

COMMUNICATION de M. Aboubakar KALLAM
Directeur des Exploitations de la Société COMINAK
Congrès de l'Industrie Minérale
Bruxelles - Octobre 1992

La COMINAK exploite un gisement d'uranium en souterrain situé dans la partie Nord de la République du Niger, elle-même située dans le Nord-Ouest du Continent Africain.

Cette communication comprend trois parties.

- 1) POURQUOI UNE NOUVELLE METHODE DE GESTION DE LA SECURITE A COMINAK ?
- 2) COMMENT METTRE EN PLACE CETTE NOUVELLE METHODE ?
- 3) QUELS SONT LES RESULTATS OBTENUS ET LES ORIENTATIONS FUTURES ?

1) POURQUOI CHANGER DE METHODE ?

Avec le développement de ses activités minières, le taux de fréquence des accidents est passé à COMINAK de 50 en 1983 à plus de 100 en 1988, 1989 et 1990.

L'effectif de la Société pendant cette période était de l'ordre de 2000 personnes.

Cette détérioration des résultats a eu deux causes principales :

1) l'introduction en 1983 à la mine du remblayage hydraulique, opération nécessitant beaucoup de manipulations, alors que les autres opérations étaient déjà bien mécanisées,

2) l'utilisation d'une méthode de gestion de la sécurité non efficiente, car la participation de tous à l'obtention de résultats de sécurité corrects, n'avait pas été obtenu.

Partant de ce constat, et avec la volonté et l'engagement affirmé de faire de COMINAK une entreprise moderne, la Direction de la Compagnie a décidé de faire de l'amélioration des résultats de sécurité, l'un des axes de progrès privilégié pour l'année 1991.

C'est ainsi que l'objectif de faire baisser le taux de fréquence de sa valeur de 100 à la fin de l'année 1990, à 50 fin 1991 a été fixé, et qu'une nouvelle méthode de la gestion de la sécurité sur le modèle de la société DUPONT DE NEMOURS a été adoptée.

2) COMMENT FAIRE POUR METTRE EN PLACE CETTE NOUVELLE METHODE DE GESTION DE LA SECURITE ?

La nouvelle méthode de gestion de la sécurité a été mise en place dès le début de l'année 1991, avec notamment la création du **Comité de Sécurité de Direction**, composé de 12 membres.

Sur un schéma identique à celui présenté par monsieur Patrick MAURE, il a d'abord fallu :

- définir un "**Guide Sécurité**", résumant les idées maitresses de l'action engagée :

- * *Tous les accidents peuvent être évités,*
- * *Chacun s'engage personnellement pour la Sécurité,*
- * *La Sécurité, comme la qualité est payante,*
- * *Respecter les règles est un impératif,*
- * *Toute la hiérarchie est responsable de la prévention des accidents.*

- définir la structure des **Comités de Sécurité hiérarchiques** (par Groupe, Services et Section),

- redéfinir le rôle du **Service Sécurité**.

Ainsi ont été créés et rattachés au Comité de Sécurité de Direction, 31 comités hiérarchiques pour chacun des groupes, services et sections, et deux sous-comités techniques : "**ORDRE ET PROPETE**" et "**REGLES ET PROCEDURES**".

La formation du personnel visant à faire acquérir au personnel les techniques de la méthode a été assurée par la Société **DUPONT DE NEMOURS**.

Cette formation a concerné en 1991 18 cadres supérieurs et 15 ASF (Agents de Sécurité et de Formation) qui sont intégrés dans les Services. En 1992 une centaine d'Agents de Maîtrise opérationnels et de Chefs d'équipes ont reçu cette formation.

Cette mise en place ne s'est pas faite sans avoir eu à surmonter un certain nombre de handicaps :

- **la faible tradition industrielle du Niger** : une majorité d'agents, (Cadres ou Ouvriers) n'avaient jamais travaillé au sein d'une Entreprise structurée avant d'être embauchés par COMINAK,

- **le faible niveau de scolarisation** de certains des ouvriers, puisqu'environ 20% de ceux-ci ne savent ni lire, ni écrire,

- **l'esprit fataliste**, lié à la tradition religieuse d'un pays où l'on compte 90% de Musulmans : Il a fallu patiemment expliquer à ceux qui disent d'habitude par fatalisme religieux "INCH ALLAH", c'est à dire "c'est Dieu qui l'envoie", la première phrase du guide de sécurité, "*Tous les accidents peuvent être évités*",

- **le climat social fortement perturbé en 1991**, car la nouvelle méthode de gestion de la sécurité a été mise en place en même temps qu'un plan social de réduction d'effectifs touchant plus de 500 personnes sur un effectif de 2000.

Mais grâce à la mobilisation de toute la hiérarchie et avec en particulier un engagement sans faille de l'encadrement supérieur et moyen, la baisse du taux de fréquence a été effective dès les premiers mois de la mise en place de la nouvelle méthode.

3) QUELS SONT LES RESULTATS OBTENUS ET LES ORIENTATIONS FUTURES ?

Le taux de fréquence est effectivement passé de 100 à fin 1990 à 50 à fin 1991 et pour 1992, l'objectif d'un taux de fréquence fixé à 30, a été atteint en cumulé dès le mois d'août.

Ces améliorations des résultats de sécurité n'ont pas été obtenues au détriment de la productivité, bien au contraire, comme le montre les graphiques ci-joints.

En 1990, la productivité était de 1 tonne d'uranium par an et par homme : elle est passée en 1991 à 1,3 tonne, soit une amélioration de 30%, et à 1,5 tonne à la fin de 1992, soit une amélioration de 50% par rapport à 1990.

Outre ces résultats immédiats, il faut noter que la mentalité du personnel de COMINAK a favorablement évolué, car on s'est aperçu que dans tous les services, une véritable émulation a eu lieu pour intégrer la Sécurité dans le travail quotidien et dans la conception des projets. C'est certainement grâce à cet acquis qu'on peut espérer encore progresser.

Il n'est donc pas question d'en rester là, et il est envisagé à court terme :

- d'adapter la nouvelle méthode de la gestion de la sécurité à la gestion de la radioprotection,

- de poursuivre l'effort de mécanisation d'autres activités, en particulier de changer de technique de remblayage,

- de consolider les acquis de la formation en démultipliant celle-ci jusqu'au niveau des ouvriers,

- de poursuivre la sensibilisation et la mobilisation de l'ensemble des travailleurs par le biais d'un "**PROJET D'ENTREPRISE**" dans lequel la sécurité figurera parmi les priorités de progrès.

A moyen et long terme, il est aussi question de gérer la sécurité des agents en dehors du travail.

L'expérience de Cominak, spectaculaire pour tous ceux qui ont pu constater la réalité des progrès accomplis, démontre que là où il y a une volonté imperturbable d'action de la part d'une Direction, bien soutenue par la hiérarchie, les résultats ne se font jamais attendre très longtemps et que les sceptiques doivent rapidement se faire une raison.



Aboubakar KALLAM
Directeur des Exploitations - COMINAK - Niger
Bruxelles - Octobre 1992

BRIUXELLES



S.I.M

Graphisme : F.X. BIBERT

**COMINAK
A.KALLAM
DIRECTEUR
des
EPOLOITATIONS**

URANIUM
URANIUM

NIGER



**L'HYGIENE ET LA SECURITE
DANS LES INDUSTRIES EXTRACTIVES**

Graphisme : F.X. BIBERT



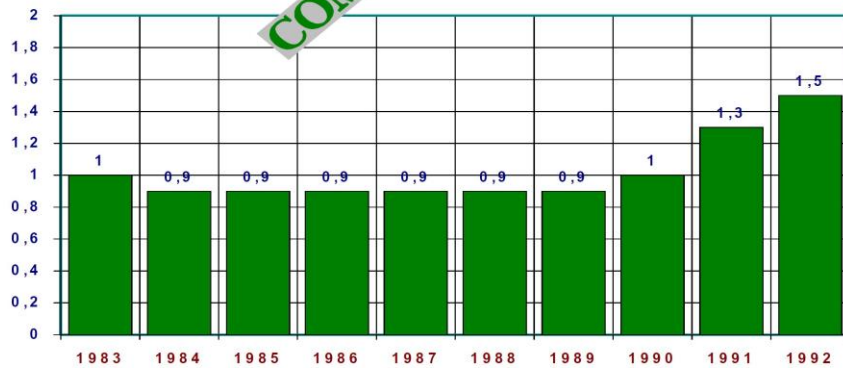
**TAUX DE FREQUENCE
ANNUEL
DEPUIS 1981**

COMINAK



PRODUCTIVITE

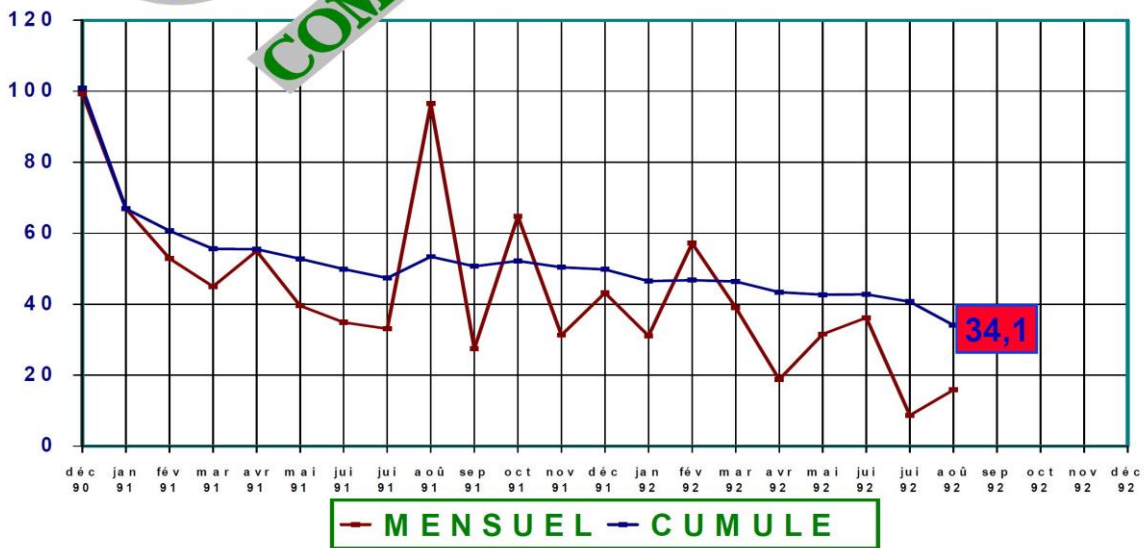
COMINAK





COMINAK

**TAUX DE FREQUENCE
1991 - 1992**



Rédaction de la communication et diapositives :

F-X. BIBERT (*) – Septembre 1992

(*) Directeur technique, qui exerçait alors avec un contrat de droit français dans les Bureaux Cominak de Vélizy (78) (5 personnes) : remplacé en ce lieu en septembre 1993 par un ingénieur nigérien, à la demande du gouvernement du Niger, dans le cadre de sa décision de « nigérisation » rapide et totale de tous les postes de travail du personnel exerçant aussi bien au Niger qu'en France !!!

(*) Médaille des Mines

Site personnel de François-Xavier BIBERT

L'Uranium du Niger