



Culture PREVENTION

LA PAROLE À...



Clarisse Pioline,
contrôleur du travail
à l'Inspection du
Travail chargée des
professions agricoles

**Pensez-vous que
les saisonniers
soient davantage
exposés aux risques
d'accidents du travail
que les permanents?
Pour quelles raisons?**

Le simple examen
des déclarations

d'accident du travail (AT) que nous recevons
est particulièrement signifiant sur ce point, bon
nombre des AT touche les saisonniers ou les
nouveaux embauchés. Un des facteurs est, sans
contexte, la méconnaissance de l'entreprise, du
processus de travail, des consignes de sécurité,
en résumé, l'accueil du salarié en entreprise.

**Quelles sont les obligations qui incombent à
l'employeur?**

En matière de santé et sécurité au travail, elles
sont importantes. On peut les décliner sous trois
items majeurs :

1. Les machines et les équipements de
protection individuelle (EPI) :

Ils sont conformes à la réglementation et aux
normes en vigueur. Les EPI sont fournis à titre
gratuit, sont adaptés aux risques induits et le
chef d'entreprise veille à leur port effectif.

2. L'organisation du travail :

Les risques sont évités, le travail est adapté à
l'homme, des innovations sont envisagées pour
la prévention et l'ergonomie au poste de travail,
le document unique relatif à l'évaluation des
risques est rédigé et mis à jour.

3. Formation à la sécurité :

Elle est dispensée à l'embauche mais aussi à
chaque changement de poste, de technique
ou d'organisation du travail. Elle est adaptée au
profil du salarié et tient compte de sa formation,
de sa qualification, et de son expérience
professionnelle. L'article R 4141-4 du code du
travail précise, je dirais même insiste « Lors de
la formation à la sécurité, l'utilité des mesures
de prévention prescrites par l'employeur est
expliquée au travailleur en fonction des risques
à prévenir ».

La genèse des obligations réglementaires
en matière de santé et sécurité incombant
aux employeurs de main d'œuvre est simple,
tout mettre en oeuvre pour protéger la santé
physique et mentale du salarié et préserver son
intégrité physique. Cette réglementation est
aussi exigeante, car les textes ont bien posé une
obligation de résultats.

**Au delà de ces obligations, quels conseils
donneriez-vous à l'employeur pour une
sécurité optimum?**

Certainement s'approprier une démarche
simple, pragmatique en entreprise,
respectueuse des savoirs-faire professionnels
et des connaissances et de l'expérience de
chacun. Pour les saisonniers, prendre le temps
nécessaire à la visite globale de l'entreprise pour
une vraie compréhension de l'organisation du
travail, de celles des consignes de sécurité. Si
les consignes de sécurité ne sont pas comprises
elles ne seront pas respectées.

**Quels sont les résultats à court et moyen
terme que peut attendre un employeur
en favorisant l'accueil des nouveaux
embauchés?**

Brut de fonderie, il respectera ses obligations
légales et c'est important dès lors que la
démarche en entreprise est réelle et sincère.
Les conditions de travail seront améliorées.
Que peut espérer l'employeur... une adaptation
à l'entreprise, au poste, plus rapide donc une
meilleure exécution du contrat de travail ? Des
consignes de sécurité comprises donc mieux
respectées, et par voie de conséquences moins
d'AT, moins d'absentéisme sur des périodes de
forte activité ? A lui d'engager la démarche et de
nous restituer son analyse !

**Aujourd'hui, les ostréiculteurs rencontrent
des difficultés majeures dans le recrutement
de leur personnel saisonnier. La mise en
place d'un accueil spécifique auprès des
saisonniers peut-elle aider à les fidéliser ?**

Sans aucun doute, dès lors que la formation à la
sécurité réalisée à l'embauche est respectueuse
de l'homme au travail et qu'elle concourt à
améliorer la démarche globale de sécurité en
entreprise. L'accueil spécifique du saisonnier
permet d'analyser les risques spécifiques liés
aux tâches qui lui sont dédiées et d'apporter des
réponses appropriées (organisation du travail,
consignes, EPI...).

CONTACTEZ-NOUS

Un e-mail unique pour vos questions,
remarques et suggestions :

contact@cultureprevention.fr

Conception

IMP

Lucas Le Sauce (02 97 35 04 30)

Fédération MSA d'Armorique

> Site des Côtes d'Armor

Daniel Departout (02 96 78 88 58)

> Site du Finistère

Morgane Dantec (02 98 85 79 31)

Fédération MSA des Portes de Bretagne

> Site d'Ille et Vilaine

Gwenaëlle Guillet (02 99 01 82 55)

> Site du Morbihan

Stéphanie Guillo (02 97 46 52 52)

Sections régionales conchylicoles

> SRC Bretagne sud

Alain Dréano (02 98 88 13 33)

> SRC Bretagne nord

Florence Madec (02 97 24 00 24)

Maquette, mise en page, photos

IMP

Lucas Le Sauce (02 97 35 04 30)

Impression

IOV communication

Parc Botquelen - 56610 Arradon

Tirage : 1000 exemplaires

Document de référence

Dossier web «Accueillir et intégrer
un nouvel embauché»
INRS (www.inrs.fr) - 2009

N°ISSN : en cours

ACCUEIL DES NOUVEAUX EMBAUCHES

**Un enjeu majeur de la prévention
des risques professionnels**

Novembre 2009 - N°1



La « Culture Prévention »

La prévention des risques pénètre tous les secteurs de la vie de l'entreprise : risques sanitaires, financiers, d'accident du travail ou de maladie professionnelle.... Un nouvel état d'esprit qui n'est pas simple à intégrer même si la réglementation nous y pousse. L'exemple du document unique de prévention en est l'illustration. Aussi les services de prévention des MSA de Bretagne, l'IMP et les SRC de Bretagne Sud et Nord ont décidé de vulgariser la « Culture Prévention » dans le domaine du risque au travail. Cette volonté se traduit par la publication de 4 lettres par an (dont voici le premier numéro). Cette lettre est distribuée

à toutes les entreprises conchylicoles bretonnes et est en ligne sur les sites internet de l'ensemble des partenaires. Tous les numéros seront organisés de la même façon : à partir d'une situation à risque, il s'agit d'étudier les facteurs de risques et les moyens de les réduire ou de les éliminer en tenant compte des spécificités de la réglementation du droit du travail terrestre et maritime. Notre objectif est ainsi de faire progresser la « Culture Prévention » dans les entreprises au profit des personnes et à terme de la rentabilité.

Alain Dréano
secrétaire général SRC Bretagne Sud



RETOUR SUR ACCIDENT



Activité d'approvisionnement d'une laveuse

UNE MAUVAISE CHUTE DANS L'ATELIER

Vendredi matin, il est 8h00, Mathieu rentre dans l'atelier de l'entreprise conchylicole où il vient d'être embauché pour la saison d'hiver. A son arrivée, il serre quelques mains, échange quelques mots et rapidement, on l'installe à son nouveau poste de travail : il est chargé d'approvisionner le tapis de préparation des bourriches et de rincer les huîtres.

Le temps presse, la fin d'année est une période d'intense activité et la commande dont on vient de lui parler doit être prête à 11h00 ! Il s'active, fait de son mieux pour s'adapter rapidement et tenir la cadence...

Problème : comment optimiser l'utilisation du tuyau de rinçage qui traîne par terre et qu'il faut systématiquement ramasser, ralentissant par conséquent son travail. Mathieu

est débrouillard et il trouve rapidement une astuce : avec une manne pleine d'huîtres, il bloque le tuyau sur le laveur.

Ce faisant, la pression d'eau augmente dans le tuyau et au moment où Mathieu a le dos tourné, le tuyau chasse du dessous de la manne et tombe à terre. Les bras chargés, Mathieu se dirige vers le laveur sans apercevoir le tuyau au sol. Il marche dessus, glisse puis chute lourdement. Une vive douleur lui saisit la cheville. Après examen médical, il s'agit d'une grosse entorse...

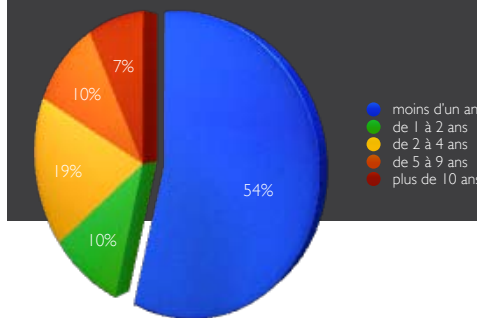
LES NOUVEAUX EMBAUCHÉS PLUS EXPOSÉS

Les nouveaux embauchés sont donc plus vulnérables parce qu'ils manquent d'expérience et de repères. Ils n'osent pas forcément poser toutes les questions (par manque de confiance en soi ou pour faire bonne impression) et peuvent adopter des comportements à risque

STATISTIQUES

En Bretagne, sur la période 2004-2008, les statistiques montrent que sur les 464 accidents du travail recensés (avec ou sans arrêt), plus d'un sur deux (54%) concerne un salarié dont l'ancienneté dans l'entreprise ostréicole est inférieure à un an.

Répartition des accidents (avec ou sans arrêt) dans le secteur ostréicole breton selon l'ancienneté de la victime. Période 2004 à 2008 (chiffres MSA).



pour accélérer leur intégration. Ils ne connaissent pas bien leurs limites et ont tendance à méconnaître les dangers et à se sentir invulnérables («ça n'arrive qu'aux autres»). Enfin, ils ne distinguent pas toujours l'essentiel de l'accessoire.

Si l'accueil est délaissé, le nouveau se retrouve seul face aux problèmes et risque de prendre des décisions dangereuses ou des habitudes néfastes. La probabilité de survenue d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle devient alors importante.

SOIGNER L'ACCUEIL



Accompagner un nouveau, c'est inciter à poser des questions, les écouter et y répondre.

UNE STRATEGIE GAGNANT-GAGNANT

Avantages pour l'employeur :

- limiter le turn-over,
- améliorer l'image de l'entreprise,
- gagner du temps (prendre un peu de temps pour le nouveau peut lui en faire gagner beaucoup),
- diminuer les risques d'accident du travail et de maladie professionnelle,
- améliorer la qualité du travail,
- mobiliser et motiver le personnel.

Avantages pour le nouvel embauché :

- être rassurer, avoir des repères,
- acquérir plus rapidement la culture de l'entreprise,
- donner du sens et une finalité au travail, être mieux compris,
- réduire le risque d'accident et de maladie professionnelle.

AVANT L'ARRIVEE

Avant l'arrivée du nouvel embauché :

- lui faire parvenir des informations sur l'accès à l'entreprise (adresse, transports en commun, plan de circulation...), les horaires de travail,

les repas et sur la personne qui va l'accueillir (nom, titre, coordonnées),
- une personne ressource (ou un parrain) est nommée : compétente et disponible, elle doit être valorisée dans ce rôle,
- le personnel de l'équipe est mis au courant de l'arrivée imminente du nouveau, de son nom et de sa fonction.

LE JOUR DE L'ARRIVEE

La visite des locaux permet d'avoir une vue d'ensemble de l'environnement de travail, de découvrir le plan de circulation et les lieux de repos, de rencontrer des collègues, le chef d'entreprise...

Quelques documents essentiels sont remis ou mis à disposition du nouveau (fiche de poste, convention collective, plan de circulation, organigramme, document unique...) ainsi que sa tenue de travail et ses protections individuelles.

Au moment de la «mise au poste», l'objectif est de faire comprendre au nouveau ses tâches ainsi que les limites de ce qu'il peut et de ce qu'il doit faire.

RAPPEL REGLEMENTAIRE

« L'employeur organise une formation pratique et appropriée à la sécurité au bénéfice :

1° Des travailleurs qu'il embauche ;

2° Des travailleurs qui changent de poste de travail ou de technique ;

3° Des salariés temporaires » - Article L.4141-2 du Code du travail (extrait)

« L'étendue de l'obligation d'information et de formation à la sécurité varie selon la taille de l'établissement, la nature de son activité, le caractère des risques qui y sont constatés et le type d'emploi des travailleurs. » - Article L.4141-3 du Code du travail

« Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés temporaires affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés dans l'entreprise dans laquelle ils sont employés. » - Article L.4154-2 du Code du travail (extrait)

Une démonstration lente suivie d'une pratique supervisée est plus efficace qu'une simple explication orale. Le nouveau a également besoin d'être informé des dysfonctionnements les plus fréquents et des moyens pour y remédier, ainsi que de la conduite à tenir en cas de problème imprévu (personne ressource).

Le nouvel embauché est dans une position stressante et il a besoin de se sentir le bienvenu. Souvenez-vous de votre premier jour !

APRES QUELQUES JOURS...

Il est nécessaire de vérifier, par la pratique (et pas uniquement oralement), que les informations ont été assimilées.