

C2SCT réunion du 7 juin 2011

Sixième rencontre du C2SCT

L'ANIMATION DE LA SECURITE EN ENTREPRISE

L'animation de la sécurité dans une entreprise de type industriel

Dominique WALLART – Animateur HSE – Entreprise SEIFEL

1 - Présentation de l'entreprise SEIFEL et du groupe SOFISME

L'entreprise SEIFEL fait partie du groupe SOFISME qui comprend trois sociétés et quatre sites industriels dont trois entités basées sur Saint-Malo, une société basée en Espagne qui fait le même type de produit mais dans un mode opératoire différent et une entité commerciale en Tunisie. Le domaine d'activité est la distribution d'énergie, basse tension. Nous fabriquons des coffrets selon deux procédés : un procédé de transformation de matière plastique par injection et un procédé par extrusion. Les coffrets sont fabriqués pour l'électricité, pour le gaz, l'eau, le réseau public également. Nous sommes dans le concept modulaire, c'est-à-dire qu'on s'adapte en fonction du choix du client. Nous travaillons aussi sur la fabrication de gros abris, ce qui était une des raisons principales pour le développement de SEIFEL 2012, puisqu'on arrive à fabriquer aujourd'hui des abris de 20 à 30 tonnes mesurant 7 à 8 mètres de long sur 3 à 4 mètres de large. Notre cœur de métier est la recherche et développement. Nous répondons aux cahiers des charges EDF-GDF ou à ceux de sociétés moins importantes. On rédige des « spécifications techniques » de façon à répondre le plus précisément possible au choix du client. L'entreprise est équipée d'un atelier « injection » et « extrusion », d'un atelier de construction de modulaires où les produits sont personnalisés et où on emploie essentiellement des menuisiers et des électriciens. Il y a également une activité d'installateur sur des sites partout en France. Un atelier d'assemblage est de plus en plus intimement lié au service logistique car les délais de livraison sont de plus en plus courts et la personnalisation de plus en plus fine.

Nos trois sites de production sont : la maison mère à la ZAC de la Grassinai et où se trouve le siège social, l'usine de Dinard et l'atelier de la zone industrielle sud.

La ZAC de la Grassinai est avant tout un magasin de compounds thermoplastiques, on peut y recevoir 540 m³ de matières premières avec une capacité de 500 palettes.

L'atelier d'injection fait environ 1400 m², avec 13 presses d'injection. Il y a une unité d'extrusion qui travaille à 80% pour l'atelier de construction modulaire et qui est donc fournisseur d'un de nos ateliers et un atelier d'assemblage qui représente 2000 m² où se trouvent entre 30 et 50 personnes en fonction de l'activité, avec 35 postes, le plus souvent individuels ; il y a très peu d'équipes de production.

Dans l'atelier de construction modulaire on trouve essentiellement des menuisiers de métier. On utilise des machines coupantes, certaines sont associées à la fabrication des fenêtres en PVC. Il y a 5 lignes d'assemblage à la fois de produits unitaires, de moyenne et de grande série. Il y a 30 à 40 salariés en

fonction de l'activité. Il y a aussi un atelier de câblage à la fois basé sur le site de l'UCM et, pour une petite partie, dans l'atelier de Dinard. A Dinard, l'atelier de fabrication des grands volumes occupe 5 à 10 personnes. Cet atelier ne répond plus à nos besoins, surtout au niveau de la manutention, car les marchés ont évolué.

Les installateurs sont relativement spécialisés ; ils sont parfois amenés à placer nos produits dans des clochers d'église, sous des ponts...

SEIFEL 2012 est un atelier de 16 000 m² qui va passer à 28 000 m² couverts. La distribution de l'usine va être totalement revue. Les magasins vont être transférés dans une nouvelle zone. Il y aura aussi une petite extension des bureaux.

2 - Le métier d'animateur sécurité au sein de l'entreprise SEIFEL

Le poste a été créé en 2003 car que la direction s'est inquiétée d'une tendance à la hausse du nombre des accidents du travail, malgré le déménagement dans une nouvelle usine en 2001. En 2004, avec l'aide d'un cabinet spécialisé, nous avons lancé une démarche que l'on a choisi de nommer « Sécurité Autrement ». En juin 2010 nous avons été certifiés ISO 14001 à la fois en qualité, sécurité et environnement qui sont trois domaines liés et qui concernent la prévention des risques, l'amélioration des conditions de travail et la réduction de notre impact sur l'environnement. Nous avons passé un contrôle récemment et avons été confirmés dans notre démarche.

Les caractéristiques de la fonction d'animateur sécurité environnement c'est d'abord l'écoute tant des salariés que de la direction et de l'encadrement qui pouvait être confronté à des difficultés mais n'avait pas forcément les outils pour y remédier. La pédagogie aussi est importante, il faut savoir présenter les choses, savoir faire changer des comportements ancrés depuis longtemps dans l'entreprise en sensibilisant les salariés et l'encadrement. Il faut aussi être persévérant et apporter les arguments pour convaincre. Les compétences et qualités requises pour la fonction sont : le goût du travail en équipe, l'esprit de groupe, l'envie d'entraîner les gens dans une démarche commune pour vivre la prévention au quotidien, de bonnes capacités d'écoute et de bonnes relations avec les intervenants externes (inspection du travail, CARSAT, sociétés de formation...), de la rigueur et de la méthode pour appliquer les normes en matière de sécurité et aussi se sentir responsable de ses propres engagements comme de ceux de l'entreprise, être attentif (savoir remarquer le petit détail qui peut poser problème), être inventif, dans le respect de la réglementation (savoir imaginer des situations pour améliorer le poste de travail mais aussi savoir anticiper les accidents et savoir renchérir le document unique), être capable de se remettre en question, être dynamique, ne jamais laisser une situation perdurer. Par ailleurs une casquette de formateur est précieuse, pour ma part je suis formateur secouriste SST, c'est un outil supplémentaire pour sensibiliser les gens. Il est important aussi de savoir faire appel à des spécialistes quand les compétences spécifiques ne peuvent pas être trouvées au sein de l'entreprise.

Les missions de l'animateur sécurité sont les suivantes : travailler en collaboration avec le responsable de site, participer à la définition des procédures par exemple lors de la réception d'une nouvelle machine ou de la création d'un nouveau poste de travail, participer activement au CHSCT. La démarche « sécurité autrement » n'est pas là pour remplacer le CHSCT, c'en est une branche supplémentaire et tous les membres du CHSCT y adhèrent avec enthousiasme.

L'accès à la formation est possible après des études BAC + 2 à BAC + 5 ou pour des autodidactes (ce qui est mon cas) qui ont déjà une fonction importante, soit dans la maintenance, soit en production. Cette expérience permet d'avoir un recul sur le métier d'animateur et surtout de connaître l'ensemble de l'entreprise. Il est nécessaire de maîtriser un peu l'informatique, les statistiques mais aussi la photo qui est un outil pédagogique important, relayé depuis quelques mois par la vidéo.

3 - Le projet « Sécurité Autrement »

Chez SEIFEL l'animation sécurité c'est d'abord un accueil sécurité. Dès qu'un nouveau salarié arrive, qu'il soit intérimaire, en CDD ou en CDI, un accueil est réalisé – pendant environ 2 heures– au cours duquel on lui présente toutes les démarches sécurité, on fait la visite de l'entreprise, on lui donne des équipements de sécurité. Cet accueil est en général fait par le responsable du service ou de l'atelier mais je peux aussi prendre en charge cet accueil. On fait systématiquement un « ré-accueil » en cas de retour d'un salarié après accident du travail. Le chef d'atelier, un membre du CHSCT et parfois le témoin, s'il y en a eu un, assistent à cette réunion. On analyse avec le salarié les circonstances de l'accident, les actions correctives, les éventuelles difficultés rencontrées...

Le contact est maintenu avec l'ensemble des salariés, même en cas d'absence pour accident du travail ou maladie. Toutes les informations de type compte rendu de CHSCT, de CE, de DP sont envoyées au domicile des salariés. Le lien est donc maintenu.

De nombreux outils me permettent de suivre l'évolution de nos accidents. Il est important de savoir d'où on vient et où on veut aller. Il faut passer du temps à questionner, à retrouver des documents parfois dispersés. L'implication de tous est capitale. Pour cette raison, en 2006, nous avons réuni l'ensemble des salariés et, pendant trois heures, nous avons présenté la démarche « Sécurité Autrement ».

Parmi les outils utilisés, il y a l'arbre des causes. Avec les membres du CHSCT, nous faisons de plus en plus d'arbres des causes même pour des incidents. Nous analysons les accidents du travail avec ou sans arrêt y compris les accidents bénins. Le témoignage des salariés est aussi un outil qu'on a beaucoup développé.

Après analyse, nos actions doivent être ciblées précisément, les objectifs doivent être clairs, il ne faut pas se disperser. Nos indicateurs de pilotage sont affichés régulièrement. Au départ c'était toutes les semaines, depuis un an c'est affiché par quinzaine car on s'est rendu compte que trop d'information nuit à l'information. Je me charge personnellement du suivi du document unique. Tous les deux mois je demande aux équipes qui ont un document unique à suivre de me faire part des actions correctives effectuées et des nouveaux risques détectés. Je m'occupe de la veille réglementaire. Je suis chargé également des études de poste, en particulier pour suivre au plus près la problématique des TMS. A propos de ce risque, nous avons dû prendre des mesures spécifiques. Par exemple, dans un atelier de montage de 60 salariés environ, 70 transpalettes de mise à niveau ont été installés.

Chez SEIFEL il y a une vraie liberté de parole, chacun est écouté. Par ailleurs l'implication de la direction dans la démarche « Sécurité Autrement » ne s'est jamais démentie.

Depuis quelques années nous avons développé le tutorat. Un tuteur est désigné pour accompagner pendant 2 à 4 mois chaque nouveau salarié qui rentre dans l'entreprise, lui faire connaître tous les rouages, répondre à ses questions en cas de difficultés. Il y a eu des formations spécifiques pour les salariés tuteurs volontaires.

Pour démarrer notre démarche sécurité nous avons créé un comité de pilotage constitué du directeur industriel, de la responsable des ressources humaines, d'un membre du CHSCT, de deux salariés et de l'animateur sécurité. Nous avons créé un sigle « Sécurité Autrement » qui a été affiché partout dans l'entreprise et même sur les gilets de sécurité prêtés aux visiteurs et sur les vêtements de sécurité. Nous avons rédigé une charte sécurité qui a été diffusée à l'ensemble des salariés avec l'engagement de la direction. On est parti du principe que l'accident n'est pas une fatalité mais une conséquence logique d'un enchaînement de causes et de dangers souvent parfaitement identifiables : une palette dans une allée, un opérateur qui a oublié ses chaussures de sécurité car il était en retard... Nous avons

utilisé le « principe des dominos » qui nous a été suggéré par notre accompagnateur en termes de démarche sécurité. Il suffit souvent de briser la chaîne, d'enlever le domino défaillant pour éviter l'accident. Nous avons développé ce concept qui a été présenté à l'ensemble des salariés.

Parmi les outils créés par le comité de pilotage, il y a la variation mensuelle qui nous a permis de connaître les mois où il y a le plus d'accidents du travail et de réfléchir aux raisons. Il y a également le diagnostic primaire qui consiste à repérer la survenue des accidents en fonction des jours de la semaine. Plus précisément encore on peut suivre les accidents en fonction des horaires. On a remarqué que les accidents survenaient souvent entre 11h et midi juste avant la pause ou au moment de la reprise de pause.

Nous affichons tous les 15 jours un document d'information qui renseigne les salariés de chaque atelier du nombre de jours de travail sans accident, par exemple le record est de 680 jours pour l'atelier d'outillage. Les salariés sont sensibles à cette notion de « record ». Ce document comporte aussi une information sur les accidents du travail au niveau des autres ateliers et services et au niveau de l'entreprise SEIFEL dans sa globalité. Le record pour SEIFEL est actuellement de 93 jours sans accidents du travail.

Il y a eu la mise en place d'un système de suivi au niveau de la localisation des accidents sur la personne des salariés. C'est au niveau des mains qu'il y a une majorité d'accidents, soit environ 45% des accidents pour 2006. On a également élaboré une cartographie pour situer les lieux des accidents, même pour les accidents bénins sans arrêt de travail, à quel endroit, à quel poste, sur quel produit ont-ils eu lieu ? Ceci nous a permis de mettre des actions sur des postes spécifiques. Nous avons établi un semainier, diffusé tous les 15 jours, où on retrouve la trace des accidents en fonction des semaines, d'année en année.

Il existe aussi un système de communication propre au chef de service ; c'est le quart d'heure sécurité qui est animé essentiellement par l'encadrement du secteur. Pendant ce quart d'heure sont présentés, par un diaporama, les chiffres des accidents et les derniers événements touchant la sécurité ou l'environnement qui ont eu lieu. Un des derniers « quarts d'heure sécurité », qui a eu beaucoup de succès, a été organisé avec les secouristes qui ont montré aux salariés comment utiliser un défibrillateur.

Depuis quelques mois nous avons développé un nouvel outil, « l'exploration danger ». C'est un document qu'on utilise lors de situations inhabituelles, par exemple lors d'erreurs de production quand il faut démonter et reconditionner un produit qui n'a pas donné satisfaction au client. Ce document permet au chef d'atelier ou à l'opérateur animateur du secteur de diagnostiquer en quelques minutes ses besoins en sécurité (port de lunettes, casque, gants, produit absorbant...). Le document est affiché au poste et reste donc visible par tous les salariés de l'atelier même en cas de changement de salarié. Chacun sait ainsi quels sont les consignes de sécurité et le mode opératoire. Par exemple, lors du démontage d'un produit, on a découvert, après analyse, que des couteaux à huître émoussés, avec leur limiteur de profondeur, étaient l'outil le plus efficace et qu'il était nécessaire d'utiliser des gants en cuir.

Comme je l'ai évoqué précédemment, nous affichons systématiquement, avec de nombreuses illustrations par des photos, l'ensemble des accidents avec description des circonstances de survenue, conséquences (arrêt ou non, nombre de jours...) et méthodes correctrices... Par exemple récemment, suite à des douleurs de dos d'un salarié provoquées par des opérations de changement de niveau, nous avons mis en place des transpalettes de mise à niveau, transpalettes électriques qu'il est interdit d'utiliser comme des transpalettes de déplacement. Autre exemple, en 2008, lors d'opérations de vissage une opératrice a ressenti une douleur à la main droite qui lui a valu 10 jours d'arrêt. Après analyse de la situation, nous avons décidé deux actions correctives : immobiliser les pièces à visser par des cales et utiliser un pantographe qui permet de compenser le choc de la visseuse.

Pour revenir à l'implication des salariés, nous avons pris la décision avec certains d'entre eux de mettre en avant notre démarche au niveau des accidents aux mains. Six salariés ont participé à la constitution de « fiches-conseil ». Ces salariés se présentent et parlent avec une pointe d'humour des méthodes utilisées pour se protéger et en particulier du choix et de l'utilisation des gants adaptés aux risques du métier. Le port des gants est à l'initiative des salariés, sauf dans certaines situations où il est obligatoire. Suite à ces actions nous avons rédigé un catalogue d'EPI en permanence en stock. Les articles sont codifiés et l'approvisionnement est géré par le magasin et non plus par chaque chef d'atelier. Les EPI (gants, lunettes, chaussures...) sont présentés aux salariés et testés par les salariés avant achat définitif. Suite à cette démarche on a considérablement diminué le nombre d'accidents aux mains.

En matière de communication nous avons souhaité faire participer tout le monde et la particularité du flash édité en mai 2007 a été d'être fait par des salariés non-entendants. On a demandé à l'un d'entre eux d'expliquer avec son langage le record sans accidents du travail de son site. Cet affichage a permis, entre autres, de faire découvrir à l'ensemble des salariés l'emploi de ces personnes handicapées. Suite à la demande d'un grand nombre de salariés, nous avons créé des badges qui permettent aux opérateurs sécurité (secouristes, pompiers...) qui acceptent de porter un badge d'être identifiés. De plus, nous avons affiché dans tous les services, la liste des pompiers et secouristes avec photo et lieu de travail habituel. Nos visiteurs sont également identifiés à l'aide de gilets, ainsi les salariés sont avertis que des personnes qui ne connaissent pas les règles de sécurité circulent.

Nous avons aussi mis en place un système de prévention avec des cônes. Dans les ateliers et les bureaux différents cônes permettent d'identifier des situations à risque, par exemple une livraison à un lieu inhabituel. L'objectif est de ne pas avoir plus de 5 cônes sur le site.

Nous avons fait appel à la société MEDERIC qui a fait pendant une semaine des actions de sensibilisation pour la protection de l'audition, avec tests auditifs, conseils sur le port de casque... Nous avons également mis en place une démarche de prévention des TMS avec constitution d'un groupe de travail, encadré à l'époque par le Docteur Baudin. Nous avons élaboré deux types de documents : un document pour les postures biomécaniques, travail réalisé par le service méthode qui a établi une cotation – tout ce qui était supérieur à 40 nécessitait une étude plus approfondie –, et une grille d'évaluation du ressenti par le salarié. La grille demandait au salarié d'indiquer de manière anonyme son ressenti par rapport au poste, sur la posture, la répétitivité, les vibrations, les conditions de travail... – tout ce qui était supérieur à une cotation de 30 nécessitait une étude. Suite à ces études nous avons développé de nouveaux modes opératoires qui ont permis, parfois sans investissement mais juste avec quelques aménagements, de réduire de façon considérable la cotation.

Le chiffre des maladies professionnelles a baissé en quatre ans. Il est passé de 6 en 2007 à 2 à la fin 2010.

Nous suivons aussi nos actions au niveau des douleurs, le chiffre des « accidents pour douleurs » a diminué mais ça augmente en termes de pourcentage. L'objectif est de baisser les chiffres en 2011, pour ce faire, nous avons, entre autres, investi dans des tables réglables en hauteur.

Les produits chimiques sont bien évidemment un de nos soucis. Tous les ans nous faisons un inventaire des produits. Nous collectons l'ensemble des Fiches de Sécurité auprès des fabricants et faisons une mise à jour pour chaque service. Nous consultons les médecins du travail quand les risques pour un produit n'ont pas pu être déterminés. Nous nous efforçons de changer nos produits pour des produits moins polluants, par exemple nous avons remplacé l'acétone il y a environ 6 mois par un nouveau produit beaucoup plus sécurisant, produit qui n'a ni pictogramme, ni phrase de risque. Nous avons donc élaboré pour cela un nouveau document sur lequel doit être déclaré tout nouveau produit entrant dans l'entreprise – nom du produit, adresse du fournisseur... Ce document m'est remis avec la FDS et éventuellement la fiche technique, j'en fais une pré-analyse en fonction des pictogrammes, des phrases de risques afin de déterminer les EPI ou les protections collectives nécessaires. En cas de

doute nous faisons appel à la médecine du travail qui se met éventuellement en rapport avec la CARSAT.

4 - SEIFEL 2012

SEIFEL 2012 c'est un sujet d'actualité, les travaux sont en cours. Une société spécialisée s'occupe d'une partie de la sécurité avec un PPSPS, en particulier pour l'extension. J'ai personnellement en charge la prévention dans l'entreprise, dans les locaux existants. Nous avons en effet beaucoup de cohabitation avec des intervenants extérieurs, ce qui nécessite des plans de prévention et des permis de feu car il y a du tronçonnage, du soudage... Il y a une visite quotidienne du chantier, en interne comme sur l'extension 2012. Je suis en relation régulière avec la société qui a en charge l'établissement du PPSPS, nous prenons des dispositions spécifiques notamment lors d'opérations de démolition. Nous informons en particulier les salariés pour les re-sensibiliser au port des EPI. Nous balisons les zones en travaux avec des opérateurs externes. Nous mettons en relation les chefs d'atelier en place avec les chefs d'atelier des différents intervenants. Nous communiquons également sur SEIFEL 2012 en informant toutes les semaines l'ensemble des salariés sur l'évolution du chantier.

Questions – débat

Question : Il peut y avoir un aspect culpabilisant pour la victime d'un accident du travail dans une dynamique de record de durée sans accident. Comment est-ce vécu par les salariés ?

DW : C'est vécu comme un objectif, jamais les salariés n'ont été en situation de culpabilisation quand ils ont été « responsables » de la baisse du record. Dans les diaporamas et les descriptions d'accidents du travail que je fais, jamais les salariés ne sont nommés. Il n'y a jamais eu de sanctions contre un salarié qui avait fait une faute professionnelle ou pas respecté les consignes. On essaie de comprendre pourquoi il s'est mis en danger...

Question : Y a-t-il une prime pour les salariés qui n'ont pas d'accident du travail ?

DW : Il n'y a aucune prime. L'argument est que le plus important est de savoir que s'il n'y a pas d'accident du travail les salariés restent en bonne santé et peuvent toujours serrer leurs enfants dans leur bras.

Question : Qu'entendez-vous par « accident bénin » ?

DW : Un accident bénin c'est un accident qui a nécessité un soin par un secouriste. Le secouriste remplit une fiche où il décrit l'accident, les témoins éventuels, les éventuelles actions correctives à mener. C'est ensuite déclaré à la CARSAT. C'est une particularité de SEIFEL d'avoir un registre des accidents bénins.

Question : Quelle est la complémentarité entre le CHSCT et Sécurité Autrement ?

DW : Cela s'est imbriqué naturellement. L'ambiance au sein des réunions de CHSCT a été d'emblée constructive et participative. Les membres du CHSCT sont de plus en plus impliqués dans la prévention, ce sont des acteurs, ils participent notamment à l'inventaire des produits chimiques.

Question : Font-ils également partie des groupes d'analyse des accidents du travail ?

DW : Absolument, ils sont invités systématiquement aux réunions d'élaboration des arbres des causes. Il y a vraiment une volonté d'homogénéisation de toutes ces compétences.

Question : Concrètement sur le terrain qui fait la sécurité ? Est-ce vous qui êtes responsable de la sécurité ou bien la maîtrise d'encadrement ?

DW : Je ne suis pas responsable de la sécurité, je suis l'animateur de la sécurité. Il est vrai qu'au départ c'était perçu différemment, on m'appelait systématiquement quand le personnel était confronté à un risque. Le danger est effectivement de devenir trop facilement le référent. Il a fallu « réorienter » les demandes de ce type d'abord vers le chef d'atelier. Maintenant le réflexe est le plus souvent d'aller voir directement le responsable d'atelier ou le correspondant sécurité environnement, voire le secouriste.

Je voudrais rajouter un mot à propos de l'environnement. C'est intimement lié à la sécurité, c'est le même état d'esprit. Quand on a démarré notre démarche environnementale, quand on a commencé nos diagnostics, on produisait 500 kilos de déchets industriels pour 1000 heures de travail, en l'espace de deux ans et demi on est passé à 212 kilos.

Question : Sur l'aspect investissement, outre le premier retour attendu qui est bien évidemment la sécurité des équipes, l'aspect matériel et financier joue beaucoup, pouvez-vous nous dire combien ça a coûté de mettre cette démarche en place ?

DW : Ce qui nous a coûté le plus cher c'est l'animation ! Le consultant a été un des pôles les plus onéreux. C'est vrai qu'acheter 80 transpalettes de mise à niveau c'est un investissement lourd mais l'achat s'est distillé dans le temps. On a mis 4 à 5 ans pour investir dans ce type d'équipement. Je vous ai montré tout à l'heure qu'on peut aussi faire de la sécurité, en particulier pour les TMS, pour pas grand chose.

Question : est-ce que la baisse du coût lié aux accidents du travail a permis d'amortir le coût ? Est-ce que c'est un équilibre programmé dans le temps ?

DW : On n'a pas fait de calculs précis du type « je dépense 100 000 euros, je veux gagner 100 000 euros ». Cependant les achats étaient, bien sûr, planifiés. De mon côté, j'ai un budget annuel de 15 000 euros. Les investissements sont plus liés aux méthodes. On considère davantage les achats comme des équipements de postes de travail plutôt que comme des éléments de sécurité.

L'animation de la sécurité dans le secteur du bâtiment

Jean-Paul MOULIN - Directeur d'exploitation (agence de Saint-Malo) - EIFFAGE Construction

Patrick LAGARDERE – Secrétaire du CHSCT - EIFFAGE Construction

Jean-Louis LEONARDON - Animateur sécurité régional - EIFFAGE Construction

David CATARINO – Chargé de prévention - OPPBTP

D. CATARINO : Le cadre réglementaire de l'accueil et de la formation des nouveaux arrivants

La mission de l'OPPBTP, Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics, vise essentiellement l'amélioration des conditions de travail des salariés du BTP par le conseil, la formation et l'information.

Le dispositif réglementaire oblige le chef d'entreprise, sur le fondement des principes généraux de la prévention, à assurer la sécurité et à protéger la santé des travailleurs. De leur côté les salariés doivent prendre soin, en fonction de leur formation et de leurs possibilités, de leur santé et de leur sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par les actes ou leur omission.

La formation à la sécurité est un des moyens de répondre à ces obligations. Au-delà du contexte réglementaire, il y a un contexte humain. Lors de l'accueil d'un nouvel embauché ou d'un salarié d'une entreprise de travail temporaire par rapport à la sécurité, c'est dans les premières minutes que la relation va être créée. C'est le moment de découvrir à qui on a affaire mais aussi de se faire connaître en tant qu'accueillant et de faire connaître l'entreprise dont on est le représentant, le cadre dans lequel le salarié va travailler. L'objectif de la formation à l'accueil est d'instruire le salarié sur les mesures de prévention à appliquer et la conduite à tenir en cas d'accident. Il faut aborder les sujets de manière simple, dédramatiser et mettre à l'aise le salarié.

Parmi les trois points incontournables, le premier concerne les conditions de circulation dans l'entreprise. On va présenter les installations d'hygiène, les cantonnements, les endroits pour se changer, pour prendre ses repas et surtout par où on passe et par où on ne passe pas, par exemple s'il y a un engin, des travaux de démolition... Le deuxième point concerne les conditions d'exécution du travail, la tâche proprement dite, que l'on doit expliquer même si le salarié connaît le métier. Il faut expliquer le type de matériel utilisé, dire vers qui le salarié doit se tourner s'il a des questions à poser... Le dernier point, qui est primordial, concerne la conduite à tenir en cas d'accident ou de sinistre. C'est différent en fonction de l'endroit où on se trouve ; si on se trouve sur un site déjà occupé il y a un plan de prévention. L'important est d'indiquer qui est sauveteur-secouriste, qui on appelle, quelles procédures on a en interne. Lors de cet échange on prend connaissance des éventuelles formations spécifiques du salarié.

Cette formation s'adresse aux travailleurs nouvellement embauchés, ceux qui changent de poste de travail ou de mode opératoire, les salariés temporaires, à l'exception de ceux auxquels il est fait appel en vue de l'exécution de travaux urgents nécessitant des mesures de sécurité particulières et déjà dotés de planifications nécessaires à cette intervention, aux travailleurs qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée d'au moins 21 jours. Cette formation peut aussi être faite à la demande du médecin du travail.

Il s'agit d'une formation pratique qui s'intègre à la formation professionnelle ou aux instructions de travail. Elle est dispensée pendant les heures de travail, sur le lieu de travail ou dans des conditions équivalentes. Elle doit tenir compte de la formation acquise et évidemment on ne s'exprimera pas de la même façon face à un professionnel confirmé ou face à une personne « novice ». Elle doit aussi tenir compte de la qualification et de l'expérience professionnelle mais également de la langue parlée ou lue du salarié.

Qui dispense la formation ? Le chef d'entreprise, l'encadrement, les conducteurs de travaux, les chefs de chantier, les chefs d'équipe sont les personnes les mieux placées pour le faire car leur présence est quasi permanente sur les chantiers. Plus on est près du terrain plus on sera à même d'expliquer au mieux ce qu'on attend de la personne.

Il est important de faire connaître au salarié les hommes affectés aux différents postes, les matériaux mis en œuvre sur le chantier, les modes opératoires définis par l'entreprise, l'organisation du chantier. Toute formation consiste à transmettre à partir de ses propres connaissances les instructions propres à faire progresser les comportements et les acquis du nouvel arrivant.

Même si le salarié ne retient pas toutes les informations données lors de cet accueil, néanmoins il saura l'importance qu'a la prévention et il saura à qui s'adresser en cas de problème technique, de sécurité ou autre.

Société EIFFAGE Construction : Mise en œuvre de l'animation de la sécurité dans l'entreprise.

J.-P. MOULIN : EIFFAGE est le 3^e groupe français, 75 000 personnes. On est certifié ISO 9001, 14 001 et OSHAS 18001. On a été renouvelé en qualité, environnement et sécurité début février 2011. A Saint-Malo nous sommes 50 avec beaucoup d'activités différentes, aussi bien des chantiers d'hôpitaux, d'écoles, d'immeubles de logement social ou autre, de la réhabilitation en site occupé, du génie civil, des usines d'ordures, d'eau potable, des travaux à la mer, sur les cales. Il y a donc une grande diversité de chantiers, avec à peu près 150 chantiers ouverts par an.

Nous allons essayer de vous montrer les quelques fiches et outils qu'on a mis en place. Je vais commencer par la fiche d'accueil. Quand un compagnon arrive sur un chantier, il est accueilli en général par le chef de chantier. Je laisserai la parole sur ce sujet à Patrick Lagardère, secrétaire du CHSCT chez nous et qui a également la casquette de chef de chantier, sur des chantiers assez importants. Cet accueil on le fait aussi bien pour nos compagnons que pour les compagnons intérimaires.

P. LAGARDERE : La fiche d'accueil est un document qui a pour but de familiariser un peu plus le nouveau compagnon avec un nouvel environnement. Nous avons souvent des intérimaires qui viennent d'autres entreprises qui n'ont pas forcément la même politique de sécurité ou le même matériel. Le but de cette fiche est de mieux faire connaissance et d'inculquer au nouveau salarié nos règles propres. On recense ses différents papiers, c'est-à-dire d'abord sa fiche d'aptitude médicale ce qui est surtout important pour les intérimaires qui ne sont pas forcément bien suivis, étant inscrits dans plusieurs entreprises d'intérim ; il est important, avant l'affectation sur un poste, de savoir si le salarié a des restrictions, par exemple pas d'outil vibrant, pas de travail en hauteur, pas de port de charges lourdes. Ensuite on contrôle la carte d'identité, éventuellement la carte de séjour, on regarde si les CACES sont à jour, à charge pour nous ensuite de faire des autorisations de conduite signées par l'employeur. On présente le chantier dans les grandes lignes en particulier grâce à de petits livrets d'accueil format portefeuille avec les plans d'accès, le plan d'organisation du chantier, le numéro du conducteur de travaux et du chef de chantier (afin, par exemple, qu'ils soient prévenus si le salarié est absent ou en retard). On remet également un autre dépliant pour le tri des déchets où on rappelle la classe des différents déchets. Il y a encore un autre livret où on reparle des « SMS », Savoirs Minimums en Sécurité, et des règles de base.

Lors de la présentation, on repasse en revue les bases : où est le téléphone, comment prévenir les secours, qui sont les secouristes, les horaires de travail. On fait la visite des installations de chantier, réfectoire, cantonnement. On montre également le plan d'installation de chantier où on fait figurer les circulations, qui doivent être maintenues propres. On remet les protections individuelles : gants, bouchons d'oreille, lunettes de protection. Dans les contrats d'intérim le casque et les chaussures doivent être fournis ainsi que la tenue de travail, ce qui pose parfois problème, notamment en raison de la qualité.

Daniel LEMOINE (Inspecteur du travail) : Un certain nombre de contrats commerciaux mettent à la charge des entreprises de travail temporaire la fourniture de certains équipements de protection, en particulier les chaussures mais il faut savoir que ces entreprises posent la question au salarié quand il s'inscrit sans approfondir réellement le sujet. Ce qui fait que bien souvent ça reste à la charge de l'employeur utilisateur.

PL : La direction a décidé de changer la couleur des casques pour que tout le monde ait un casque blanc. Mais nous allons revenir à la situation antérieure : l'encadrement en blanc, les compagnons en jaune, les secouristes en rouge et les intérimaires en bleu car les repères sont beaucoup plus faciles ainsi. Il y a un problème lié à la carte portée sur le casque, carte imposée par la fédération mais qui n'est pas réglementaire donc lors d'un contrôle de police personne ne s'en sert et c'est la carte d'identité qui est présentée.

Pour terminer cette présentation, une fois que tout ce qui est administratif est fait, on accompagne le compagnon à son poste de travail et on le présente à son chef d'équipe et à son équipe.

Jean-Louis LEONARDON : Nous avons créé un classeur sécurité-chantier qui rassemble tous les documents nécessaires lors d'un contrôle de l'inspection du travail ou de la CARSAT. Pour aider le chef de chantier lorsqu'il reçoit un compagnon, nous avons fait une fiche des consignes au poste de travail.

Tous les compagnons sont passés chez nous par une « SMS », c'est une formation de deux jours espacés de 6 mois au cours de laquelle les compagnons sont informés des Savoirs Minimaux en Sécurité. Cette formation est organisée par l'animateur sécurité qui fait passer des tests type « code de la route » à des groupes de 10 salariés environ pour voir s'ils réagissent avec bon sens aux différentes situations. On leur délivre un certificat à l'issue de cette formation mais parfois certains sont obligés de repasser une session. Pour les salariés intérimaires, on a monté avec les entreprises une formation du même type mais un peu plus légère, qu'elles-mêmes organisent.

Ces formations sont managées avec des situations qu'on a connues sur les chantiers, accidents de travail bénins ou non, avec ou non arrêts de travail, ou des « presque accidents » ou frayeurs. Ces formations sont validées par un certificat d'aptitude, signé du directeur régional et du directeur de l'établissement.

L'encadrement et les chefs de chantier ont passé aussi les tests parce qu'on voulait qu'ils voient exactement ce qui allait être fait pour les compagnons. Après ce sont les compagnons qui ont passé les tests et à la fin de chaque session on a restitué à l'encadrement les questions posées par les compagnons lors des tests.

JPM : Pour le ré-accueil, quand un compagnon a été arrêté plus de 15 jours ou 3 semaines, je le reçois, avec éventuellement le chef de chantier ou le conducteur de travaux, d'abord pour évoquer son état physique et pour réfléchir aux solutions pour que l'accident ne se reproduise pas. Le but n'est pas de trouver un coupable mais que l'accident ne se reproduise pas.

JLL : Nous avons conçu des fiches qui nous ont permis de descendre de manière importante le chiffre de nos accidents. Il y a notamment une fiche qui s'appelle « visite croisée ». Le but est de prendre un compagnon volontaire et de faire un tour avec lui sur le chantier pour qu'il ait une vision globale du chantier, de la base vie et tout ce qui est propreté, rangement et circulation. Le conducteur de travaux, et le chef de chantier font le tour avec le compagnon et notent toutes ses observations : par exemple l'utilisation d'échelles est-elle justifiée, sont-elles attachées, l'échafaudage est-il complet, est-il bien stabilisé, a-t-il sa fiche ? y a-t-il des garde-corps ? y a-t-il des risques de chutes d'objets ? est-ce que les circulations sont maintenues dégagées, est-ce que les poubelles du réfectoire sont vidées régulièrement, etc. Suite à ce tour on fait un quart d'heure sécurité-prévention et le compagnon qui a fait la visite restitue ses observations à ses camarades. Le fait que ce soit lui qui fasse passer le message donne une autre perception des choses à ses collègues. La séance dure bien souvent plus d'un quart d'heure. Le but est d'échanger, de communiquer sur l'état du chantier strictement sur l'aspect sécurité et de faire remonter les remarques et suggestions.

On fait un point, on reparle de tout ce qui est sur les affichages des derniers accidents qui ont eu lieu dans l'entreprise. On utilise de fiches de déclarations d'accidents – avec arrêts ou non – et de frayeurs, fiches qui servent aux autres et permettent, par exemple, de faire vérifier le matériel sur les autres chantiers.

La fiche de formation à la sécurité est dans le classeur sécurité de chantier. Il y a la réunion de présentation de chantier avec l'effectif complet. Ensuite il y a le quart d'heure prévention (systématiquement un par mois et par chantier). Nous utilisons aussi des vidéos de chantier que je fais moi-même. Je projette ce que j'ai filmé en salle et on discute de ce qui est bon et de ce qui est

mauvais. On parle aussi de nos statistiques en termes de fréquence ou de gravité des accidents du travail. Je fais aussi des vidéos sur les chantiers pour des tâches spécifiques afin de les utiliser pour l'instruction et non pas pour sanctionner. Au début ça a été un peu dur avec les syndicats mais finalement c'est passé. Toutes les vidéos sont effacées après la séance.

Il existe une fiche « déclaration des accidents du travail » qui sert à toutes les situations. Pour les accidents bénins c'est le secouriste qui intervient sur le chantier mais on fait quand même une déclaration. Le chef de chantier, le conducteur, le secouriste qui a donné les soins et le blessé signent la fiche.

La fiche est utilisée aussi pour les accidents de trajet. Quant aux accidents sur le lieu de travail, il y en a deux types : accident avec arrêt et accident sans arrêt. Deux autres fiches sont jointes à ce document de déclaration : une pour la personne qui a vu l'accident se produire et une pour la personne qui ne l'a pas vu mais qui a vu son camarade juste après l'accident.

Nous remplissons une fiche aussi pour ce qu'on appelle les « frayeurs ». Par exemple, récemment, sur un chantier, un compagnon sur un échafaudage a utilisé un mauvais signe pour communiquer avec un grutier et celui-ci a cru qu'il fallait soulever alors que c'était le contraire. Il n'y a pas eu d'accident mais le compagnon a été un peu « secoué ». Juste après cet incident on a fait un quart d'heure sécurité pour rappeler les gestes de commandement des grues. Non seulement cet incident a fait l'objet d'une déclaration, mais la fiche a, de plus, été diffusée à tous les établissements, à tous les chantiers. Il n'y a pas de sanction mais, ce qui importe c'est que ça remonte, on veut savoir ce qui s'est passé.

Bien entendu, je fais l'analyse de tous les accidents du travail avec le CHSCT, avec le conducteur de travaux du chantier et avec le salarié concerné.

Depuis le début de l'année en Ile-et-Vilaine on a eu 8 accidents avec arrêt et 2 sans arrêt sur un peu plus de 140 compagnons. La région va tourner fin mai à un taux de fréquence de 10.

Questions – débat

Question : Vous avez expliqué qu'une information est donnée pour tout nouveau salarié mais le problème avec les intérimaires est qu'ils peuvent très bien ne pas revenir, du jour au lendemain. Dans ce cas un nouvel intérimaire arrive. Ferez-vous alors une information pour un seul salarié ?

PL : Oui, bien sûr, pour tout nouvel arrivant on fait la même procédure.

Question : Comment êtes-vous informés d'une restriction d'aptitude pour un intérimaire ? Quand l'avis est rendu par le médecin du travail, il va au salarié et à l'entreprise d'intérim... à qui demandez-vous l'avis ?

PL : On demande la fiche d'aptitude médicale à l'entreprise d'intérim mais bien souvent elle ne la donne pas, donc on la demande au salarié. Quand il arrive, en général il ne l'a pas non plus sur lui. On l'a le plus souvent le lendemain.

Question : Donc quand il y a une restriction d'aptitude, vous allez le découvrir en le lisant sur l'avis du salarié ? L'agence d'intérim ne vous a pas prévenus ?

PL : Oui, ça arrive... assez souvent.

Question : Et que faites-vous dans ce cas là ? Vous respectez la restriction ?

PL : Si, malgré la restriction, cela convient à ce qu'on a à lui faire faire, ça va... Sinon il repart.

Daniel LEMOINE : L'intérim dans le BTP n'est pas tout à fait le même intérim que dans la plupart des autres secteurs professionnels. L'intérim s'est institutionnalisé dans le BTP, les salariés ont pu croire, à tort ou à raison, qu'il valait mieux être intérimaire que CDI dans le bâtiment et donc la notion de précarité de l'intérim n'est pas la même dans le BTP que dans l'industrie ou les services.

JLL : Nous avons eu une réunion à propos des intérimaires avec l'inspection du travail, la CARSAT et ce qui en est sorti c'est que, lorsque nos chefs de chantier demandent un intérimaire, ils demandent une qualification et normalement on leur envoie quelqu'un qui a cette qualification... mais, malheureusement, c'est loin d'être toujours le cas. C'est un de nos gros problèmes.

D. LEMOINE : Quand je parlais de la différence de l'intérim en fonction des secteurs, je voulais dire que ce qui pouvait être choquant pour l'industrie ou les services, c'est que vous avez deux types d'accueil : un type d'accueil salarié permanent et un type d'accueil intérimaire.

JPM : Ah non, c'est le même accueil, c'est la même fiche. Ce sont les formations SMS qui sont différentes.

D. LEMOINE : Je pense que tout le monde ici a en tête que les risques sont les mêmes, qu'on soit salarié permanent ou non et que donc le niveau de formation à la sécurité qui est attendu de l'entreprise, dans les textes, est le même pour tous. Pour des activités comme les vôtres qui ont recours à beaucoup de main-d'œuvre précaire par sa présence sur le chantier et par son statut dans l'entreprise, le risque est vraiment très grand d'avoir une formation à la sécurité au rabais pour des gens qui vont être présents peu de temps.

PL : Pour ce qui est de la formation, je voudrais revenir sur un point. Nous faisons régulièrement de la formation à l'utilisation du matériel électroportatif et les intérimaires y sont intégrés au même titre que les autres compagnons. Hormis la couleur des vêtements de travail, il n'y a strictement aucune différence entre les intérimaires et nos propres compagnons.

Question : Je rencontre des difficultés pour la mise en œuvre de ce type de démarche dans mon entreprise, difficultés qui peuvent être d'ordre comportemental, de formation, de technique, de mise à disposition de matériel... Je crois qu'il y a un élément déterminant dans ce qui a été évoqué, que ce soit chez EIFFAGE ou à la SEIFEL, où les process sont bien organisés et demandent de la rigueur, c'est le fait de mutualiser, d'associer le compagnon et d'intégrer le salarié. Je voudrais donc savoir si vous avez d'autres outils, d'autres moyens pour intégrer les compagnons, je pense par exemple à des concours d'innovation, des concours de sécurité, là on fixe des objectifs, on donne les moyens et l'opérateur est intégré complètement. C'est important et relativement difficile d'intéresser les gens, de les intégrer vraiment, c'est un véritable enjeu. Pouvez-vous nous parler de l'émulation interne ?

PL : Oui, ces concours d'émulation sont toujours en cours. Le but est de faire participer les compagnons, parce que ce sont bien *eux* qui vivent tous les jours sur le chantier et *eux* qui sont le plus à même de nous faire remonter leurs idées. Ce n'est pas toujours facile de coucher ces idées sur le papier et c'est à nous de les aider. Par exemple, récemment, un compagnon a suggéré qu'il serait bien d'avoir de quoi ranger les poutres sur un chantier sans aucun risque. On a réfléchi à ce problème et on a fait faire à un métallier de quoi stocker les poutres avec un système spécial pour éviter qu'elles ne se renversent. Cette petite émulation au sein de l'équipe peut relancer la machine.

Il faut que les compagnons soient partie prenante, le plus dur est de les lancer dans la démarche mais ça se fait dans bon nombre de chantiers et on essaie de faire circuler l'information et les bonnes idées.

Question : Je représente une entreprise du bâtiment également. Aujourd'hui on essaie de mettre en place des fiches d'accueil, j'aimerais savoir si vos chefs de chantier, vos conducteurs de travaux ont été sensibilisés, formés pour faire ce type d'accueil ?

PL : Oui, il y a eu des petites formations d'une demi-journée pour sensibiliser à l'accueil et à l'animation des quarts d'heure prévention. Le quart d'heure prévention mensuel appartient au chef de chantier, c'est son lien de communication, c'est ce qui permet de faire remonter les informations.

Question : C'est beaucoup de temps pris sur le travail, même si ça en fait partie... Comment est-ce venu ? Est-ce que vous savez quel pourcentage du temps est, aujourd'hui, consacré à la sécurité ?

PL : L'année dernière à l'occasion d'une période d'intempéries, les équipes sont entrées en salle et le « quart d'heure prévention » a duré trois heures. C'est surtout le contexte et la particularité du chantier qui font qu'on va avoir plus ou moins de formation. Parfois il n'est pas nécessaire de réunir tout le monde, c'est là qu'on fait des « réunions de poste », pour parler par exemple du décoffrage, des grandes hauteurs...

C'est pour cela que l'on a fait une différence sur notre fiche entre le quart d'heure prévention au cours duquel on présente pendant 5 minutes des informations descendantes de la direction puis pendant le reste du temps ce sont les compagnons qui parlent. Ce qui n'empêche pas des réunions d'équipes pour les tâches bien particulières.

Question : Vous n'êtes pas seuls sur les chantiers ? il peut y avoir de la co-activité ? Comment ça se passe quand vous vous retrouvez avec des entreprises qui n'ont pas votre culture de la sécurité ?

PL : Ça ne se passe pas toujours sans difficultés. Cela dépend aussi si on est « entreprise générale » ou non. C'est vrai qu'on a des degrés d'exigence qui font qu'il y a des frictions dans un premier temps. Parfois on est obligé d'imposer une discipline quasi militaire au départ mais en général le message passe, tout le monde voit que c'est pour le bon fonctionnement du chantier et ça se déroule bien ensuite. Par exemple il faut être strict pour le tri des déchets, pour les heures de livraison... A partir du moment où on se donne les moyens et où on montre l'exemple, on peut se permettre, après, d'être exigeant.

Question : Si vos compagnons sont en situation de risque par rapport à une autre entreprise vous exercerez un droit de retrait de votre entreprise ?

PL : Je peux vous assurer que maintenant que le droit de retrait a été expliqué dans les « SMS », il est appliqué !

DC : Par rapport aux entreprises sous-traitantes, le cadre est un peu différent. Si on est « entreprise générale » on a une maîtrise totale du chantier. Un responsable est présent 7 h 50 par jour sur le site. Il y a vraiment un suivi sécurité important. C'est vrai qu'en « lots séparés » c'est différent. Le coordinateur sécurité passe une fois par semaine... quand il a le temps, en coup de vent... ce n'est pas du tout la même chose.