



HYGIÈNE



SÉCURITÉ



CONDITIONS
DE TRAVAIL

GUIDE

pour améliorer l'action des dirigeants
et des délégués du personnel



PME : un engagement commun pour la santé et les conditions de travail

Travailler tout en préservant sa santé, travailler dans de bonnes conditions, ce n'est pas une option, mais bien un engagement fort que nous prenons au travers de ce guide.

L'enjeu est important car il s'agit avant tout de la santé des femmes et des hommes, salariés comme dirigeants des établissements de notre région

L'enjeu est important car il s'agit avant tout de la santé des femmes et des hommes, salariés comme dirigeants des établissements de notre région. Il s'agit aussi de la santé des entreprises, car il ne peut y avoir de compétitivité durable sans un cadre sécurisé pour faciliter l'implication complète de chacun.

La prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail sont possibles lorsque l'employeur, les salariés et leurs représentants s'y engagent et mettent en œuvre

des actions concrètes et adaptées aux activités spécifiques de l'entreprise.

Lorsque les établissements sont dépourvus de Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), les délégués du personnel ont des prérogatives sur ces trois sujets.

Les témoignages d'entreprises retenus pour ce guide montrent que la qualité du dialogue social, les moyens concrets, le recours à des appuis extérieurs... sont les clefs du succès de la prévention et de l'amélioration des conditions de travail.

Christian JEANNOT,
Directeur Régional de la Direccte Lorraine

Jean-François CULOT,
Président de l'Aract, collège employeurs

Dominique TOUSSAINT,
Vice-Président de l'Aract, collège salariés

POURQUOI CE GUIDE ?

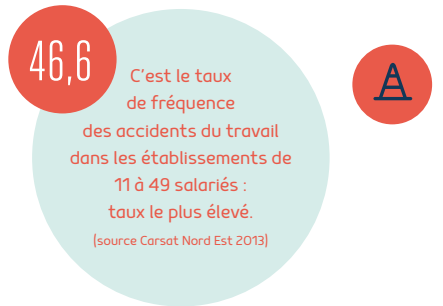
Ce guide s'adresse aux délégués du personnel et aux dirigeants d'entreprises de 11 à 49 salariés, qui, ensemble, ont pour mission d'améliorer la sécurité et les conditions de travail des salariés.

Il montre que réussir cette mission est le résultat du dialogue et de l'action combinée des délégués du personnel et du dirigeant. Mais pas seulement. Parvenir à un tandem gagnant, entre dirigeant et délégué du personnel implique également un travail mutuel régulier, la mobilisation des moyens, un engagement commun. C'est ce que nous vous proposons de constater dans les différentes parties du guide.

D'abord des témoignages. Six expériences montrent pourquoi et comment dirigeants et représentants du personnel se sont emparés de la sécurité et des conditions de travail dans leur entreprise.

Puis des repères. Cinq points essentiels de réglementation et quelques conseils vous sont proposés pour faire de la mise en place des délégués du personnel un atout pour la prévention et pour l'entreprise.

Enfin un quizz. Jouez le jeu de répondre à des questions simples pour repérer les points forts et faibles de l'action du dirigeant et des délégués du personnel sur la sécurité et les conditions de travail.



SOMMAIRE

6 ENTREPRISES TÉMOIGNENT

- ④ Les Chantiers du Barrois
Cap sur la prévention du risque routier !
- ⑥ Wellman France Recyclage
Anticiper pour améliorer la sécurité et l'efficacité
- ⑧ Les Elieux
Soigner le dialogue social pour réussir sa réorganisation de service
- ⑩ Rubber et Plastic Systems
Priorité sur la détection des risques professionnels

- ⑫ Avenir Détergence Lorraine
Installer une culture de la sécurité
- ⑭ Equipement Général Electrique
Éviter les chutes pour rester branché

DES REPÈRES POUR AGIR

- ⑯ Réglementation et Conseils
5 points clés de réglementation et des conseils pour une mise en œuvre réussie
- ⑰ Faites le point pour agir
Évaluez votre action sur le champ HSCT et posez les bases de votre progression

LES CHANTIERS DU BARROIS

Cap sur la prévention du risque routier !



Aux Chantiers du Barrois, l'amélioration des conditions de travail est le fruit de l'engagement commun du dirigeant et des délégués du personnel. Cette collaboration permet une meilleure prévention des risques professionnels, comme l'illustre son action sur le risque routier, qui se traduit aussi par une amélioration de la qualité de vie au travail.

LA PRÉVENTION POUR RÉUSSIR

Les Chantiers du Barrois proposent à leurs clients des prestations dans le domaine de l'environnement. Parmi ses 35 salariés, une quinzaine sont en contrats aidés. L'embauche de personnels non qualifiés nécessite une forte implication de l'encadrement de proximité et une vigilance particulière en matière de sécurité. Offrir aux salariés un cadre de travail sécurisé et de qualité est donc pour l'entreprise une condition essentielle de réussite.

L'ATOUT CHSCT

Sans y être obligée, l'entreprise a pris l'initiative de se doter d'un CHSCT. Animée par le directeur, l'instance rassemble les délégués du personnel, les médecins du travail, un conseiller de prévention et les référents santé de l'entreprise. Ensemble, ils partagent des informations, des observations, analysent les accidents et s'informent sur l'évolution de la réglementation. En s'appuyant sur les compétences internes et en sollicitant des professionnels extérieurs à l'entreprise, le dirigeant définit des priorités de prévention de façon éclairée.

Le lien entre l'employeur et le personnel est important. Ça produit des solutions pour améliorer la sécurité, l'organisation... Ça crée aussi de la sérénité parce que l'on a l'occasion de s'expliquer.

Eric Santin, Délégué du personnel titulaire



L'ESSENTIEL EN 3 POINTS

- S'appuyer sur des personnes expertes comme l'inspecteur du travail, le médecin ou un préventeur permet de progresser plus vite.
- La formation conjointe des délégués du personnel et du dirigeant à la prévention des risques a déclenché l'action de l'entreprise.
- Faire progresser la prévention par la concertation produit un travail plus efficace et de meilleure qualité.



On s'est rendu compte de l'augmentation significative des déplacements. Comme la conduite est une condition nécessaire à la réussite de notre activité, il fallait absolument s'y intéresser.

Joël Briat, Directeur

PRÉVENIR LE RISQUE ROUTIER SOUS 4 ANGLES

Depuis quelques années, l'entreprise intervient sur une zone géographique de plus en plus étendue : les déplacements sont plus longs et plus fatigants, augmentant le risque d'accident routier. Les échanges avec les salariés et l'inspection des véhicules ont révélé des besoins d'amélioration. Pour prévenir le risque routier, l'entreprise agit par :

*** Une meilleure formation :** pour développer les compétences à la conduite, les salariés suivent des stages de perfectionnement portant sur la conduite en situation dégradée, l'équilibre des charges et le contrôle de leur véhicule.

*** Des véhicules plus adaptés :** lors du renouvellement du parc de véhicules, l'entreprise est attentive aux équipements de confort et de sécurité comme la climatisation, l'équipement d'arrimage ou encore les cloisons de séparation.

*** Des déplacements maîtrisés :** l'acquisition d'abris mobiles, l'organisation des nuitées extérieures ou la règle de rotation du conducteur permettent de gagner en sécurité.

*** Des règles pour favoriser le respect du code de la route :** elles visent à une meilleure prise en compte des risques liés à la conduite et à la responsabilisation de tous les personnels. C'est par exemple, s'interdire d'appeler les salariés pendant leurs déplacements pour

ne pas les inciter à faire usage de leur téléphone au volant. C'est aussi prendre en compte la distance parcourue et le temps de trajet effectif dans le calcul des frais de déplacements pour éviter les dépassements de vitesse.

SÉCURITÉ ET PROFESSIONNALISME RENFORCÉS

Depuis quatre ans, l'entreprise constate la diminution de ses accidents et incidents routiers. De plus, son savoir-faire en matière de sécurité, lui permet de mieux répondre aux exigences des donneurs d'ordre et de se positionner sur de nouveaux marchés.



FOCUS RÉGLEMENTATION : PRÉVENTION DU RISQUE ROUTIER

Le risque routier répond au principe général de prévention imposé à l'entreprise par la réglementation (art. L4121-2). Il s'apprécie à partir de différentes données comme le nombre d'accidents, les kilomètres parcourus, la fréquence des infractions au code de la route ou encore à partir du témoignage des conducteurs (plaintes, fatigue, retard...). Le document unique permet de formaliser les mesures de prévention adoptées et d'en évaluer les résultats.

WELLMAN FRANCE RECYCLAGE

Simuler le travail futur pour améliorer la sécurité et l'efficacité

L'évolution permanente de l'outil de production est l'occasion d'améliorer la sécurité et les conditions de travail. Simuler le travail futur permet de prendre en compte le vécu et l'avis des salariés pour ajuster le projet à un moment où cela est encore possible. Eclairer les transformations sous l'angle des conditions de travail, c'est renforcer le sens de l'investissement réalisé et éviter les surcoûts.



L'ESSENTIEL EN 3 POINTS

- Chaque projet d'investissement ou de transformation dans l'entreprise est l'occasion d'intégrer les conditions de travail à moindre coût.
- Dans les phases de conception, la simulation permet d'anticiper les dysfonctionnements, d'éviter les surcoûts et de faciliter l'acceptation des nouvelles situations.
- Prendre en compte les réalités du travail, en particulier par la participation des salariés et des délégués du personnel, permet d'aboutir à des solutions plus performantes.



PRODUCTIVITÉ ET SÉCURITÉ VONT DE PAIR

Créée en 1996, Wellman France Recyclage est spécialisée dans le recyclage de bouteilles en plastique. Ces déchets ménagers sont transformés en copeaux et servent à la fabrication de fibres polyester destinées notamment à l'industrie manufacturière. Les marges dégagées étant faibles, l'entreprise doit accroître son volume de production et limiter ses coûts. Pour gagner en productivité, elle mise sur la modernisation de ses lignes de tri, la diminution des temps d'arrêts machine et sur la sécurité.

ASSOCIER LE PERSONNEL ET DES INTERVENANTS EXTERNES AUX PROJETS

A l'occasion de chaque transformation des lignes de tri, un chef de projet est nommé pour assurer le pilotage, l'animation et la gestion du projet. Il s'appuie sur des conseils externes pour enrichir le projet, sur le personnel et leurs représentants pour supprimer les causes d'accidents et faciliter le travail.

La maquette nous aide beaucoup à visualiser les changements et à nous poser des questions. On pense à un maximum de choses comme par exemple à la facilité qu'aura la maintenance à intervenir sur la machine.

Julien Mourot, Délégué du personnel titulaire

PRENDRE EN COMPTE LA SÉCURITÉ ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Concilier transformation et amélioration de l'existant, c'est prendre en compte les volets technique, financier, sécurité et conditions de travail aux différentes étapes du projet :

* L'avant-projet :

le dirigeant présente le projet, les objectifs et les différentes étapes. Il communique avec les salariés pour que la démarche soit comprise et pour faciliter la participation des salariés.

* La conception :

un bureau d'étude analyse l'existant, puis des plans et une maquette

numérique sont élaborés. A partir de ces visuels, le chef de projet anime des réunions avec les personnels pour recueillir leurs avis et réactions. Ensemble, ils imaginent ainsi les conditions futures de fonctionnement et discutent des avantages et inconvénients. A cette étape, toute demande de modification est encore possible.

* La réalisation :

l'installation est planifiée puis exécutée. Tout le travail réalisé en amont permet de faciliter l'exécution de cette étape et de la conduire avec une grande précision. La production n'est arrêtée qu'un minimum de temps.

* L'utilisation :

c'est l'étape du démarrage de l'installation. En général, lorsque des besoins d'ajustements apparaissent, ils sont mineurs. Les salariés ayant été préparés et impliqués dans le projet, ils s'adaptent rapidement aux transformations.

PLUS DE SÉCURITÉ ET D'EFFICACITÉ

L'intégration d'un volet sécurité et conditions de travail aux projets de transformation permet donc de limiter l'apparition d'accidents et de rendre le travail moins pénible. Les opérateurs comme le responsable de maintenance observent que les interventions sur les lignes de tri sont plus faciles à réaliser.

Pour modifier nos lignes de tri, on s'attache les services de personnes expertes. C'est rentable car on arrête moins les machines, on améliore la sécurité et la mise en conformité est garantie. C'est toujours moins coûteux de modifier un dessin que de refaire une installation.

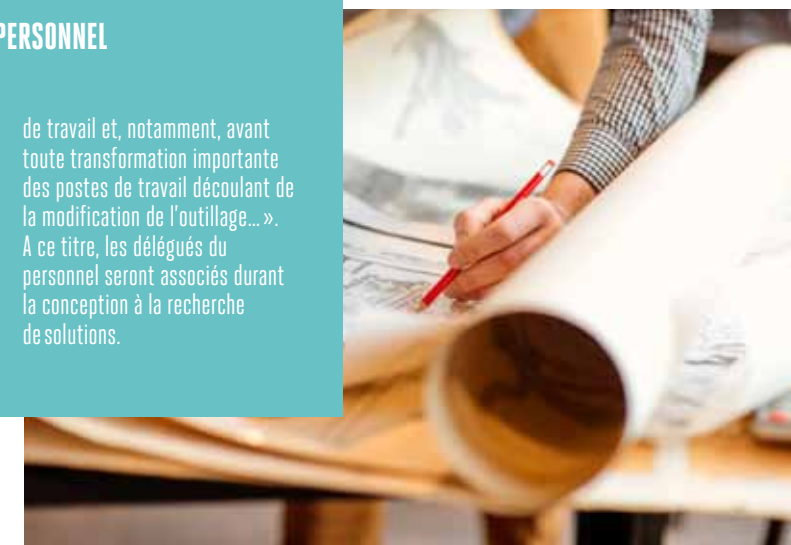
François Lagrue, Directeur



FOCUS RÉGLEMENTATION : IMPLIQUER LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL DANS LES TRANSFORMATIONS

Dans les établissements de moins de 50 salariés, les délégués du personnel remplissent les missions du CHSCT. L'article L4612-8 du code du travail stipule que « le CHSCT est consulté avant toute décision d'aménagement importante modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions

de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage... ». A ce titre, les délégués du personnel seront associés durant la conception à la recherche de solutions.



LES ELIEUX

Soigner le dialogue social pour réussir sa réorganisation

Faire évoluer son organisation et les métiers pour rester attractif et se développer, telle est la démarche de l'établissement Les Elieux. En se concertant avec les délégués du personnel, la direction réussit la mise en place de projets

nouveaux tout en répondant aux besoins de sécurisation des parcours professionnels et des emplois. Anticipation et dialogue dans l'entreprise facilitent ainsi l'adaptation au nouvel environnement.

L'ESSENTIEL EN 3 POINTS

- L'organisation et les relations collectives font partie des conditions de travail.
- Associer les délégués du personnel aux projets affectant l'emploi, la formation et les compétences renforce l'adaptation de l'entreprise à son environnement.
- Faire progresser les conditions de travail par la concertation produit un travail plus efficace et de meilleure qualité.



CONTROVERSE AUTOUR DU SERVICE DES REPAS

Parmi les chantiers envisagés, la direction a souhaité améliorer la restauration en remplaçant les repas livrés par des plats cuisinés sur place et servis par des professionnels. Jusque là, les agents de service hospitalier étaient en charge de la distribution des repas et de l'entretien de la cuisine. Ce projet bouleversait l'organisation en place, plusieurs postes devaient être supprimés et la mission de ces agents devait être redéfinie. Sans solution acceptable sur ces sujets, les délégués du personnel se refusaient d'approuver ce projet.

DES PROJETS CONCERTÉS

Les Elieux est un établissement de soin de suite et de réadaptation qui accueille des patients après une intervention de chirurgie. Sa direction est en quête permanente d'amélioration de ses prestations pour satisfaire ses patients et améliorer l'attractivité de l'établissement. Chaque action d'amélioration est présentée en réunion de délégués du personnel pour en partager les objectifs et les conséquences. Dans leurs échanges, direction et représentants du personnel cherchent toujours un accord « gagnant-gagnant ».

En réunion de DP, on suivait l'évolution des travaux et on était attentif aux conditions d'emploi comme à l'accompagnement du personnel. Le projet s'est naturellement mis en place parce qu'il y a eu tout un processus de travail, d'information et de négociation.



Elisabeth Pierrot,
Déléguée du personnel titulaire



Pour moi, il est inconcevable d'engager un changement sans concertation avec les délégués du personnel. Cela serait inefficace et conflictuel.

Marina Diliberto, Directrice

LES CONDITIONS D'UN SERVICE DE QUALITÉ

Pour trouver un compromis acceptable, la discussion entre délégués du personnel et direction a permis de :

- **Définir les conditions de mise en œuvre de la réorganisation :** la direction s'est engagée à ne déployer ce projet qu'en cas d'accord collectif et sans préjudice matériel pour les agents concernés.
- **Proposer le réemploi d'agents par le prestataire :** au regard de son nouveau marché, il lui fallait constituer une équipe

dédiée à la logistique, la préparation des repas, au service et à l'entretien de la cuisine.

- **Recueillir l'avis du personnel :** compte tenu de l'intérêt de certains agents pour les métiers de la restauration, certains d'entre eux ont exprimé le souhait d'un réemploi chez le prestataire.
- **Proposer des entretiens avec le prestataire :** les candidats ont bénéficié d'une présentation de l'entreprise ainsi que sur les postes et parcours possibles. Les conditions d'emploi ont été présentées et discutées. Six agents de service hospitalier

ont été séduits et ont fait le pas. Un plan d'intégration a été mis en place pour sécuriser ces embauches.

RÉSIDENTS ET SALARIÉS SATISFAITS

L'élaboration des repas sur place permet d'avoir des menus de meilleure qualité. Non seulement les patients expriment leur satisfaction, mais en plus, le personnel constate une amélioration de la relation patient-soignant. Le travail des agents de service hospitalier est également moins pénible et mieux valorisé au sein de l'équipe soignante.



FOCUS RÉGLEMENTATION : IMPLIQUER LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL AUX PROJETS AFFECTANT L'EMPLOI, LA FORMATION ET LES COMPÉTENCES

Si les délégués du personnel sont consultés avant toute décision d'aménagement modifiant les conditions de travail, de santé ou de sécurité, ils doivent également l'être sur les décisions relatives à la vie dans l'entreprise. En effet, dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel exercent aussi les missions du comité d'entreprise. En conséquence, ils sont saisis dans le cadre de mesures pouvant affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi et de formation professionnelle, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à des sous-traitants ou à l'intérim. (art. L2313-1 à L2313-16 et R2313-1 à R2313-3 du code du travail).



RUBBER & PLASTIC SYSTEMS

Moins de bruit et plus de satisfaction

Pour Rubber et Plastic Systems, diminuer les coûts des accidents et de l'absentéisme est aussi une question stratégique. Pour réussir ce pari, la direction et les délégués du personnel misent sur le management de la santé et des conditions de travail. C'est un choix qui se révèle gagnant. L'entreprise se redresse et la confiance des salariés se restaure.



UN CATALYSEUR : LES CONDITIONS DE TRAVAIL

L'entreprise Rubber et Plastic Systems fabrique des pièces en plastique utilisées dans l'industrie automobile et du mélange à façon. Reprise en 2012 dans une situation économique fragile, elle doit améliorer ses résultats. Réduire les coûts liés aux accidents et à l'absentéisme est une priorité. Renforcer la sécurité et limiter la pénibilité sont les moyens choisis et déployés.

UNE FORCE : L'ANIMATION DE LA PRÉVENTION

Pour renforcer ses compétences en prévention, l'entreprise a recruté un responsable qualité, sécurité et environnement qui, placé sous l'autorité de la direction, déploie la démarche de prévention. À l'occasion des réunions de délégués du personnel, il aide le directeur et les délégués du personnel à traiter de la sécurité et des conditions de travail.

Les salariés sont sensibles aux efforts de l'entreprise pour améliorer leurs conditions de travail. C'est pour eux de la reconnaissance. Dans ces conditions, c'est plus facile de faire les efforts attendus.



Gilles Mast,
Délégué du personnel titulaire

UN PLAN BIEN PRÉPARÉ

À l'arrivée du responsable sécurité et conditions de travail, la direction s'est d'abord préoccupée de l'exposition des salariés au bruit. Elle souhaitait disposer de données récentes sur le bruit et d'une façon générale sur la pénibilité. Un diagnostic a été réalisé pour définir des priorités et mettre en place des actions de prévention pertinentes. Les délégués du personnel ont été associés aux différentes étapes de ce travail :

* Recueil et analyse de données :

le document unique, la fiche entreprise, les données sur les accidents et l'absentéisme ont été exploités. Les informations



FOCUS RÉGLEMENTATION : PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

L'employeur évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail, des installations, dans la définition des postes de travail. L'élaboration et la mise en œuvre de l'évaluation des risques appartient à l'employeur (art. L4121-1). Elles engagent sa responsabilité civile et pénale. Cette évaluation est traduite dans un document unique qui est mis à jour au moins chaque année.



Dans une petite entreprise, l'absence d'un salarié est dommageable. Ça bouscule l'organisation et ça coûte cher. Travailler dans de bonnes conditions se traduit par moins d'accidents, moins d'absences et plus de confiance. C'est un atout pour relever les défis de l'entreprise.

Vincent Marcel, Directeur

tirées de ces données ont été utiles à l'analyse des lieux de travail.

* Étude des postes :

trois angles d'analyse ont été privilégiés : conformité des installations aux normes de sécurité, risques professionnels et conditions réelles de travail. L'entreprise s'est appuyée sur son service interprofessionnel de santé pour mettre à jour la carte de bruit. Les interviews ont révélé des attentes d'améliorations.

* Élaboration d'un plan d'action :

délégués du personnel et direction ont présenté les actions envisagées. Par exemple une campagne de mise en

conformité du parc machine, le contrôle périodique des installations, l'achat de bouchons moulés, le capotage de machines...

DES EFFETS MESURABLES

L'année qui a suivi les mesures de prévention, aucun accident n'est à déplorer. L'absentéisme diminue, la productivité et la qualité augmentent. Les délégués du personnel comme la direction constatent une amélioration des relations de travail et l'installation d'un climat de confiance. L'entreprise entend renforcer sa démarche de prévention en amont, par exemple à l'occasion de projets d'investissements.

L'ESSENTIEL EN 3 POINTS

- Le dialogue entre l'employeur et les délégués du personnel favorise la mise en place d'actions de prévention efficaces.
- Structurer la prévention est plus simple lorsqu'elle s'appuie sur une ressource interne existante, comme un chargé de sécurité et de prévention.
- Agir en priorité sur quelques sujets concrets permet d'aboutir à des réalisations concrètes et ainsi encourager encore la prévention.

AVENIR DÉTERGENCE LORRAINE

Décaper ses pratiques de prévention

Pour le directeur d'Avenir Détergence Lorraine, il ne peut y avoir de développement économique sans renforcement de la sécurité des salariés. Depuis quelques années et du fait de l'intégration de nouveaux marchés, des produits chimiques plus dangereux sont utilisés pour la fabrication des gammes actuelles de produits. La sécurité est cruciale et la démarche de prévention doit être revisitée et adaptée. C'est l'occasion d'engager une véritable culture de prévention.



L'ESSENTIEL EN 3 POINTS

- Une prévention efficace s'appuie sur une mise à jour continue et concertée de l'analyse des expositions.
- La participation des salariés au choix des mesures de protection permet de les spécifier pour chaque situation de travail.
- La réussite de la prévention est le résultat de l'engagement de la direction, des délégués du personnel, de l'encadrement et des salariés.

NOUVELLE PRODUCTION ET NOUVEAUX RISQUES

Implantée à Velaines, l'usine élabore, conditionne et expédie des produits d'entretien comme la lessive, le liquide vaisselle ou des détergents à usage des professionnels. Le site, repris en 2009, connaît une nouvelle

stratégie de développement : étoffer la clientèle et mieux répondre aux besoins des professionnels. La gamme est enrichie de produits à plus haute valeur ajoutée mais aussi plus dangereux. La sécurité est ainsi un corolaire au développement de l'activité.



C'est important de savoir se remettre en cause et de ne pas perdre de vue notre rôle d'alerte. Notre mission c'est de veiller à la sécurité et aucun risque ne doit être banalisé.

Maxime Audoux, Délégué du personnel suppléant

Le dialogue avec les délégués du personnel permet de construire des repères communs et de renforcer le fonctionnement de l'entreprise. On a appris à travailler ensemble et à progresser.

Yannick Lapp, Directeur



ADAPTER LA PRÉVENTION AUX NOUVEAUX BESOINS

Alors que la prévention paraissait suffisante, un accident du travail a brutalement remis en cause la politique de sécurité et de prévention. Pour tirer profit de cette expérience dramatique, la direction et les représentants du personnel ont renforcé leurs actions face au risque chimique :

- * **Référencement des agents chimiques :**
mise à jour de la base de données qui recense toutes les substances chimiques entrant dans le processus de fabrication en tenant compte des

nouveaux produits fabriqués. Une centaine de références sont à gérer.

- * **Évaluation du risque :**
identification des conditions d'exposition aux agents chimiques et classification de tous les postes de travail par un code couleur auquel sont associées les protections obligatoires.
- * **Définition de mesures de prévention :**
mise en place d'un étiquetage au poste de travail, implication des salariés dans la recherche des équipements de protection les plus adaptés, information et formation au risque chimique des salariés permanents et intérimaires, mise à jour du livret

de sécurité ou encore implication de l'encadrement dans la mise en place des actions de prévention.

LES FRUITS DE LA PRÉVENTION

La campagne de prévention menée par l'entreprise porte ses fruits. Aucun accident n'est à déplorer à ce jour mais surtout, c'est une vraie culture de la prévention que l'entreprise a réussi à mettre en place. Direction, encadrement, salariés et représentants du personnel, tous disent être responsables de la sécurité dans l'entreprise. Cette expérience leur a permis de définir et de partager des règles de travail communes de sécurité.

FOCUS RÉGLEMENTATION : PRÉVENTION DU RISQUE CHIMIQUE

La réglementation prévoit des dispositions particulières pour les agents chimiques notamment cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR). Le code du travail précise différentes obligations : évaluation des risques, mesurage et prévention, contrôle et respect des valeurs limite d'exposition, information et formation des salariés, traçabilité et suivi des expositions des salariés. Pour les CMR, l'employeur doit tenir à disposition des délégués du personnel des informations telles que les quantités de substances utilisées ou fabriquées, le nombre de travailleurs exposés, le type de protection utilisé.



EQUIPEMENT GÉNÉRAL ELECTRIQUE

Éviter les chutes pour rester branché

Pour le dirigeant de l'entreprise Equipement Général Electrique (E.G.E), il est primordial d'entretenir la vigilance des salariés qui sont exposés à des risques graves et nombreux. La prévention des risques professionnels menée avec les délégués du personnel est un vecteur de professionnalisation, d'efficacité dans le travail et d'attractivité de l'entreprise.



L'ESSENTIEL EN 3 POINTS

- Respecter les obligations prévues par les textes est un minimum qui s'accompagne d'analyses concrètes des conditions de mises en œuvre.
- Il existe des ressources documentaires qui permettent de faire le meilleur choix parmi les solutions de prévention.
- C'est sur le terrain que l'on adapte les principes de prévention et que l'on rend concrètes les mesures.

UNE PRIORITÉ : ÉVITER LES CHUTES

Installée à Stiring Wendel, l'entreprise E.G.E, 16 salariés, installe et entretient des réseaux électriques pour une clientèle variée. Dans la profession, les travaux réalisés en hauteur sont courants. Prévenir les chutes est donc une priorité pour éviter l'accident. Le dirigeant et les délégués du personnel se sont engagés sur des actions concrètes de prévention.

UN ENGAGEMENT ESSENTIEL : CELUI DU DIRIGEANT

L'implication du dirigeant permet que la prévention soit animée de façon continue. Cela se traduit par des visites sur chantier, par l'animation de discussions avec les salariés pour repérer les savoir-faire de prudence, et par une communication au travers de posters dans les locaux. Le dirigeant mise aussi sur la phase d'intégration des nouveaux salariés pour développer la culture de la sécurité de l'entreprise.

Le plus important, c'est de pouvoir discuter des problèmes. Lorsque la direction investit pour la sécurité des salariés, c'est la confiance avec la direction qui est renforcée.

Julien Ingrao, Délégué du personnel



UNE BONNE PRÉPARATION POUR ÉVITER LES CHUTES

Pour remédier au risque de chute de hauteur, l'entreprise privilégie :

- * **Une bonne préparation de chantier :** pour chaque chantier, il s'agit de repérer sur site les contraintes existantes et les situations à risques. Ce travail préparatoire permet de définir les équipements de sécurité nécessaires à chaque chantier et de mieux analyser les risques telles que les chutes.
- * **La qualité des équipements :** pour le dirigeant, les équipements doivent répondre à des normes de sécurité mais aussi être adaptés aux situations. Consulter les professionnels de la prévention et des salariés permet de prendre en compte les normes en vigueur mais aussi la fonctionnalité, le poids ou encore la maniabilité du matériel.
- * **Un contrôle régulier sur chantier :** dirigeant et responsables d'équipes s'assurent que les équipements de protection soient bien utilisés. Avec les salariés, ils repèrent les difficultés de mise en œuvre

ou d'usage. Ensemble, ils peuvent ainsi réagir selon le besoin.

* L'information et la formation des salariés :

l'entreprise investit dans la formation pour permettre à chacun de disposer des compétences nécessaires à l'utilisation des matériels mis à disposition ou pour travailler en respectant les règles de sécurité. La priorité est donnée aux formations qualifiantes portant sur le montage-démontage des échafaudages ou encore l'utilisation des équipements servant au levage des charges ou des personnes.

UNE ENTREPRISE PERFORMANTE ET ATTRACTIVE

Les mesures de prévention instaurées renforcent la sécurité sur les chantiers, diminuent la pénibilité et ont un effet positif sur la qualité des prestations. Elles permettent de renforcer l'image de l'entreprise et de multiplier ses arguments face à la concurrence. L'investissement sécurité se traduit ici en termes de santé... et de chiffre d'affaires !



C'est quand la routine s'installe que l'accident arrive. L'encadrement et les représentants du personnel jouent un rôle important pour que chaque salarié garde à l'esprit que le métier reste dangereux, même avec le temps.

David De Nicolo, Directeur



FOCUS RÉGLEMENTATION : PRÉVENTION DU RISQUE DE CHUTE DE HAUTEUR

Le risque de chute de hauteur est visé par les dispositions générales du Code du travail (art. L4121-1 à 5). Sa prévention se traite selon les principes généraux et c'est à l'employeur de rechercher l'existence d'un risque de chute de hauteur lors de l'évaluation des risques. Le Code du travail précise les

règles à suivre pour la conception, l'aménagement et l'utilisation des lieux de travail et pour la conception et l'utilisation d'équipements pour le travail en hauteur. Des règles particulières s'appliquent au secteur du BTP et à certaines catégories de travailleurs.



AGIR SUR LA SÉCURITÉ ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Obligations clés et recommandations pour obtenir des résultats

RÉUSSIR L'ÉLECTION DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Organiser les élections

L'organisation des élections de délégués du personnel est obligatoire lorsque l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint par l'entreprise pendant les 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes (ART. L2312-2).

Lorsque les conditions d'effectifs sont réunies et tant que les institutions n'ont pas été mises en place, l'employeur est tenu d'organiser des élections tous les 4 ans, même si aucune demande ne lui a été faite par un salarié ou une organisation syndicale (ART. L2314-2 ET L2314-4).



1 Connaître les enjeux de l'élection en s'informant le plus tôt possible auprès des services de contrôle du travail et des organisations professionnelles ou syndicales.

3 CONSEILS

2 Communiquer auprès des salariés sur le rôle du futur délégué du personnel, ses missions et l'intérêt du dialogue social pour l'entreprise.

3 Organiser les élections conformément aux textes, en étant aussi pédagogue quant à l'utilité de ces élections.

INVESTIR LA MISSION HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Assurer la mission HSCT

Dans les établissements de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues au Comité d'hygiène, sécurité et des conditions de travail (ART. L2313-16 AL 2 ET L4611-3). Les délégués

du personnel peuvent procéder à des inspections et réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles (ART. L4612-4 ET L4612-5). Ils reçoivent les informations utiles à l'exercice de leurs missions et doivent être consultés sur les projets modifiant les conditions de travail.



1 Se former, en tant que dirigeant ou que délégué du personnel, aux règles de sécurité et aux principes d'amélioration des conditions de travail.

2 S'appuyer sur l'expérience de terrain des délégués du personnel pour enrichir la démarche de prévention.

3 Définir ensemble et animer un programme d'actions concrètes sur la sécurité et les conditions de travail.

SE DONNER LES MOYENS POUR DIALOGUER

Utiliser les moyens prévus

Du temps : 10 heures de délégation par mois (ART. L2315-1) relèvent du temps de travail et sont payées à l'échéance normale (ART. L2315-3). Un lieu : un local adapté (ART. L2315-6) et un espace d'affichage pour communiquer auprès

des salariés (ART. L2315-7). Des espaces de dialogue avec l'employeur : une réunion mensuelle au minimum (ART. L2315-8) et plus selon les besoins. Les questions à l'employeur, comme les réponses formulées, sont écrites et respectent des délais (ART. L2315-12).



1 Se concerter entre employeur et délégués du personnel pour définir la meilleure modalité d'utilisation des moyens.

2 Favoriser un bon dialogue entre les salariés et leurs représentants pour repérer les priorités et les attentes en termes de sécurité et de conditions de travail.

3 Préparer et animer les réunions mensuelles pour favoriser le meilleur échange et la compréhension.

ÊTRE ACTEUR D'UN VÉRITABLE DIALOGUE SOCIAL

Dépasser un dialogue formel

Le dialogue social désigne les relations entre la direction et les représentants du personnel. Il s'exerce notamment à l'occasion des réunions mensuelles, et porte sur les besoins collectifs touchant les conditions de travail, les réclamations, les dispositions

légales de protection sociale, les accords applicables ou encore toutes les questions des salariés... S'entendre pour répondre aux problèmes du quotidien, s'écouter, rechercher des compromis sont des fonctions dévolues au dialogue social qui, pour être efficaces, doivent dépasser le cadre formel des réunions.



1 Dialoguer entre délégués du personnel et dirigeant dans l'intérêt de tous les salariés. Se mettre ainsi à distance des demandes individuelles.

2 Animer les relations sociales de manière à ce que le dialogue s'appuie vraiment sur une représentation du personnel et une fonction direction.

3 Construire une représentation solide des délégués du personnel pour que le collectif des salariés leur accorde confiance.

AGIR CONCRÈTEMENT DANS LA VIE DE L'ENTREPRISE

Traduire utilement le rôle des délégués

Les délégués du personnel contribuent à la préservation de la santé, à la sécurité et à l'amélioration des conditions de travail. Ils procèdent à l'analyse des accidents du travail et des risques professionnels. Ils veillent aussi à l'application de la réglementation en matière de prévention. Le chef d'entreprise les consulte

sur un certain nombre de documents et de projets relevant de leur compétence. Les délégués du personnel font des propositions d'actions de prévention et suggèrent des actions de formation et d'information. Ils sont associés à tout changement dans l'organisation du travail, à la mise en place de nouvelles techniques de production ou d'actions de prévention.



1 Repérer les projets de changement et d'investissement pour y intégrer, à cette occasion, la santé et la sécurité.

2 Définir des priorités et conduire des actions concrètes pour installer de meilleures conditions de travail, d'hygiène et de sécurité.

3 Intégrer et valoriser les bons résultats en santé et sécurité comme un élément de performance de l'entreprise.

NOUS SOMMES-NOUS DONNÉ TOUS LES MOYENS POUR RÉUSSIR ?

S'ENGAGER

Employeur, délégués, salariés et conseils... chacun selon sa responsabilité est une condition exigeante pour réussir la démarche de prévention et d'amélioration des conditions de travail.

Avons-nous bien pensé à...

Q1	Informier le personnel du rôle et de l'utilité des délégués ?	✓
Q2	Impliquer toute personne utile dans les actions de prévention ?	✓
Q3	Responsabiliser dans le respect des rôles de chacun ?	✓

OUTILLER

Crédit d'heures, affichages, réunions, formations, appuis externes... En utilisant de la meilleure manière possible les moyens mis à disposition, la capacité de dialogue et les actions concrètes seront renforcées.

Avons-nous bien pensé à...

Q1	Nous former à nos rôles et aux principes de la santé-sécurité ?	✓
Q2	Aller régulièrement sur le terrain pour comprendre les difficultés ?	✓
Q3	Recourir à des compétences externes lorsque des questions se posent ?	✓



CONCRÉTISER

Implantation d'une machine, choix des horaires, tenue du parc véhicules... C'est sur des objets concrets que l'implication du dirigeant et des délégués est payante. En s'intéressant au travail quotidien, ils peuvent l'améliorer ensemble.

Avons-nous bien pensé à...

Q1	Suivre un plan d'actions concrètes, priorisées et dotées de moyens ?	✓
Q2	Repérer les prochains changements pour y intégrer les conditions de travail ?	✓
Q3	Associer les salariés pour trouver les meilleures solutions santé et sécurité ?	✓

DIALOGUER

Réunions régulières, propos sincères et sans langue de bois, indicateurs et exemples précis... Le dialogue est dans ce cas un exercice utile car il débouche sur une meilleure compréhension des difficultés des salariés et sur des réponses mieux adaptées.

Avons-nous bien pensé à...

Q1	Lister puis ordonner les sujets pour prioriser nos actions ?	✓
Q2	Préparer les sujets de manière à progresser dans la discussion ?	✓
Q3	Renforcer nos compétences pour mieux connaître les expositions ?	✓

POUR ALLER PLUS LOIN...

> www.travailler-mieux.gouv.fr
> www.anact.fr

MERCI AUX ENTREPRISES
D'AVOIR PARTAGÉ LEUR EXPÉRIENCE :

Avenir Détergence Lorraine – Velaines (54)
Equipement Général Electrique – Stiring Wendel (57) avec l'appui de l'OPPBTB
Les Chantiers du Barrois – Bar le Duc (55)
Les Elieux – Seichamps (54)
Rubber & Plastics Systems – Villers-la-Montagne (54)
Wellman France Recyclage – Verdun (55)

CE GUIDE EST LE FRUIT D'UNE EXPERTISE DE :

Valérie Bertolino, Gisèle Deshais, Clotilde Peltier et Laurent Savoy (Unités de contrôle de la Direccte)
Erfane Chouikha (Aract)

IL EST LE RÉSULTAT DE L'ENGAGEMENT DES PARTENAIRES SOCIAUX :



AVEC LE CONCOURS FINANCIER DE :



RÉALISATION ET PUBLICATION :



lorraine.directe.gouv.fr

lorraine.aract.fr