

n° 4. Décembre 2014

### Lédito

Les 96 représentants salariés et employeurs des trois comités techniques régionaux (CTR) bretons viennent de terminer leur mandat à la mi-octobre. L'un des objectifs de cette mandature concernait leur dynamisation et on peut se féliciter du travail réalisé au cours de ces quatre années.

Ce résultat est le fruit de la collaboration étroite entre le personnel de la direction risques professionnels de la Carsat et les représentants des salariés et des employeurs qui ont travaillé de concert afin de promouvoir la prévention des risques professionnels. Nous devons remercier les personnes qui se sont particulièrement investies au sein de nos instances ou lors de commissions métiers.

L'installation des nouveaux membres se fera fin février 2015. Pour la période 2015-2018, au-delà de nos prérogatives en matière d'incitations financières, nos travaux s'orienteront sur le suivi de programmes nationaux, tels que TMS pros, le programme CMR, l'action liée à la formation et le parcours vers l'emploi, la prévention des chutes dans le bâtiment. Les travaux se poursuivront également autour des plans d'actions régionaux, tels que « métiers de la mer », « viande de boucherie » et « aide à domicile » ou d'un nouveau plan « TPE garages ».

Autant de sujets intéressants pour lesquels nos actions et décisions auront leur importance. La poursuite de la dynamique engagée par les comités techniques régionaux, dépendra essentiellement de notre volonté et de l'investissement que nous y porterons.

**Eric Balcon**  
Président employeur CTR3 MEDEF



### Informations pratiques

#### ► Formation des CHSCT, une labellisation



Les acteurs impliqués dans la formation Afin de garantir la qualité des formations des membres des CHSCT et des délégués du personnel (DP), la commission formation du Comité régional de prévention des risques professionnels (CRPRP) met en place un système de reconnaissance basé sur...

[► En savoir plus](#)

#### ► Prévention du risque chimique en garage et carrosserie véhicules légers

Cet outil réalisé en partenariat entre le CNPA, la Direccte et la Carsat Bretagne permet de repérer les phases de travail qui exposent à des produits dangereux...

[► En savoir plus](#)

### L'actu

#### ► Une convention nationale d'objectif pour les métiers de la viande

La filière viande est de deux à trois fois plus exposée aux risques d'accident du travail que la moyenne nationale des autres activités. L'abattage et la découpe présentent les risques les plus élevés...

[► Lire l'article](#)

#### ► TMS PROS, un nouveau dispositif

TMS Pros, est un site internet créé par la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS). Ce programme a pour but de contribuer à faire baisser la sinistralité due aux TMS. Pour cela...

[► Lire l'article](#)



### Retour sur le vif

#### Conception des lieux de travail, une histoire d'algues

Entreprise de 80 salariés implantée depuis 1971 à Saint-Malo, GOEMAR est spécialisée dans la fabrication de produits à base d'algues pour la nutrition et la protection des plantes. En 2011, elle a quitté ses locaux historiques pour un nouvel atelier. Ce transfert a été une occasion particulièrement privilégiée pour intégrer dès la conception du bâtiment la prévention des risques professionnels (acrotères en toiture, éclairage naturel, vues sur l'extérieur, etc...).

[► Lire l'article](#)

## Une convention nationale d'objectifs pour les métiers de la viande

La filière viande est de deux à trois fois plus exposée aux risques d'accident du travail que la moyenne nationale des autres activités. L'abattage et la découpe présentent les risques les plus élevés : 92 accidents avec arrêt pour 1 000 salariés en 2012 (contre 35 en moyenne).



**T**ravail dans le froid ou le bruit, horaires décalés, gestes répétitifs, postures contraignantes, manutentions nombreuses... Les conditions de travail dans la filière viandes sont souvent difficiles. Il existe des mesures de prévention qui permettent d'améliorer les conditions de travail et de protéger la santé et la sécurité du personnel.

Conception des situations de travail, choix d'équipements de travail adaptés, actions de formation (notamment en direction des nouveaux embauchés) Une vigilance particulière est à porter à l'entretien des outils de découpe.

Fort de ce constat, les organisations professionnelles des filières viandes de boucherie et viandes de volailles ont engagé avec l'Assurance Maladie - Risques Professionnels un partenariat axé sur trois thèmes de prévention prioritaires :

- La prévention des TMS centrée sur le pouvoir de coupe du couteau avec la formation de salariés référents dans les entreprises.
- L'amélioration de la conception des locaux pour prévenir les chutes et glissades de plain-pied, les risques liés à la conception des équipements de travail et aux circulations.
- Le renforcement de l'accueil des salariés avec la mise en place d'une procédure spécifique d'information et d'accompagnement.

En septembre 2013, une convention nationale d'objectifs (CNO) a été signée entre les organisations professionnelles et la CNAMTS. Cette convention permet aux entreprises ayant un projet visant à améliorer les conditions de travail de bénéficier auprès des Carsat d'un accompagnement technique et financier.

Parmi les conditions à respecter pour bénéficier de cette aide :

- Exercer des activités relevant du code risque 522CB (A préciser) sauf les traiteurs-organiseurs de réception,
- Avoir un effectif de moins de 200 salariés
- Accueillir un jeune de moins de 25 ans ou des salariés en formation certifiante ou qualifiante,
- Faire preuve d'innovation ou d'exemplarité dans une des solutions déployées dans l'entreprise,
- Privilégier les investissements en lien avec les thèmes de santé et sécurité prioritaires pour le métier.

Quelques exemples de mesures pouvant être financées par les Carsat :

- Les aménagements afin d'améliorer l'ergonomie des postes de travail
- Les équipements d'aide à la manutention

- Les outils et les formations d'affûtage/affilage
- Les revêtements de sol
- La sécurisation des machines coupantes : scies à rubans, découpeuses...
- La sécurisation des quais de chargement/déchargement
- Les équipements de sécurité des VUL
- La formation de l'employeur ou du maître d'apprentissage à la prévention des risques professionnels...

En Bretagne, les partenaires sociaux de la Carsat participent à un groupe « Plan d'action régional viande » qui promeut cette CNO et la prévention des TMS.

**Roland Ruellan** membre employeur CTR3 UPA témoigne :

« Depuis juillet 2012, l'employeur a l'obligation de nommer un responsable sécurité. Cette mesure est difficilement applicable du fait de la taille de nos entreprises de boucherie-charcuterie-traiteur. Le chef d'entreprise reste seul pour mettre en œuvre la prévention des risques professionnels, chargé de veiller sur la santé et la sécurité des salariés.

Pour nous aider, la filière viande de boucherie s'est organisée pour mettre en place des actions :

- Opérer une analyse des risques professionnels pour l'élaboration d'un document unique spécifique à notre métier
- Assurer un accueil des nouveaux arrivants et encadrement des apprentis comprenant une sensibilisation aux risques professionnels et aux mesures de prévention collective et individuelles
- Développer une formation à la sécurité et la prévention, lors de stages organisés par l'Ecole Nationale Supérieure des Métiers de la Viande (affûtage et affilage des couteaux, prévention des TMS, formation aux premiers secours)
- Réaliser un suivi des vérifications périodiques obligatoires.

Toutes ces actions ont un coût. Aussi, la Confédération française de la boucherie-charcuterie-traiteur a signé une Convention Nationale d'Objectif (CNO) avec la CNAMTS. Ainsi, nous trouvons auprès de la Carsat un soutien technique et financier. Nous collaborons pour améliorer nos conditions de travail dans le respect de certaines conditions fixées par la convention.

Pour moi, boucher-charcutier artisan, ce travail en commun ouvre de nouvelles pistes d'amélioration du bien-être au travail, pour limiter les TMS ainsi que les accidents du travail.

En créant une formation de tuteurs dans les entreprises ou en organisant une journée de formation des professeurs de boucherie des CFA par exemple, nous favorisons le redéploiement de la démarche de prévention des risques dans toute la profession. »

## TMS PROS, un nouveau dispositif

**TMS Pros, est un site internet créé par la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS). Ce programme a pour but de contribuer à faire baisser la sinistralité due aux TMS. Pour cela, il cible un panel significatif d'établissements représentant une part importante des maladies professionnelles dues aux TMS. En France, 8 000 établissements sont concernés (représentant 35 % des TMS) dont 725 en Bretagne.**



**C**e dispositif fait connaître à ces établissements l'offre de service de l'Assurance maladie - Risques professionnels. Après l'inscription au site, les entreprises découvrent les différents espaces: quizz, outils, tableaux de bord et documentation. L'objectif: développer une démarche durable de prévention des TMS.

La démarche nécessite l'implication de la direction, la mobilisation de compétences internes et externes ainsi que l'organisation et la planification de l'action.

**Eric BALCON, président employeur CTR 3 MEDEF, membre CRAT/MP témoigne.**

Le programme national TMS PROS nous a été présenté par Renaud Nuyts de la Direction des Risques Professionnels en Commission régionale des accidents du travail et des maladies professionnelles (CRATMP) et dans les trois CTR en mai 2014. C'est donc sans surprise que j'ai reçue au sein de mon entreprise, quelques jours plus tard deux courriers de la Carsat adressés à deux de nos filiales l'une spécialisée dans les plats cuisinés surgelés, l'autre dans les produits laitiers. En effet, nous étions dans la cible des 725 établissements du régime général de plus de 20 salariés en Bretagne qui ont enregistré au moins un TMS reconnu déclaré indemnisé en 2012.

Nous travaillons avec la Carsat depuis de nombreuses années sur cette thématique et, pour notre entreprise, la lutte contre les TMS représente une de nos priorités. Dans un premier temps, nous nous sommes interrogés. Que nous apportera cet outil informatique destiné à tracer les démarches de prévention ? Ensuite, nous avons pensé que ce programme était une opportunité pour faire le point sur nos actions en matière de lutte contre les TMS et de redynamiser notre démarche.

Nous avons découvert le site internet TMS Pros en réunion exceptionnelle et en CHSCT dès réception du courrier de la Carsat. L'outil informatique n'est pas très « ergonomique » et intuitif. Il est nécessaire d'aller à la fin de chaque étape pour que celle-ci soit sauvegardée et ensuite validée par le

contrôleur sécurité de la Direction risques professionnels. Les données des ressources humaines et du service sécurité-santé peuvent être croisées.

Le site propose des études et outils qui, je pense, permettront aux entreprises de construire leur démarche en fonction des moyens et des niveaux de connaissance des personnes ressources des projets.

TMS Pros fait le point des compétences des personnes mobilisables au sein de l'entreprise, ce qui pourra conduire à une proposition de formations adaptées par la Carsat.

En ce qui concerne l'avancement de notre entreprise vis-à-vis de cette action, à ce jour, nous sommes inscrits et nous avons validé deux étapes sur quatre. Nous sommes dans l'étape trois, qui concerne le diagnostic, le plan d'action et l'évaluation. Pour y parvenir, nous avons constitué un groupe de pilotage comprenant la direction, les membres du CHSCT, l'encadrement, les ressources humaines, les représentants de la Carsat. Nous avons pris la décision de recruter un ergonome en contrat à durée déterminée pour plusieurs mois, afin de nous aider à structurer ce projet et à l'animer au quotidien sur le terrain.

La démarche a été présentée à l'ensemble du personnel. Nous avons développé un outil permettant de coter les risques de TMS sur les différents postes de travail. Nous avons organisé les productions pour que le personnel puisse avoir du temps pour observer les situations de travail et renseigner les grilles avec l'aide de notre ergonome. Les salariés présentent

à tour de rôle leurs études et les suggestions d'améliorations lors de réunions de synthèse. Cela débouche sur un plan d'action suivi par le CHSCT.

Il nous restera l'étape quatre, qui concerne la maîtrise de la démarche engagée et la mesure de son efficacité.

Le contrôleur sécurité, Pierre-Yves Le Gall, nous accompagne dans ce projet quadriennal.



**Eric BALCON président employeur CTR 3 MEDEF**

### Formation des CHSCT (Comité Hygiène sécurité et Conditions de Travail), une labellisation

Afin de garantir la qualité des formations des membres des CHSCT et des délégués du personnel (DP), la commission formation du Comité régional de prévention des risques professionnels (CRPRP) met en place un système de reconnaissance basé sur :

- un cadre pédagogique défini s'appuyant sur un référentiel d'activités et de compétences,
- un partenariat avec les organismes de formation volontaires, reposant sur un processus de labellisation régional,
- un référencement des formateurs intervenant dans le cadre de cette labellisation.

Des membres CHSCT témoignent :



**Régis LEBLOND**, membre salarié du CTR3 Commission Aide à la Personne, a interviewé Philippe Audo, membre du CHSCT pôle vie sociale de l'ADAPEI du Morbihan. Ce témoignage illustre le rôle moteur et l'importance des CHSCT dans la démarche de prévention des risques professionnels.

L'association ADAPEI du Morbihan recouvre 800 salariés pour 1 800 places d'accueil de personnes handicapées sur le département. Elle est structurée en pôles : secteur enfance (IMEs, services à domicile,...) secteur travail (ESATs et atelier protégé), secteur vie sociale (hébergement et accompagnement d'adultes).

Chaque pôle concerne plusieurs sites et de multiples services. Afin de mieux cerner le suivi de la prévention et des conditions de travail très différentes selon les établissements, les partenaires sociaux ont signé des accords d'entreprises validés par la Direccte depuis 2008 pour permettre d'avoir des représentants CHSCT dans tous les établissements. Ces membres n'ont que deux heures de délégations mais sont assistés par un délégué du personnel pour la fonction CHSCT. Les membres des CHSCT sont réunis par pôle tous les trimestres.

« Le mandat de membre du CHSCT est très intéressant, c'est un travail énorme. Au-delà des temps de réunion très constructifs et riches d'enseignements, j'ai découvert l'importance de la tâche à accomplir avec si peu de temps de délégation : formuler les questions à la direction du site, puis transmettre les comptes rendus de réunion aux salariés et au CHSCT de pôle à raison de trois à quatre fois par an.

Cela nous demande de plus en plus de travail, par exemple pour le Document Unique (DU). En concertation avec les directions locales et la DRH nous auditions les collègues avec un représentant de chaque métier présent dans nos organisations. Nous visitons chaque service pour mieux comprendre leurs organisations de travail. Nous partons quasiment de rien dans notre secteur pour la rédaction de ce DU. La DRH, les directeurs, les Instances de représentation du personnel, permettent aux membres des CHSCT de progresser et même d'avoir du temps détaché supplémentaire.



Un DU propre à l'association a été créé. De prime abord, on pourrait avoir le sentiment qu'il y a très peu de chose pour notre secteur excepté les problèmes de mal de dos, accidents trajet, etc.. Il y a déjà eu beaucoup d'actions menées auparavant dans les établissements médico sociaux (formation « agrément dans les cuisines », circulation dans les ESAT., dispositif travailleurs isolés pour les surveillants de nuit...). De nombreux points sont à maintenir, réactualiser et également des pistes à développer (pénibilité du travail de nuit, reconversion possible...).

L'idée d'un référent sécurité par établissement ou par pôle est intéressante mais il nous manque la formation si possible labellisée, l'information et le temps pour gérer au mieux les dossiers tout en étant plus efficaces dans le temps imparti.

« D'où l'intérêt que les préventeurs Carsat soient plus présents dans les réunions CHSCT à des moments clés comme la mise en place du document unique et pour faire connaître l'offre de service et la documentation de la Carsat. »



**Gilles Brouxel**, membre employeur MEDEF CTR 2, nous présente son regard de président de CHSCT.

« En tant que directeur, j'assume également le rôle de président du CHSCT de mon entreprise depuis sa création en 2010. Tout en respectant le cadre légal et la rigueur nécessaire à son fonctionnement, j'ai privilégié dès l'origine un dialogue constructif afin d'améliorer pas à pas les conditions de travail ou régler les problématiques liées à la sécurité dans l'entreprise. Je dois reconnaître que tous les membres du comité ont adhéré à ce fonctionnement et sont pleinement acteurs de ses échanges fructueux. La participation fréquente et active des représentants d'organismes extérieurs (médecins du travail, Carsat, OPPBTP) laisse penser que cette dynamique positive est appréciée par tous les interlocuteurs. Je suis attentif à maintenir cet état d'esprit pour une évolution positive des conditions de travail dans notre société.

En conclusion, cette ouverture au dialogue, sous réserve d'être accepté par tous les membres, ne peut être que bénéfique pour l'entreprise et l'ensemble de ses composantes. »

« La labellisation permettra d'améliorer la qualité de la formation des membres CHSCT et d'assurer aussi la montée en compétence de cette instance dans son fonctionnement. »

### Prévention du risque chimique en garage et carrosserie véhicules légers.

Cet outil réalisé en partenariat entre le CNPA, la Directe et la Carsat Bretagne permet de repérer les phases de travail qui exposent à des produits dangereux et présente les bonnes pratiques de prévention des risques professionnels.

#### Prévention du risque chimique : le garage Bagot agit !

Christian Le Guyader (membre salarié CTR 1 CFE CGC) et Jean-Claude Guimard (membre employeur CTR 1 MEDEF) ont rencontré des utilisateurs convaincus, les responsables du garage Bagot et Guy Tellier leur salarié carrossier peintre.

Ils ont été tous les deux sensibles à la forte culture de sécurité de l'équipe de direction et de toute l'entreprise.

Pour **Jean-Claude Guimard** "Monsieur Bagot est fortement concerné par la protection de ses salariés, tant au niveau de la sécurité que des conditions de travail au regard du risque chimique.

Les fiches pédagogiques réalisées par Albéric Dufour-Viet pour le CNPA sont remarquables dans leur présentation, par la clarté des explications fournies, accessibles à tout salarié qui ne peut que se sentir concerné par les mesures préconisées dans ces fiches. De plus, Monsieur Bagot exprime que l'affichage de ces fiches au poste de travail donne une bonne image de la société aux clients qui peuvent être potentiellement présents dans l'atelier".

**Christian Le Guyader** contaste prestement que "L'affichage des fiches pédagogiques est faite à chaque poste de travail dans l'atelier. Les responsables mais aussi les compagnons affirment qu'elles servent de support d'accueil des nouveaux au poste de travail. Lors de mes échanges avec le compagnon carrossier peintre, j'ai vu qu'à l'image du chef d'entreprise, il avait lui aussi une culture sécurité. Le secteur carrosserie est lumineux et propre. Les fiches qui sont un appui pédagogique ont permis au compagnon carrossier de créer un carnet d'entretien des machines et d'assurer également un suivi écrit de chaque anomalie. J'ai pu remarquer que les réflexes pour diminuer les risques existent. Le garage Bagot peut servir de modèle pour la prise en compte de la sécurité de ses salariés".

Fiches disponible auprès  
du CNPA d'Ille et Vilaine  
2 rue du Chêne Morand  
3510 Cesson Sévigné



Photos du garage Bagot



### Conception des lieux de travail, une histoire d'algues



Entreprise de 80 salariés implantée depuis 1971 à Saint-Malo, GOEMAR est spécialisée dans la fabrication de produits à base d'algues pour la nutrition et la protection des plantes. En 2011, elle a quitté ses locaux historiques pour un nouvel atelier. Ce transfert a été une occasion particulièrement privilégiée pour intégrer dès la conception

du bâtiment la prévention des risques professionnels (acrotères en toiture, éclairage naturel, vues sur l'extérieur, etc...).

Des actions restaient cependant à envisager par la suite sur le process. Il s'agissait en particulier d'élever le niveau de prévention sur les risques liés à la santé des salariés aux postes de pesée où sont manipulés des produits générant de la poussière.

Dans ce cadre, les orientations, confirmées par les membres de la Commission Paritaire Permanent du CTR n°1 suite à de nombreux et longs échanges, ont porté sur des mesures de prévention collectives, qui de surcroît s'intégraient totalement dans la politique de prévention définie par le nouveau PDG de l'entreprise, Jean-Pierre PRINCEN.

#### Une conduite de projet participative...

Le diagnostic des risques d'inhalation de poussières ayant été posé, la première étape de la démarche a consisté à définir et à établir un cahier des charges portant sur la ventilation. La Carsat Bretagne et son Centre Interrégional de Mesures Physiques de l'Ouest (CIMPO), a apporté à l'entreprise son expertise dans ce domaine.

La deuxième étape concernait la participation des utilisateurs. Elle a permis d'intégrer à la conception du poste leurs besoins ainsi que les contraintes auxquelles ils sont confrontés. Karin Guesdon, responsable QSE GOEMAR, et Gwendoline Festoq animatrice de sécurité se sont chargées de ce point essentiel à la réussite du projet. C'est à l'issue de ces deux phases simultanées qu'il a été possible alors de consulter différents fournisseurs sur la base des exigences qui avaient été préalablement définies.

#### ... en lien avec le fournisseur retenu

L'examen technique par le CIMPO, des offres reçues, a conduit à organiser une rencontre Client/Fournisseurs/Carsat pour préciser certains points des devis. Ces échanges ont eu pour effet de réinterroger l'organisation du poste, de réajuster la demande initiale et par conséquent de reformuler les propositions. Il a alors été possible à l'entreprise de retenir un fournisseur à partir d'une part, de l'éclairage et de l'accompagnement technique de la Carsat et d'autre part, du montant acceptable de l'offre.

#### Une installation réceptionnée

Une fois le poste opérationnel, sa réception portait non seulement sur la vérification physique du matériel mais également sur ses performances aérauliques. Ces performances étaient définies comme objectifs à atteindre dans le cahier des charges. Cette phase particulièrement importante dans le processus a été menée par Didier Aoustin, Contrôleur de sécurité, du CIMPO. Il s'est assuré de la bonne performance de l'installation au regard des objectifs initialement fixés.

Concrètement, cela a consisté à réaliser des mesures aérauliques et à les comparer avec celles faites par le fournisseur dans le cadre de l'élaboration du dossier de l'installation.

#### Une amélioration constatée

Après appropriation de ce nouveau poste qui leur assure une meilleure protection, les salariés ont signalé des modifications complémentaires à apporter. Celles-ci, mineures, visent à faciliter l'utilisation de ce nouvel environnement de pesée.

Le laboratoire GOEMAR a reconduit cette approche « amélioration continue » pour réaliser l'encoffrement acoustique de deux broyeurs dans leur atelier « Filtrat d'Algues ».

### Retour d'expériences et facteurs de réussite

Un travail en pluridisciplinarité intégrant en particulier les futurs utilisateurs est essentiel à l'atteinte de l'objectif initialement fixé. L'appel à des compétences extérieures spécialisées telles que le CIMPO permet de :

- s'appuyer sur des compétences indépendantes que n'ont pas systématiquement les entreprises,
- faciliter l'atteinte des obligations en matière de santé et de sécurité au travail.

Cette approche doit impérativement s'appuyer sur une méthode de travail de type « amélioration continue » qui permet d'optimiser l'utilisation du poste mis en œuvre. Ses effets portent évidemment sur la santé au travail mais également sur la productivité et la qualité. Cette démarche nécessite des temps d'étude et de consultation des différents acteurs permettant au final d'atteindre un résultat durable et donc un investissement pertinent.



Louis COLLET, président employeur CTR1 MEDEF