
- La Seyne-sur-Mer (filtration hydraulique)

## Moyens spécifiques

- 50 000 m<sup>2</sup> de constructions modulaires
- 1 navire à positionnement dynamique CASTOR 02 (longueur : 50 m)
- 1 dock flottant capable de lever 1 700 tonnes et pouvant accueillir des bateaux de 75 m
- 300 m de quais abrités dans la rade de Toulon.
- 15 Ateliers de maintenance

# 1 CERTIFICATIONS, DEMARCHE QSSE ET RESULTATS

## 2.4 Certifications

Les dispositions décrites dans ci après sont applicables à toutes les activités des sociétés et agences du groupe **FOSELEV**, quel que soit leur lieu d'intervention.

Le périmètre de certification est constitué par l'ensemble des activités de la société ou de l'agence concernée. Celui-ci est défini ou précisé avant chaque audit initial ou de renouvellement.



45 agences  
Certifiées ISO  
9001 :2008



25 agences Certifiées  
MASE



5 agences Certifiées  
CEFRI dans le cadre de  
nos activités dans le  
Nucléaire



1 agence Certifiée Système  
CACES

## 2.5 Agréments spécifiques acquis

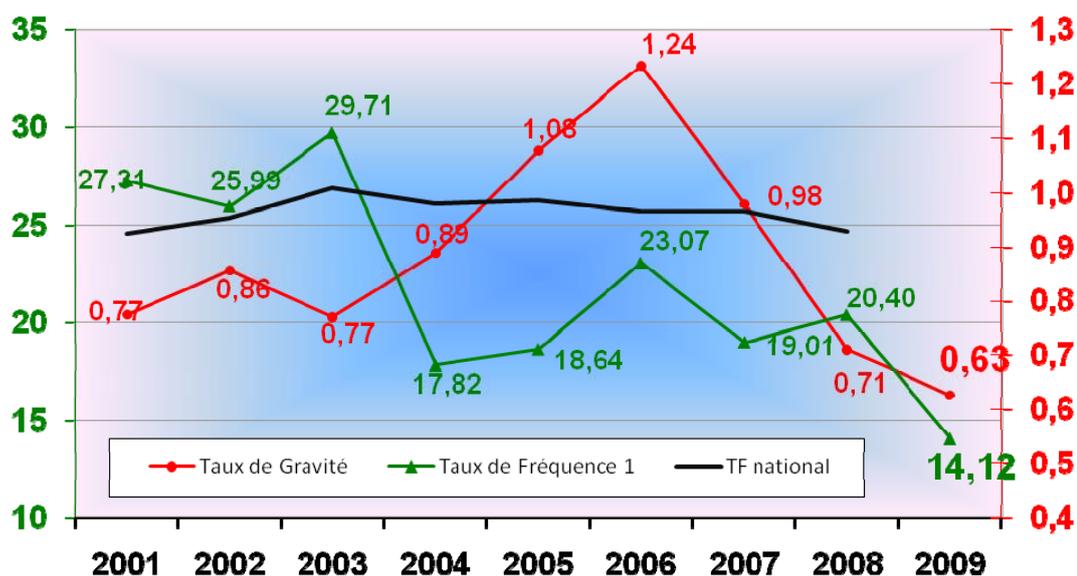
Sociétés	Agréments	Référentiels	Clients
<b>CIMAT</b> Division Nucléaire	<b>Maintenance Industrielle</b> ✓ Machines tournantes ✓ Chaudronnerie Tuyauterie ✓ Logistique Nucléaire	<b>Cas 1 et Cas 2</b> suivant NT 85 114	EDF – UTO
<b>SIREM</b>	<b>Maintenance Industrielle</b> ✓ Automatismes Électricité ✓ Logistique Nucléaire	<b>Cas 1 et Cas 2</b> suivant NT 85 114	EDF – UTO
<b>CSMR</b>	<b>Maintenance industrielle</b>	<b>C.A.E.A.R</b>	AREVA
<b>CIMAT SARTEC</b> Nancy	<b>Maintenance Industrielle</b>	<b>Cas 1 et Cas 2</b> suivant NT 85 114	EDF – UTO
<b>FOSELEV</b> <b>PROVENCE</b>	<b>Manutention</b> ✓ Conduite de grues	<b>Cas 1</b> suivant NT 85 114	EDF – UTO
<b>FOSELEV AGINTIS</b>	<b>Chaudronnerie / Tuyauterie</b>	<b>Cas 1</b> suivant NT 85 114	EDF – UTO

Nos filiales **CIMAT**, **SIREM**, **CSMR**, **FOSELEV AGINTIS** et **CIMAT SARTEC Nancy** disposent entre autres des agréments suivants :

- **Certification CEFRI** (qualification et suivi du personnel travaillant sous rayonnements ionisants)
- Autorisation à traiter des marchés à clause de sécurité de niveau **Secret Défense** (CEA/DGA)

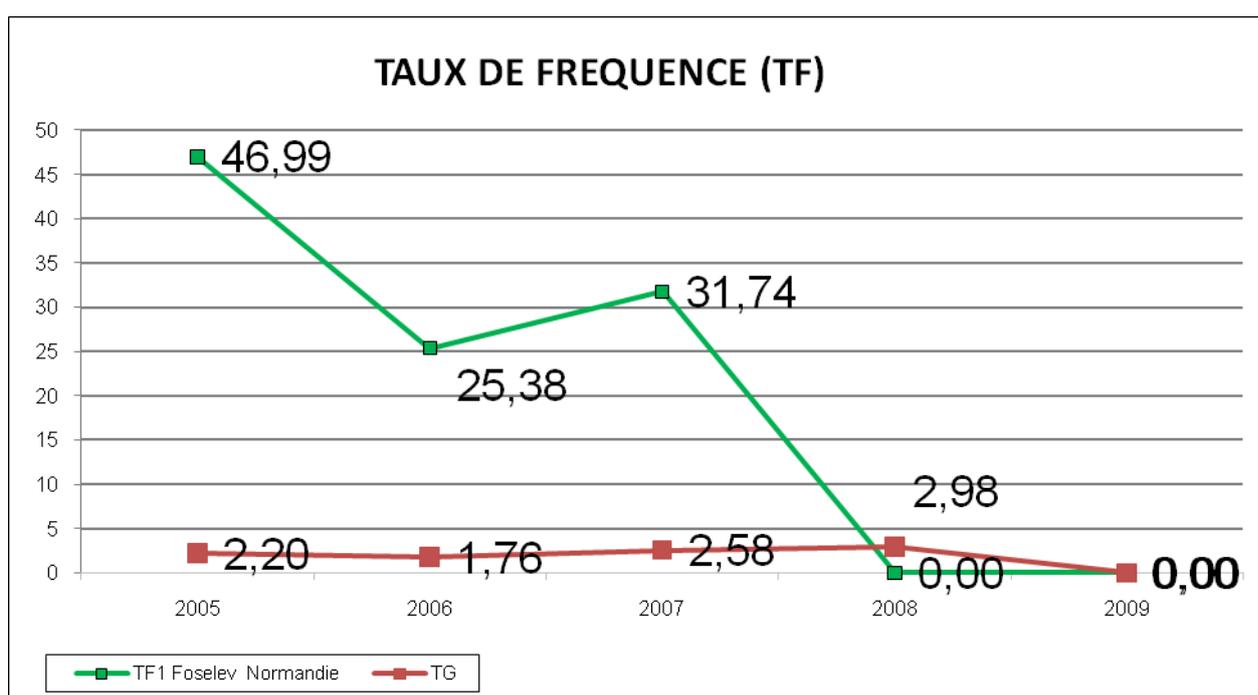
## 2.6 Résultats Sécurité Groupe

Evolution des Taux de Fréquence et de Gravité FOSELEV Organique et Intérim



La politique et l'organisation Q.S.S.E mise en place depuis quelques années nous permet d'améliorer significativement nos résultats sécurité.

Exemple d'évolution des résultats sécurité de FOSELEV NORMANDIE notre plus importante société de Levage dans le Groupe (Environ 50 personnes et 130 000 h travaillées par an)



## 2 POLITIQUE FORMATION

Dans le cadre de notre démarche Qualité et Sécurité, nous avons développé une importante politique de formation.

**Bilan des Formation Groupe réalisées en 2009 : 900 K€ soit 2% de la masse salariale  
(1.6% taux légal)**

Des formations permanentes adaptées à nos métiers sont assurées principalement par le département Formation de Technic Hydro, filiale de Foselev.

Notre organisme de formation, « TECHNIC FORMATION », est certifié par Bureau Veritas pour les tests CACES R383m, R386, R389 et R390.

### 2.7 Formations spécifiques

**En Levage**, nos équipes d'intervention sont constituées de personnels disposant d'une grande expérience en Montage, Levage et Manutention au sein de complexes chimiques, pétrochimiques, sidérurgiques et de travaux publics.

Notre personnel est formé et habilité CACES pour les :

- Grues mobiles, Grues auxiliaires de chargement de véhicule, Nacelles grandes hauteurs
- Chariots élévateurs (gros tonnage – multidirectionnel – tri directionnel etc.)
- Ponts roulants conduite au sol et en cabine.

**En Maintenance Industrielle**, nos équipes sont formées aux techniques propres à nos métiers, notamment :

- Agréments soudeurs,
- Qualifications mécaniques (machines tournantes),
- Automatismes, Instrumentation
- QSP (EDF).
- Habilitations fluides et mécanique (COGEMA).
- Habilitation électrique suivant norme UTE 18.510.
- Secouristes du travail.

**En Maintenance Nucléaire**, les personnels exposés aux radiations sont suivis médicalement (aptitude et dosimétrie) et formés à la radioprotection, aux risques spécifiques du nucléaire ainsi qu'aux risques classiques.

### 3 ENGAGEMENT DE LA DIRECTION

#### 2.8 Politique QSSE & Engagement de le Direction

La Politique QSSE est définie par le PDG du groupe **FOSELEV**.

Elle est complétée par un engagement de la direction locale, qui précise son adhésion à la politique du groupe, fait un bilan des résultats de l'année écoulée et rappelle les objectifs principaux pour la nouvelle année.

La politique QSSE et l'engagement de la direction sont largement diffusés et portés à la connaissance du personnel par le biais d'affichages et sont expliqués et commentés lors de causeries sécurité.

Ils sont également diffusés aux sous-traitants lors de l'envoi du questionnaire QSSE (Cf. chapitre 5.4 « Maîtrise des sous-traitants »).

#### 2.9 Mesure et diffusion des résultats

Pour mesurer leurs performances, chaque société/agence effectue un suivi sécurité mensuel (défini dans le mode opératoire 60-1) qui permet de suivre notamment les Taux de Fréquence (TF) et Taux de Gravité (TG) pour le personnel organique, intérimaire et sous-traitant. Les maladies professionnelles et accidents de trajet sont également suivis dans ce document.

Ces résultats sont communiqués sur demande pour les entreprises utilisatrices, à travers le suivi semestriel pour l'administrateur MASE et par voie d'affichage pour notre personnel.

Le service QSSE groupe centralise l'ensemble des statistiques afin de suivre l'évolution des résultats par société, par branche d'activité et pour l'ensemble du groupe.

#### 2.10 Planification QSSE

Des objectifs annuels chiffrés sont définis lors de la revue de direction et repris dans l'engagement de la direction.

Les moyens mis en œuvre pour atteindre ces objectifs sont décrits dans le document « suivi des objectifs ». Un indicateur est tenu pour chaque objectif défini.

Les objectifs, l'engagement de la direction et le plan d'action QSSE annuel sont commentés à l'ensemble du personnel par causerie.

Toutes les actions définies sont centralisées et suivies à l'aide du plan d'amélioration QSSE.

## 2.11 Organisation et moyens

Un organigramme nominatif précise les liens hiérarchiques et fonctionnels au sein de chaque agence ou société. Celui-ci est daté et signé par le Directeur et mis à jour périodiquement (S'il n'y a pas d'évolution, le justifier en revue de direction sans nécessairement modifier l'organigramme).

Les responsabilités QSSE de chacun sont décrites dans les fiches de poste.

Ces fiches existent pour tous les niveaux de l'organigramme. Elles sont présentées au personnel concerné puis signées.

## Service Qualité Sécurité Santé Environnement Groupe

Les missions du Service QSSE sont les suivantes :

- Définir avec la Direction Générale de FOSELEV la politique Qualité Sécurité Santé Environnement,
- Assurer un rôle d'expert et de conseil auprès des opérationnels, tant en analyse de l'existant, qu'en amélioration continue des méthodes et des résultats,
- Maintenir la conformité aux référentiels, la cohérence et l'efficacité des systèmes de management de la qualité et de la sécurité entre les filiales du groupe,
- Maîtriser l'information et la communication intra-groupe afin de développer la motivation de l'encadrement et du personnel groupe pour atteindre les objectifs fixés,
- Être en relation avec les Responsables QSSE des grands donneurs d'ordres,
- Veiller au respect du manuel Qualité et SSE et des objectifs qualité, sécurité, santé et environnement, et rendre compte des problèmes de fonctionnement à la Direction,
- Assurer la veille réglementaire QSSE,
- Réaliser des audits QSSE et audits MASE en fonction du planning établi,
- Effectuer les enquêtes d'accidents du travail, selon leur gravité,
- Relancer la Direction et le Correspondant QSSE sur les actions correctives en cours si elles présentent des retards,
- Gestion administrative : analyse et suivi des accidents du travail, calcul et analyse des taux de fréquence et de gravité, établissement d'un suivi sécurité groupe mensuel...

## Correspondant Qualité Sécurité Santé Environnement

Dans chaque agence du groupe, un correspondant QSSE est nommé. Ses missions sont les suivantes :

- Rendre compte au Directeur d'Agence,
- Collaborer aux objectifs qualité, sécurité, santé et environnement,
- S'assurer du respect du manuel QSSE,
- Centraliser les signalements de risques et les transmettre au Service QSSE,
- Effectuer les enquêtes d'accidents du travail puis les transmettre au Service QSSE,
- Assurer le suivi des actions correctives et préventives dans le Plan d'Amélioration QSSE,

- Vérifier la mise en place des actions correctives après audits, signalement de risques, enquêtes AT... et relancer sa Direction en cas de retard,
- Effectuer le suivi semestriel du MASE,
- Définir avec la Direction le budget SSE et formation,
- Animer les revues de direction,
- Assurer les mises à jour des indicateurs QSSE,
- Mettre à jour, au moins annuellement, le document unique d'évaluation des risques,
- Mettre à jour, au moins annuellement, le suivi des fiches de données de sécurité des produits chimiques utilisés,
- Effectuer des audits, visites et causeries selon planning,
- Tenir à jour le classement des documents sécurité.

## **2.12 Budget Sécurité – Santé – Environnement – Formation**

Un budget Sécurité / Santé / Environnement / Formation est défini dans chaque filiale en début d'année en fonction des dépenses réalisées l'année précédente et des actions prévues au plan d'action de l'année en cours.

Le budget Sécurité prend en compte les dépenses relatives :

- Aux équipements de protection individuelle et collective,
- Aux heures consacrées aux causeries sécurité, visites sécurité, audits...

Le budget Santé prend en compte les dépenses relatives :

- Au nettoyage des locaux sanitaires, vestiaires, réfectoires et bureaux,
- Aux produits de nettoyage du personnel,
- Au maintien en état et à l'achat de trousse de premiers soins.

Le budget Environnement prend en compte les dépenses relatives à l'élimination des déchets.

Le budget Formation prend en compte les dépenses relatives :

- Aux formations externes : coût de la formation, des heures consacrées aux formations et des déplacements éventuels,
- Aux formations internes : coût des heures et des déplacements éventuels du formateur et des stagiaires.

### **2.13 Veille Réglementaire QSSE**

La veille réglementaire est assurée par le Service QSSE groupe à l'aide de différents outils :

- CD permanents « Sécurité & Conditions de travaux » et « Environnement & Nuisances »,
- Relevé analytique des textes officiels de l'INRS,
- Veille réglementaire du Comité Technique Hygiène Industrielle du GIPHISE.
- Une liste des textes réglementaires applicables pour chaque agence est tenue à jour par le service QSSE.

Les nouveaux textes ayant un impact sur l'activité des agences du groupe font l'objet d'une note qui détaille les changements réglementaires et les conséquences sur nos activités. Ces changements sont par la suite pris en compte dans la révision des procédures.

Les nouveaux textes sans impact sur nos activités sont directement intégrés à la liste des textes réglementaires.

Les nouveaux textes applicables sont listés et abordés en revue de direction.

### **2.14 Animation communication**

La personne chargée de la promotion de la sécurité dans l'entreprise est le Correspondant QSSE en liaison avec le Service QSSE.

L'information et la sensibilisation du personnel se fait :

- Par communications directes avec les intervenants sous forme de causeries,
- Par remise de brochures,
- A travers un challenge sécurité,
- Par affichage. Le minimum requis est :
  - La Politique QSSE du groupe FOSELEV,
  - L'engagement de la Direction locale,
  - Les standards,
  - L'organigramme,
  - Les indicateurs QSSE,
  - Le suivi sécurité mensuel de la filiale et du groupe.

## 4 COMPETENCE ET QUALIFICATION DU PERSONNEL

Procédure associée : PRO QUA 18 (Suivi du personnel, gestion des compétences et habilitations – Qualifications).

### 2.15 Personnel Organique

#### 2.15.1 Recrutement du personnel

Le recrutement de nouveau personnel organique est réalisée à l'aide d'une fiche support d'entretien d'embauche (LT3-6) intégrant des critères de formation, d'expérience professionnelle, de qualité & sécurité et enfin de qualités personnelle.

Modes opératoires associés : MO 3-1 Recrutement et embauche du personnel en CDD, CDI

#### 2.15.2 Accueil du personnel

Pour chaque nouvel embauché, l'accueil est réalisé et formalisé sur la fiche d'accueil et de compagnonnage (LT3-9).

Le responsable de l'accueil présente : la société, les locaux, la politique QSSE, la définition du poste, les standards, les risques au poste de travail, les moyens de protection/prévention, le droit de retrait...

#### 2.15.3 Compagnonnage

Les nouveaux embauchés font l'objet d'un compagnonnage (LT3-9) pour les aider dans leur tâche, pour faciliter leur insertion et pour les sensibiliser à la sécurité et aux risques spécifiques du métier et de l'environnement de travail.

Le responsable de l'accueil désigne le compagnon et décide de la durée du compagnonnage en fonction de l'expérience de l'individu et du résultat au test sécurité.

En cas de problème détecté lors du compagnonnage, des actions correctives sont prises et la durée du parrainage peut être prolongée.

#### 2.15.4 Formation et Qualification professionnelle

Un plan de formation est établi chaque début d'année. Il précise, pour chaque membre du personnel organique, les formations planifiées ainsi que les recyclages programmés avec leur échéance. Il intègre des formations métier et sécurité.

Le personnel détient un carton d'habilitation où figurent les dates des formations et leur fin de validité. Sur ce même carton d'habilitation apparaissent les habilitations délivrées par la direction et les accès aux sites client.

### 2.15.5 Fiche emploi nuisance

La fiche emploi nuisance est établie, ou révisée si besoin, avant chaque visite médicale pour assurer la délivrance des aptitudes médicales relatives au poste concerné.

Elle précise, pour chaque salarié, les exigences du poste de travail et les expositions aux différentes nuisances chimiques, physiques, radiologiques ou biologiques.

### 2.15.6 Évaluation du personnel organique permanent

Le directeur (ou un représentant) reçoit tous les ans l'encadrement et tous les deux ans le personnel de production en entretien individuel dans le but de :

- Faire un bilan de la période écoulée au niveau technique, personnel et sécurité,
- Analyser les performances par rapport à la période précédente,
- Faire une synthèse des points forts et points faibles de l'intéressé,
- Envisager des perspectives d'évolution,
- Fixer des objectifs individuels
- Préciser les actions de formations nécessaires.

### 2.15.7 Évaluation du personnel organique temporaire

En fin de mission, les CDD font l'objet d'une évaluation technique, sécurité et personnelle formalisé sur le document LT3-8.

## 2.16 Personnel Intérimaire

### 2.16.1 Recrutement du personnel

Modes opératoires associés : MO 3-2 Recrutement et embauche du personnel intérimaire

La demande de personnel d'appoint aux sociétés de travail temporaire est effectuée sur une fiche de recrutement des intérimaires (LT3-7). Elle intègre notamment l'expression des besoins, les risques particuliers, les aptitudes médicales et les compétences souhaitées en terme de formations et d'expériences.

### 2.16.2 Liste des postes présentant des risques particuliers

Une liste exhaustive des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des travailleurs précaires (LT3-14) est établie puis révisée lors de tout changement significatif.

Les salariés temporaires affectés à ces postes bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité.

### 2.16.3 Accueil du personnel

Pour chaque nouvel embauché, l'accueil est réalisé et formalisé sur la fiche d'accueil et de compagnonnage (LT3-9).

Le responsable de l'accueil présente : la société, les locaux, la politique QSSE, la définition du poste, les standards, les risques au poste de travail, les moyens de protection/prévention, le droit de retrait...

Dans le cas d'une embauche directe sur chantier, le responsable de l'accueil présente également au nouvel embauché le plan de prévention (ou le PPSPS) du chantier concerné.

### 2.16.4 Compagnonnage

Les nouveaux embauchés font l'objet d'un compagnonnage (LT3-9) pour les aider dans leur tâche, pour faciliter leur insertion et pour les sensibiliser à la sécurité et aux risques spécifiques du métier et de l'environnement de travail.

Le responsable de l'accueil désigne le compagnon et décide de la durée du compagnonnage en fonction de l'expérience de l'individu et du résultat au test sécurité.

En cas de problème détecté lors du compagnonnage, des actions correctives sont prises et la durée du parrainage peut être prolongée.

### 2.16.5 Formation et Qualification professionnelle

L'intérimaire ou l'ETT fournit avant le début de la mission l'ensemble des justificatifs des formations passées ainsi qu'une copie de son permis de conduire et de son aptitude médicale (sauf cas où ces éléments sont déjà communiqués par l'ETT).

Pour la conduite des engins de levage, une autorisation de conduite est délivrée à l'intérimaire sous réserve qu'il ait le CACES correspondant et l'aptitude médicale.

### 2.16.6 Évaluation du personnel intérimaire

En fin de mission, les intérimaires font l'objet d'une évaluation technique, sécurité et personnelle. Le tout est formalisé sur le document LT3-8.

## 5 PREPARATION ET ORGANISATION DU TRAVAIL

### 2.17 Analyse des risques

Pour la majorité des travaux, un plan de prévention (Pdp annuel ou spécifique) ou un Plan Particulier de Sécurité et de Protection de la Santé (PPSPS) est établi.

Dans ce cadre, et après visite préalable, une analyse des risques est établie et communiquée au client. Elle comprend :

- La liste des phases d'activité,
- Les risques engendrés par nos travaux,
- Les mesures de prévention / protection à observer,
- Les responsables de la mise en œuvre de ces mesures.

### Cas des chantiers non soumis aux Pdp ou PPSPS :

Les chantiers non soumis aux Pdp et/ou aux PPSPS doivent faire l'objet d'une analyse de risque. Cette analyse peut être réalisée à l'aide de la trame d'analyse de risque (LT 60-11) ou un équivalent (fiche d'analyse synthétique, Mode opératoire, etc....).

### 2.18 Communication et explication des risques

#### 2.18.1 Plan de prévention / PPSPS / PGC

Les dispositions du plan de prévention ou du PPSPS (le cas échéant du Plan Général de Coordination) sont commentées au personnel intervenant, à travers une causerie.

Le personnel d'appoint CDD et intérimaire, arrivant en cours d'année ou de chantier fait l'objet de cette information lors de l'accueil.

Dans tous les cas, les personnes arrivant sur un chantier après son commencement font l'objet d'une information sur le plan de prévention. Leurs noms, prénoms et visas sont ajoutés sur la causerie initiale du plan de prévention concerné, tout en précisant la date de l'information.

#### 2.18.2 Risques particuliers

Dans le cas où une opération, hors plan de prévention ou PPSPS, revêt un risque particulier, le personnel en est informé par causerie sécurité ou sur un document spécifique.

## 2.19 Matériel et équipements

Procédure associée : PRO QUA 40 (Suivi des Matériels).

La gestion de l'outillage et des appareils de levage ainsi que leur bonne attribution sont assurées par le Responsable Suivi Matériel.

Une liste des contrôles réglementaires est tenue à jour par le Responsable Suivi Matériel. Elle contient au moins : le matériel concerné avec son identification, la date de la dernière vérification, la fréquence de vérification et la date de la prochaine vérification.

Des Équipements de Protection Individuelle (EPI) sont fournis en début d'année : bleu, chaussures de sécurité, casque, lunettes de protection.

Les autres équipements sont soit en libre service, soit fournis sur demande (cas des bouchons d'oreilles, des gants...).

Les EPI abîmés sont remplacés sur demande.

## 2.20 Maîtrise des sous-traitants

### 2.20.1 Sélection

A l'occasion de travaux intervenant dans les conditions de l'accord du 4 juillet 2002, les sous-traitants éventuels sont sélectionnés parmi les entreprises habilitées MASE/UIC. Sont admises, en second lieu, les entreprises en cours de certification.

D'autre part, les certifications imposées par les clients sont prises en compte dans la sélection des sous-traitants (cas du MASE, du CEFRI, du DEA...).

### 2.20.2 Évaluation et suivi

Chaque année, un questionnaire d'évaluation intégrant les aspects QSSE est envoyé aux sous-traitants. Leurs performances sont suivies et enregistrées.

En fonction des éléments reçus, ou en cas de non-réponse, les sous-traitants pourront être exclus de la liste des fournisseurs agréés.

### 2.20.3 Contrôles

Pour les sous-traitants jugés critiques, des audits ou visites de chantier peuvent être effectués pour s'assurer du respect des règles de sécurité.

## 2.21 Documentation spécifique en SSE

### 2.21.1 Standards

Il existe quatre standards :

- Lutte contre l'alcoolisme et les drogues,
- Ordre et propreté,
- Gestion des fiches de données de sécurité des produits utilisés,
- Gestion des déchets.

Ils sont portés à la connaissance du personnel sous forme de causerie sécurité et par voie d'affichage.

### 2.21.2 Fiches de danger & Flashes d'information

Les fiches de danger exposent un thème particulier ou un risque particulier fréquent (ex : les risques chimiques, le bruit, l'utilisation des grues....)

Les flashes d'information, quant à eux, relatent un incident ou accident significatif qui s'est produit dans une agence du groupe.

Ces deux documents peuvent être rédigés par les agences du groupe FOSELEV ou par le service QSSE. Ils sont largement diffusés et portés à la connaissance du personnel par voie d'affichage ou par causerie.

### 2.21.3 Fiches de Données de Sécurité

La gestion des Fiches de Données de Sécurité (FDS) est décrite dans le standard n°3.

Les FDS sont classées dans un dossier particulier et sont à la disposition du personnel.

Une synthèse des risques et des mesures de protection/prévention est mise à jour au moins annuellement et est exposée au personnel par causerie aussi souvent que nécessaire.

### 2.21.4 Document unique d'évaluation des risques professionnels

Mode opératoire associé : MO 25-3 Gestion du document unique

Un document unique d'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs fait une synthèse des risques auxquels le personnel peut être exposé.

Au minimum annuellement, l'analyse des retours d'informations (causeries, visites et audits, risques graves, enquêtes d'accident du travail...) permet la mise à jour de ce document.

Pour les risques non maîtrisés, des actions sont définies et planifiées dans le plan d'amélioration QSSE.

Le document unique est tenu à la disposition du personnel, de l'inspection du travail, du médecin du travail et des agents de prévention des organismes de sécurité sociale.

## 6 CONTROLES

### 2.22 Causeries Sécurité Santé Environnement

Un planning minimum des Causeries est établi en début d'année.

Ces causeries sont effectuées avec un thème défini :

- Risque grave constaté, Consignes particulières suite à un accident de travail,
- Problème spécifique à un chantier,
- Commentaires sur Plan de prévention, PPSPS,
- Information sur nos engagements en matière de Sécurité, de Santé et d'Environnement,
- Rappel d'un thème important de la sécurité, ...

Lors de ces causeries, des dialogues sont instaurés entre les participants et l'animateur. Ce dernier reporte sur le rapport des actions d'amélioration mises en évidence par les retours d'information des participants et fixe les responsables des actions et leurs dates de réalisation.

### 2.23 Visites Sécurité Santé Environnement Chantier

Un planning minimum des visites chantier est établi en début d'année.

Ces visites sont des audits courts et portent particulièrement sur le comportement du personnel. Elles sont formalisées sur le document LT 62-11.

Les visites chantier peuvent, si besoin, être réalisées avec les guides spécifiques relatifs à l'activité en question (LT 62-3 à LT 62-7).

### 2.24 Audits Sécurité Santé Environnement

Un planning d'Audits QSSE est établi en début d'année par le Service QSSE.

Ces audits sont effectués par des auditeurs qualifiés. Procédure associée : PRO QUA 52 (Qualification des auditeurs) & PRO QUA 62 (Audit).

Les audits sont effectués sur les ateliers, dépôts et sur chantier. Ils portent sur :

- L'application des règles de sécurité,
- Le comportement du personnel,
- Les conditions de travail,
- La conformité du matériel,
- La formation du personnel,
- Les connaissances relatives aux plans de prévention, permis de travaux, consignes en cas d'urgence...

## 2.25 Remontées des Risques et des Presqu'Accidents

Chaque intervenant détectant un risque ou témoin d'un presqu'accident doit le signaler à un responsable.

Selon les agences, des carnets de fiches de progrès, des cahiers de doléances, des bons d'attachements ou des fiches de traitement QSSE sont à la disposition du personnel, pour leur permettre de consigner les problèmes rencontrés.

Le correspondant QSSE a en charge de centraliser les informations et de rédiger une fiche de traitement QSSE (document LT25-2) pour tout problème QSSE signalé verbalement par le personnel.

## 2.26 Analyse des causes d'accident et d'incident

Mode opératoire associée : MO 25-2 (Traitement des accidents du travail).

Chaque accident avec ou sans arrêt fait l'objet d'une déclaration au service QSSE groupe sur le document LT25-3 dans les 48 heures.

Par la suite, une enquête est formalisée sur le même document et comprend systématiquement un arbre des causes ainsi que les mesures à prendre pour éviter le renouvellement de l'accident.

Les soins sont également consignés sur le document LT25-3 mais ne font l'objet d'une étude par arbre des causes qu'au cas par cas, s'ils sont jugés significatifs.

Les presqu'accidents, situations dangereuses ou actes dangereux sont quant à eux enregistrés sur la Fiche de Traitement QSSE (LT25-2). Une enquête avec arbre des causes est effectuée si l'événement est évalué comme significatif (en fonction de la gravité potentielle, de la probabilité de renouvellement, du nombre de personnes exposées, de l'atteinte à l'image de marque et de la difficulté d'analyse à priori).

Les conclusions des enquêtes sont exposées au personnel sous forme d'affichage (flash) ou de causerie.

## 2.27 Suivi des actions correctives et préventives

Le suivi des actions correctives est réalisé à travers le plan d'amélioration QSSE qui centralise l'ensemble des actions programmées, quelle qu'en soit l'origine.

Sur ce même document apparaissent les actions systématiques pour assurer la bonne vie du système.

Les correspondants QSSE sont chargés du suivi du plan d'amélioration.

## 2.28 Indicateurs Sécurité Santé Environnement

Des indicateurs QSSE sont tenus à jour par le Correspondant QSSE. Ils comprennent au moins :

- Le personnel informé de la politique QSSE, du plan d'action et des objectifs annuels,
- Les causeries prévues et réalisées,
- Les visites QSSE prévues et réalisées,
- L'avancement des formations.

D'autres indicateurs sont mis en place en fonction des besoins.

## 2.29 Challenge Sécurité Groupe FOSELEV

Afin de sensibiliser le personnel à la notion de prévention, un challenge sécurité est organisé dans chaque société du groupe. Son règlement est défini annuellement et porté à la connaissance du personnel. L'enveloppe globale de ce challenge est d'environ 50 000 €.

### Critère de classement( Voir règlement complet en Annexe10) :

Dans un souci de simplification, les agences arrivant en tête dans chaque branche d'activité seront celles qui auront obtenu les plus faibles Taux de Fréquences 2.

### Résultat :

Les résultats sont communiqués périodiquement à l'ensemble des agences du groupe sous cette forme

#### RESULTAT PROVISoire DES LAUREATS DU CHALLENGE SECURITE 2010 du 01/01/10 au 31/03/10

##### BUNGALOWS

Classement	Agences	TF2	Heures
1	LITTORAL SERVICES	0,0	4 887
2	COFICIEL Rognac	0,0	4 466
3	COFICIEL Côte d'Azur	0,0	2 278
4	COFICIEL Bordeaux	0,0	2 185

##### LEVAGE

Classement	Agences	TF2	Heures
1	FOSELEV PROVENCE Vitrolles	0,0	18 447
2	FOSELEV NORMANDIE Le Havre	0,0	15 726
3	FAL Louvres	0,0	12 843

##### MAINTENANCE

Classement	Agences	TF2	Heures
1	CIMAT Sati	0,0	19 031
2	FOSELEV AGINTIS Antilles	0,0	18 536
3	CSMR	0,0	12 152

##### ENVIRONNEMENT

Classement	Agences	TF2	Heures
1	FOSELEV INDUSTRIES	0,0	38 342
2	MIM	0,0	12 933
3	SIS	8,8	21 905

## 7 SUIVI ET ENGAGEMENT PERMANENT

L'objectif de notre démarche est l'amélioration continue et durable de la sécurité, de la santé et de la protection de l'environnement.

### 2.30 Audit interne

Un suivi du fonctionnement du système de management QSSE est assuré à travers des audits internes au minima annuel, basé sur le référentiel ISO, MASE et/ou CEFRI en vigueur et à l'aide d'une grille d'audit adaptée à nos activités et à notre Système de Management.

Un contrôle sur chantier est également effectué afin de vérifier la bonne application des règles de sécurité définies. A cette occasion, le personnel exécutant est interrogé sur ses connaissances : risques aux postes de travail, consignes à appliquer, connaissance du plan de prévention, du permis de travail...

Ces audits sont effectués par des auditeurs qualifiés. Procédure associée : PRO QUA 52 (Qualification des auditeurs) & PRO QUA 62 (Audit).

Les résultats de ces audits sont consignés sur le document LT62-1 « Rapport d'audit ». La diffusion est faite au PDG, au Directeur, au Correspondant Sécurité Santé Environnement et aux personnes responsables de la réalisation d'actions correctives.

Le Correspondant Sécurité Santé Environnement est chargé du suivi des actions correctives.

Lors de l'audit suivant, un contrôle et une évaluation de l'efficacité des actions menées sont effectués.

### 2.31 Revue de Direction

Procédure associée : PRO QUA 2 (Revue de Direction).

Une revue de direction est prévue au minimum chaque début d'année. La fréquence peut être plus élevée selon l'importance de l'agence. Pour les agences concernées, elle est couplée à la revue de direction effectuée dans le cadre de l'ISO 9001:2008.

Lors de celle-ci est contrôlée l'efficacité du système de management à travers :

- Les résultats sécurité et les indicateurs de l'année écoulée,
- Les écarts constatés lors des audits et visites chantier,
- Les remontées d'information terrain,
- Le plan d'amélioration QSSE,
- Le bilan des formations réalisées.

A partir de l'analyse de ces données d'entrées, la direction décide :

- Du lancement de nouvelles actions préventives ou correctives,
- De modifications d'organisation,
- Des objectifs annuels (ou de leur révision) et des moyens pour les atteindre