

3 cas parmi d'autres....

1- L'entreprise « Belsalad »

Vous êtes contacté par le responsable formation de l'entreprise « Belsalad » dont les ateliers se situent à quelques kilomètres de votre organisme de formation. C'est une entreprise du secteur agro-alimentaire qui transforme des produits légumiers et charcutiers pour produire des salades composées, « prêtes-à-consommer », sous emballage individuel. Sa clientèle est essentiellement composée de commerces de Grande Distribution.

En réunion de CHSCT, il a en effet été constaté une nouvelle augmentation des accidents du travail sur l'année en cours ainsi qu'une recrudescence des troubles musculo-squelettiques. Les chiffres des années précédentes étaient eux aussi très élevés. Cette situation est jugée inacceptable par l'Inspecteur du Travail présent à la réunion ainsi d'ailleurs que par les représentants du personnel.

Ces nombreux accidents ont donné lieu à des arrêts de travail, parfois de longue durée et pour certains d'entre eux avec des séquelles amenant à invalidité partielle. L'entreprise a d'ailleurs été interpellée à ce sujet par la CRAM.

Décision est prise de diminuer des deux-tiers le taux annuel d'accidents dans l'entreprise, et pour cela de mettre en place des sessions de formation « Hygiène et Sécurité »

La Direction de l'entreprise, alarmée par ce problème, a proposé en CHSCT une analyse de la nature des troubles constatés et de leurs causes probables.

Sur 30 accidents, on a pu ainsi observer : 5 chutes ayant donné lieu à un traumatisme crânien et 2 entorses graves, 11 brûlures graves, 2 doigts coupés, 8 tendinites, 4 projections dans les yeux.

Lors de l'analyse des causes, il a été noté un non-respect des procédures de nettoyage du sol en fréquence, des postures inadaptées sur certains postes des lignes de production, le non-respect de certaines procédures de production, le non-respect de consignes de sécurité et notamment le port de chaussures, casques et lunettes obligatoires selon les postes.

Les rapports du médecin du travail font en outre apparaître une augmentation du stress liée à une augmentation des cadences (l'entreprise est en plein développement) et au non remplacement des personnes absentes.

Il émet l'hypothèse d'une situation de surcharge qui pousserait les employés à « court-circuiter » certaines procédures des processus de production pour gagner du temps : mise en sécurité de certains appareillages à certains moments, diminution des phases de nettoyage obligatoire.

Il estime par ailleurs que les « rappels à l'ordre » pour le respect du port des vêtements de sécurité ne sont pas suffisamment fréquents et efficace de la part des responsables d'ateliers. Il note que la plupart des accidents touchent les conducteurs de ligne et notamment les personnels les plus anciens des ateliers, qui n'ont pas suivi de formation hygiène et sécurité depuis plus de 3 ans.

Il évoque par ailleurs, les évolutions de matériels pour lesquelles les actions de formation n'ont pas été systématisées pour l'ensemble des opérateurs. Il constate de plus que les personnes entrées dans l'entreprise depuis un an, n'ont pas pu bénéficier d'action de formation sur ces problématiques d'hygiène et sécurité.

La direction de l'entreprise vous sollicite pour mettre en place ces formations hygiène et sécurité, en intra, dans un délai maximum de 6 mois, et par groupes de 5 personnes maximum de manière à limiter les perturbations sur les chaînes de production.

Une observation de l'évolution du nombre et de la nature des accidents du travail sera à l'ordre du jour des réunions du CHSCT pendant l'année qui vient. Un bilan sera réalisé à l'issue de cette année avec le médecin du travail et un représentant de la CRAM.

2 – La professionnalisation de travailleurs saisonniers pour le secteur de l'hôtellerie restauration sur votre Bassin d'Emploi

Lors de sa dernière réunion, l'organisme de branche de l'hôtellerie-restauration a travaillé avec des représentants de Pôle Emploi et de la Mission Locale, concernant le prochain forum des « Jobs d'été ».

Les professionnels ont fait le constat de 2 types de besoins sur la saison touristique :

- des besoins d'embauche, au minimum, sur les 2 mois d'été
- des besoins ponctuels liés aux fluctuations des flots touristiques (festivals, état de la météo, fêtes locales, grandes marées, etc.)

Si pour la première catégorie d'embauche, ils se sentent en capacité d'émettre quelques offres, il n'en est pas de même pour la seconde catégorie compte-tenu de sa nature.

Intégrer rapidement un personnel de ce type dans les établissements n'est pas simple, dans le sens où les personnes qui se présentent, sont en général pas ou très peu qualifiées pour le métier.

Les former sur le poste de travail pose des difficultés puisqu'en général on se trouve en période de surcharge, donc avec un personnel en place non disponible. L'effort de formation est par ailleurs peu rentable dans le sens où les missions remplies par ce type de personnel sont de très courte durée.

Les établissements renoncent donc le plus souvent à embaucher, ce qui ne va pas non plus sans poser de problèmes : augmentation significative du temps de travail du personnel en place (paiement d'heures supplémentaires), accroissement de fatigue pour le personnel présent (arrêts de travail...), etc.

Les représentants de Pôle Emploi et de la Mission Locale, émettent l'idée de constituer un « vivier » de personnel potentiel qui puisse être intégré aux entreprises de manière très « réactive ».

Pour optimiser le temps d'adaptation de ces personnes, il est donc envisagé de solliciter les organismes de formation du secteur. Il s'agirait de former des personnes à certaines

compétences de base du métier, telles que dresser un couvert, réaliser des hors - d'oeuvre, des coupes de glace, servir un plat, servir une boisson, effectuer les tâches d'entretien des salles de restaurant.

Seraient concernées par cette formation des personnes adultes inscrites à Pôle Emploi depuis plus d'un an ainsi que des jeunes 18-25 ans.

Les actions devront être planifiées de manière à ce que le « vivier » soit opérationnel, dès la reprise des activités touristiques. Chaque groupe de formation devra intégrer un public diversifié comportant : de longue durée, 18/25 ans et dans toute la mesure du possible des personnes ayant une reconnaissance de travailleur handicapé. La parité homme/femme devra, autant que faire se peut, être respectée.

Un comité de pilotage composé de représentants de la branche professionnelle, de Pôle Emploi, de la Mission Locale et des différents organismes de formation concernés, fera régulièrement le point sur l'avancée de l'opération et sur les résultats obtenus à 3 mois, 6 mois et un an.

3 – Le SIVOM et les déchets verts

~~Lors du dernier Conseil de la Communauté de Communes de votre lieu de résidence, le problème du traitement des déchets verts a été mis à l'ordre du jour.~~

~~La problématique est résumée dans l'article du Journal Le Télégramme ci-dessous.~~

~~Le Conseil retient l'idée d'organiser des formations à l'intention des habitants de la commune, relatives au compostage. Il estime par ailleurs que former les citoyens au choix des végétaux pourrait être également une bonne initiative.~~

~~En effet de par leur croissance certains végétaux permettent de mieux limiter le volume de déchets verts produits.~~

~~Enfin, au-delà des composteurs a été émise l'idée d'équiper les quartiers de broyeurs. Dans tous les cas, la volonté a été exprimée d'obtenir une réduction des déchets de 20 % minimum sur les 2 années à venir.~~

~~Le Conseil vous sollicite pour mettre en place ces actions de formation, avant l'automne, saison des plantations, en soirée ou le samedi pour favoriser la présence d'un grand nombre de citoyens.~~

~~Sur les 2 ans à venir, le Conseil de la Communauté de Communes, observera chaque trimestre la mise en place du plan de formation, la fréquentation des formations. Un bilan sera effectué avec l'ADEME, au terme de la première et de la seconde année de cette opération.~~

Extrait du journal Le Télégramme :

Tontes de gazon, mauvaises herbes, tailles de haies... : les Bretons apportent de plus en plus de déchets verts dans les déchèteries qui sont aujourd'hui victimes de leur succès. Pour soulager ces équipements, tas de fumier et compost au fond du jardin reviennent au goût du jour.

Le tonique climat breton a son revers. Il produit une végétation luxuriante et les résidus verts débordent. En 2007, les 245 déchèteries bretonnes ont collecté 399.000 tonnes de déchets végétaux. Les déchets verts pèsent 45 % des tonnages de déchets collectés « et ce volume collecté est en augmentation constante, de près de 9 % par an depuis cinq ans », souligne Patrick Even, coordinateur du pôle déchets à l'agence de développement et de la maîtrise de l'énergie (Ademe).

Le climat pas seul en cause

Si le gisement fluctue au gré des conditions météo, le climat n'est pas seul en cause. Car, si les apports en déchèterie progressent, c'est surtout parce que depuis l'interdiction en 2002 de la mise en décharge des déchets verts et l'obligation de les valoriser, la Bretagne s'est dotée d'un réseau dense de déchèteries, multipliant aussi les points de collecte. Et comme le brûlage est fortement déconseillé, voire interdit dans plusieurs communes, l'apport à la déchèterie est finalement une solution pratique, bien que coûteuse en frais de déplacement. La filière de valorisation privilégiée de ces produits est le compostage, soit seuls soit en mélange avec d'autres matières organiques : boues de station d'épuration, algues vertes, lisier... La partie ligneuse de ces déchets peut aussi rejoindre les filières bois énergie.

Le réflexe déchèterie

« Beaucoup de Bretons ont adopté le réflexe déchèterie », confirme Gérard Hervet, responsable du pôle environnement de Morlaix communauté. Cette collectivité, qui regroupe 28 communes dans un secteur semirural et pavillonnaire, est passée de 35.000 m³ de déchets verts collectés en 2003 à 87.000 m³ en 2008. « En 2003, on valorisait l'intégralité de nos déchets verts en les mélangeant avec les boues de la station d'épuration.

Aujourd'hui, ce n'est plus possible, il y en a trop. Cette année, au printemps, il nous est resté un reliquat de 8.000 m³ de compost. On travaille à la mise en place d'une filière plus organisée mais en attendant, on stocke tant bien que mal », explique encore l'ingénieur morlaisien. « Le compostage se développe énormément en Bretagne. Il est important de travailler sur ce gisement en améliorant la qualité des composts car il y a des normes obligatoires. Mais la prévention est aussi à promouvoir pour réduire ces quantités », résume Patrick Even.

Le savoir-faire du tas de fumier

Pour réduire cette masse de déchets, le mot d'ordre est d'inciter les ménages à faire leur propre compost, à partir de leurs déchets de jardins et de cuisine. En liaison avec l'Ademe, 68 collectivités bretonnes ont mis la main au portefeuille pour aider les familles à s'équiper de composteurs. 106.000 composteurs ont ainsi été financés. La Ville de Rennes en installe au pied des immeubles. Certaines collectivités recrutent des animateurs pour accompagner les usagers. « Il faut savoir doser, remuer, arroser. La technique est simple mais il faut une formation car le savoir-faire du tas de fumier s'est perdu. Et son intérêt est évident car on est dans le développement durable pur », constate Gérard Hervet.

Le Télégramme — 26 octobre 2008