ENGIE Electrabel

PLAN GLOBAL DE PRÉVENTION 2025 - 2030





Cher·e collègue,

C'est avec enthousiasme que je m'adresse à vous aujourd'hui pour mettre en lumière notre engagement continu envers la santé, la sécurité et le bien-être au travail au sein de notre entreprise.
Afin de concrétiser cet engagement et avec l'aide des différentes parties prenantes, nous avons élaboré dans ce Plan Global de Prévention 2025-2030 des mesures de prévention qui soutiennent les 3 axes de la stratégie d'ENGIE :

No mind at RisK

*Le **capital humain** : Nous voulons investir dans nos collaborat·eur·rice·s en encourageant toutes les initiatives qui viseront le développement professionnel et l'épanouissement personnel de nos collaborat·eur·rice·s. Cet environnement passe par la disponibilité de services de soutien, par des activités qui visent la cohésion et le renforcement du sentiment d'appartenance. Des périodes de charges de travail accrues, l'apparition d'un stress passager sont les conséquences d'une organisation dynamique et flexible. Mais une organisation comme la nôtre ne peut pas considérer l'apparition d'un stress chronique ou d'autres risques psychosociaux au travail comme une fatalité et doit s'organiser pour pallier ce genre de dérives. Le capital humain est la base de notre organisation, et c'est pourquoi nous plaçons la sécurité, la santé et le bien-être de nos employés au premier plan de nos priorités.*

No life at RisK

*La **gestion des risques** : Nous sommes conscients de l'évolution constante de la nature des risques professionnels. C'est pourquoi nous souhaitons une approche consciente et proactive dans l'identification, l'évaluation et la gestion des risques, en ce compris ceux liés à nos nouvelles activités, aux nouvelles technologies et aux nouveaux modes de travail. Nous collaborons étroitement avec nos contractants pour garantir que les normes élevées de santé, de sécurité et de bien-être soient respectées dans toutes nos activités. Leurs expériences des risques spécifiques combinées avec notre culture de sécurité exigeante doivent garantir les objectifs souhaités.*

La vigilance partagée est un principe qui doit culturellement être ancré parmi le personnel. Elle renforce le sentiment de sécurité sur le terrain. Cet élément met en avant tant la responsabilité personnelle face aux risques et aux moyens de s'en prévenir que la responsabilité de l'entreprise. Celle-ci doit mettre tout en oeuvre pour garantir un environnement de travail optimal tant en ce qui concerne la santé et la sécurité (No Life at Risk & No Asset at Risk) que l'environnement psychosocial (No Mind at Risk).
*La **connaissance** : Nous devons prévoir pour le personnel les informations et les outils nécessaires pour comprendre et prévenir les risques professionnels, en offrant des formations approfondies sur les éléments techniques et les bonnes pratiques en matière de santé et de sécurité.*

No asset at RisK

*Les **installations techniques** : Nous maintenons la qualité de nos installations et nous nous engageons à fournir un environnement de travail sûr et sain, en mettant en œuvre des normes strictes en matière de santé et de sécurité. Nous devons également suivre l'évolution accélérée des technologies et prendre en compte les risques qu'elles induisent. Nous sommes déterminés à mesurer et à évaluer nos progrès dans ces domaines cruciaux, et c'est pourquoi nous devons prévoir des indicateurs pour suivre notre performance et identifier les domaines d'amélioration.*
Nous comptons sur le pouvoir mobilisateur du programme One Safety du Groupe ENGIE pour continuer à progresser dans le domaine de la santé et sécurité, par l'échange et le partage de synergies et de bonnes pratiques. Au travers des différents plans d'action, je suis convaincu que les différentes entités d'ENGIE Electrabel pourront concrétiser notre engagement envers la santé, la sécurité et le bien-être au travail.

Je vous remercie déjà pour votre dévouement et votre contribution à la réussite de notre entreprise.

Cordialement,

Cedric Osterrieth
CEO d'Electrabel

Plan Global de Prévention 2025 - 2030

L'élaboration de ce Plan Global de Prévention 2025-2030 est le résultat d'un processus de concertation et consultation de différentes parties comme la Direction, les Comités pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT), les représentants des travailleurs, le groupement des cadres, le Service Externe de Prévention et de Protection au Travail.
Les objectifs ont été définis en fonction de l'actualité de l'entreprise et du principe d'amélioration continue. Ils ont été organisés en fonction des 3 axes stratégiques d'ENGIE et des 5 incontournables de sécurité.





01 LE CAPITAL HUMAIN

Nos activités ne peuvent pas se passer de l'expérience acquise par nos collaborat·eur·rice·s. Cette expérience doit être valorisée, gérée et entretenue. Investir dans le capital humain et promouvoir un environnement de travail sain et épanouissant sont des éléments clés pour la réussite d'une entreprise.

Nomind at RisK

1. Promouvoir la cohésion, le soutien social et le sentiment d'appartenance

La cohésion d'équipe favorise la collaboration et la résolution de problèmes. Les relations positives entre collègues sont essentielles pour créer un environnement de travail favorable et une vigilance partagée.

L'entreprise doit encourager cela par des initiatives d'équipes, une organisation adéquate du travail et des activités qui renforcent le lien social et qui favorise l'échange d'expérience et une meilleure connaissance de l'autre. Une communication transparente mais aussi un accompagnement du changement contribuent à renforcer ce sentiment d'appartenance.
Le sentiment d'appartenance est crucial pour la motivation et la productivité des employé·e·s. Il s'agit de se sentir intégré·e dans son organisation, que ce soit dans son équipe ou au niveau du Groupe, d'avoir un rôle significatif et de partager les valeurs de l'organisation afin de pouvoir donner du sens à son travail.

2. Concrétiser la gestion des risques psychosociaux (RPS)

La gestion des risques psychosociaux implique de prévenir le stress, l'épuisement professionnel, les faits de violence, le harcèlement moral ou sexuel et d'offrir un soutien adéquat. Cette gestion vise à protéger la santé mentale des collaborat·eur·rice·s et à favoriser un environnement de travail bienveillant. Les risques psychosociaux sont présents sur tous nos sites et dans toutes nos activités.

L'axe « No Mind at Risk » passe par la connaissance des 5T[1], des mesures de prise en charge des RPS et des responsabilités par rapport à ceux-ci. Des formations adaptées aux différentes fonctions sont nécessaires. L'objectif est que chacun·e de nous puisse (re) connaitre ces risques, le fonctionnement des mécanismes de résilience, identifier et gérer les risques liés au stress, au harcèlement, à la charge de travail excessive, etc.
L'information sur les risques dans l'entreprise est obligatoire. Ces formations ne peuvent donc pas être considérées comme optionnelles.

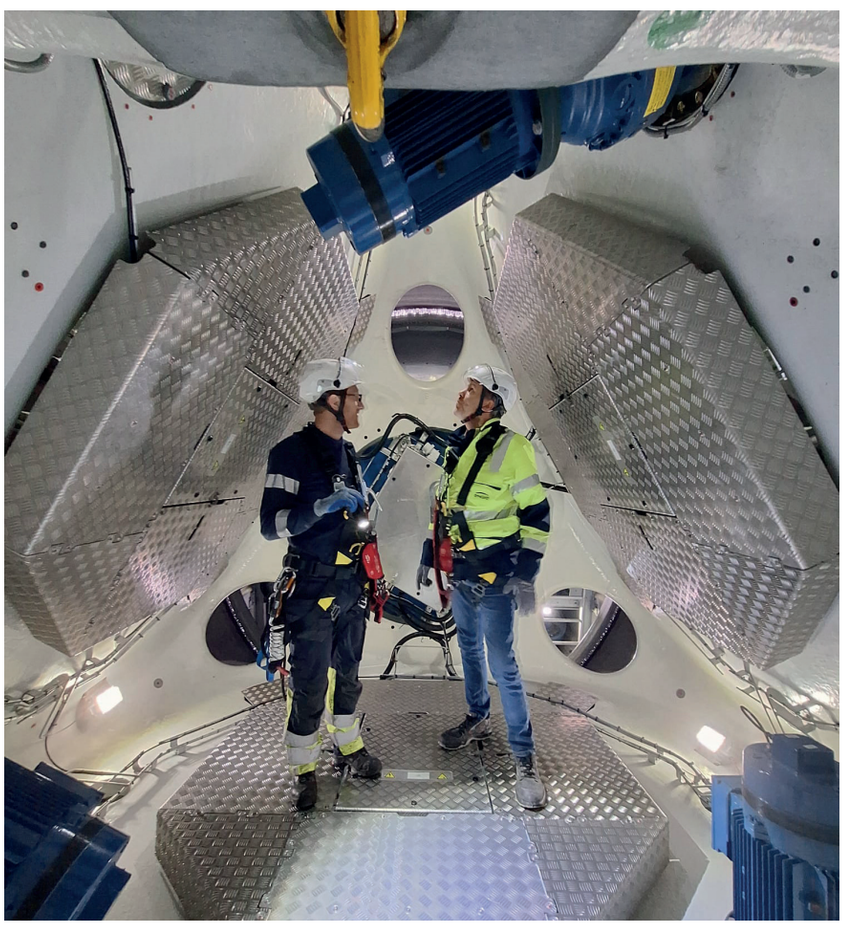
Il faut aussi que ces types de risques soient abordés de la même manière que les autres domaines du bien-être au travail[2], c'est-à-dire :

- analyse des risques (des 5 T),
- hiérarchie de la prévention,
- plan d'action préventif,
- évaluation des mesures de prévention mises en place,
- rectification de celles-ci si nécessaire.

On tiendra compte, comme pour ces autres domaines, des évolutions diverses (télétravail/hybride, changements générationnels, etc.) ou de l'impact des changements climatiques sur les conditions de travail.

La déconnexion est importante pour prévenir le stress cognitif et favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Les modalités la concernant doivent être élaborées au niveau local comme mentionné dans la convention collective de travail du 26 juin 2023.

[1] Les 5 composantes du travail (Codex Art. I.1-4 7°) : l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail
[2] 7 domaines du bien-être au travail (Codex Art. I.2-2.)



3. Développer les initiatives qui visent l'employabilité et la collaboration intergénérationnelle

L'entreprise doit soutenir ces éléments en prévoyant des formations adéquates, du mentoring volontaire et des opportunités de développement. Un tel cadre tient compte de l'allongement des carrières et veille à la promotion d'un épanouissement au travail, à la mise en avant de la complémentarité de chacun·e dans l'organisation et à l'évitement de certains conflits générationnels. Une attention particulière sera donc apportée à l'évolution de la pyramide des âges dans les différentes organisations.

4. Organiser et encadrer les visites managériales

Les modalités des visites managériales doivent être déterminées en fonction du niveau hiérarchique (fréquence, encadrement, annonce préalable, etc.).
Ces visites permettent à la ligne managériale de rester connectée avec les collaborat·eur·rice·s, de comprendre leurs besoins et de résoudre les problèmes. Elles ont un objectif bienveillant et doivent également renforcer la transparence et la confiance.
Des actions doivent être entreprises pour travailler sur l'engagement des managers et les convaincre de l'utilité des aspects santé et sécurité, d'écouter et prendre en compte les soucis du terrain afin de trouver des solutions et/ou des processus adaptés en concertation avec le Service de Prévention.

5. Développer les aspects ergonomiques dans les différentes disciplines du bien-être au travail

L'ergonomie vise à adapter l'environnement de travail à l'être humain. Ce principe est évalué dans ses aspects physiques (troubles musculosquelettiques), mentaux, psychologiques et sociaux. Il trouve son application dans les différentes disciplines de la loi sur le bien-être au travail.



02

LA GESTION DES RISQUES

La gestion des risques en santé, sécurité et bien-être au travail revêt une importance cruciale pour assurer un environnement professionnel sûr et sain. Elle nécessite une approche holistique. Voici quelques éléments considérés comme prioritaires.

Nolife at RisK

1. Mettre à jour les analyses de risques

Les évaluations proactives et régulières des risques permettent d'identifier les dangers potentiels et de mettre en place des mesures préventives. Ceci garantit que les procédures de sécurité soient adaptées aux conditions changeantes du lieu de travail. Cette stratégie est étroitement liée à la remontée des événements et incidents significatifs (presqu'accidents, anomalies ou dysfonctionnements).

2. Structurer le suivi des mesures de prévention

Lors de la mise en place de mesures de prévention dans le cadre d'analyses des risques ou d'exigences légales, celles-ci sont évaluées et le cas échéant, adaptées. On crée ainsi une boucle d'amélioration continue.

3. Assurer le respect des procédures (gouvernances, groupe & internes)

Les procédures et gouvernances sont essentielles pour maintenir la sécurité et le bien-être des travailleurs. Le respect de ces procédures assure une cohérence dans la gestion des risques.
L'alignement aux procédures doit se faire dans des conditions réalistes en terme de temps et de ressources.

4. Rappeler les bases de la culture de sécurité

Les « 5 incontournables » doivent être rappelés régulièrement en travaillant sur le bénéfice que représentent ces éléments pour chaque collaborateur·rice :

- Règles qui sauvent,
- Point d'arrêt,
- Remontée des événements et incidents,
- Vigilance partagée,
- La minute qui sauve.

Dans la philosophie « One safety », nos contractants sont soumis aux mêmes exigences.

Les principes visant la promotion d'une culture juste en matière de santé-sécurité sont aussi appliqués.
Les « rituels managériaux de sécurité » qui doivent aussi être rappelés aux managers :

- les visites managériales de sécurité
- les vérifications qui sauvent
- les tournées de sécurité conjointe (avec les managers des contractants)
- les revues de performance de la sécurité
- les toolboxs santé-sécurité

5. Développer le contractor management

Une mise à disposition des préqualifications et évaluations des contractants doit être prévue. L'accent est mis sur les investissements HSE des contractants. Des visites conjointes du management local avec celui du contractant, ainsi que du contractor management et des contacts réguliers entre les équipes HSE et les chef·fe·s de chantiers doivent être organisés. Les aptitudes techniques et professionnelles des contractants doivent être garanties. Le respect du niveau de sous-traitance et des règles de dérogations éventuelles doit être garanti.

6. Identifier les responsabilités HSE lors des projets

Les aspects santé et sécurité doivent être pris en compte dans les projets dans leur phase de conception et de réalisation. Les rôles et responsabilités doivent être clairement définis et attribués.

7. Evaluer les nouveaux risques

De nouveaux risques apparaissent régulièrement, introduits par nos nouvelles activités propres (hydrogène, batteries, etc.) ou par celles de nos contractants. Ces risques qui nécessitent une analyse sont le résultat de plusieurs facteurs comme les évolutions technologiques, l'apparition de nouvelles activités ou d'éventuels facteurs annexes extérieurs avec lesquels nous devront tenir compte.

On prendra en compte l'évolution des types de mobilité. De manière générale, on veillera aussi à éviter les déplacements qui ne sont pas nécessaires. Dans les autres cas, il faut organiser ceux-ci pour qu'ils se déroulent dans les meilleurs conditions possibles.





03 LA CONNAISSANCE

La connaissance et la gestion de celle-ci sont essentiels pour l'entreprise. De ces éléments vont dépendre la réactivité, la résolution de problèmes et la prise de décision. Elle dépend bien entendu de la formation au sens large et comprend des aspects divers comme la connaissance des installations techniques, la connaissance des procédures (ea permis de travail), la compréhension du pourquoi des procédures mais aussi le développement des soft skills.

Nolife at RisK

1. Assurer les formations en santé, sécurité et bien-être au travail

Ces formations sont essentielles pour sensibiliser les travailleurs aux risques spécifiques de leur environnement de travail. Elles leur permettent d'acquérir des connaissances sur les mesures de prévention, les procédures d'urgence et les bonnes pratiques en matière de santé et de sécurité. Ils doivent y apprendre les bases de la législation mais aussi les directives du Groupe. Ces formations doivent, pour atteindre leur cible, être bien adaptées à leur public.

2. Renforcer les formations professionnelles

Ces formations (et recyclages éventuels) sont importantes pour garantir que les travailleurs possèdent les compétences nécessaires pour adopter une attitude interrogative et effectuer leur travail en toute sécurité. Elles couvrent des aspects tels que les connaissances métiers, les installations spécifiques et les procédures opérationnelles.

3. Organiser et développer des formations sous forme d'accompagnement ou mentoring

Cette approche permet aux nouvelles et nouveaux collaborateur·rice·s d'apprendre auprès de collègues volontaires expérimentés et motivés. Elle favorise le transfert de connaissances et d'expertise, tout en renforçant la sécurité au sein de l'entreprise. Ces formations sont essentielles pour maintenir un niveau élevé de compétence et d'efficacité chez les travailleurs. Elles permettent de partager les meilleures pratiques, d'actualiser les connaissances et de garantir une performance optimale.

4. Entretenir et développer les synergies

Les synergies sont essentielles pour partager les réalisations, les connaissances ou des informations nécessaires pour tous. Ces partages peuvent être concrétisés au niveau des réunions de coordination au sein d'Electrabel, du scope « Country » ou via la DSSG (Direction Santé Sécurité Groupe).

A l'image de la collaboration au sein de CUP[3] dans la gestion des EPI, assurer une gestion du catalogue « Outillages à main ». La mise en commun des rapports de mise en service serait également une bonne initiative.



[3] Change and Uniform PPE (Personal Protective Equipment)



04 LES INSTALLATIONS

La sécurité des travailleurs passe, avant tout, par la sécurité des installations. Cet aspect est bien illustré par l'un des trois piliers mis en avant par ENGIE : No Asset at Risk.

1. Assurer la sécurité des installations

Lors de la conception ou des aménagements, il faut tenir compte des protections collectives (y compris moyens de détection), de la conception ergonomique (aspects physiques et cognitifs), de la qualité et de la conformité de réalisation. Par la suite, une gestion efficace des inspections, de la maintenance et de la connaissance des installations (et de leurs modifications) par le personnel doit garantir cette sécurité.

Dans ce cadre, le processus de permis de travail revêt un caractère absolument essentiel.

2. Garantir des environnements de travail sains

Garantir la qualité de l'air et conscientiser l'impact de l'activité sur l'environnement de travail (poussières, substances, émanations, température, humidité, etc.).

3. Renforcer le management de crise

Établir un plan de gestion des crises en prévoyant l'application de mesures organisationnelles et l'implication possible d'acteurs compétents pour la prise en charge des causes d'origines les plus diverses (conditions climatiques, pollutions environnementales, cyberattaques, santé publiques, terrorisme, etc.). Le soutien aux victimes d'un événement grave en fait également partie.

Ce plan de gestion des crises est basé sur une réflexion profonde tenant compte de causes originales et plausibles. Il faut organiser des exercices réguliers pour préparer le personnel à toutes les situations. Des formations régulières (comme les premiers soins) et des communications claires doivent être organisées pour que chacun·e soit préparé·e et connaisse son rôle.







NOS 9 ENGAGEMENTS POUR UNE MEILLEURE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

one SAFETY
Think. Talk. Act.

POUR MOI

- “Je préserve mon équilibre vie privée – vie professionnelle et celui des autres.”
- “Je m’investis dans mon parcours professionnel.”
- “Je m’intéresse aux enjeux de mon organisation pour donner du sens à mon travail.”
- “Je contribue au climat de confiance par un comportement bienveillant et respectueux.”

POUR LES AUTRES

- “Je partage l’information et participe à un dialogue constructif.”
- “Je reconnais le travail de mes collègues et je les félicite.”
- “Je contribue au respect et à l’amélioration de mon environnement de travail.”
- “Je contribue au travail en équipe dans toute sa diversité.”

“Je suis à l’écoute de moi-même et attentif aux autres.”

Nomind at RisK

ENGIE Electrabel