

AGIR DANS LES TPE : EXEMPLE D'UNE ACTION DE BRANCHE MULTIDISCIPLINAIRE AU SERVICE DES BOUCHERS-CHARCUTIERS



Mme Chrystelle ASTELET – Préventeur – AIST 19 – Brive

Mme Céline CHADEYRON – Préventeur – AIST 19 – Brive

Mme Alicia CLEMENT – Préventeur – AIST 19 – Brive

Dr Fabrice MICHIELS – Médecin du travail – AIST 19 – Brive

Mme Sylvie MORAND – Secrétaire de l'équipe de prévention – AIST 19 – Brive

Mme Huguette POUMEAUD – Ergonome – AIST 19 – Brive

M. Thierry REBUISSON – Préventeur – AIST 19 – Brive

Mme Cassandra ROUANE – Préventeur – AIST 19 – Brive

Mme Nathalie VAUDEY-JOLIVET – Assistante en prévention – AIST 19 – Brive

Contexte :

A l'heure où une nouvelle réforme de la santé au travail et plus globalement du dispositif de prévention des risques en entreprise est en préparation, les services de santé au travail interentreprises (SSTI) se doivent de réévaluer leurs pratiques, de valoriser ce qui est déjà fait mais aussi de développer des approches novatrices, efficaces, et répondant au mieux aux besoins des entreprises et des salariés.

Dans ce cadre, la prévention dans les TPE, qui constituent quantitativement la grande majorité de nos entreprises clientes, est une question centrale pour l'action du SSTI. Leurs spécificités structurelles, organisationnelles et culturelles interrogent nos modes d'actions traditionnels : comment transmettre une culture de prévention à ces structures souvent démunies face à leurs obligations ?

Quels leviers mobiliser pour toucher les dirigeants de ces entreprises ? Une stratégie consiste à développer des approches sectorielles adaptées pour proposer des solutions innovantes en termes de prévention, combinant les compétences et les connaissances des divers acteurs de prévention.

La CPRIA (commission paritaire régionale interprofessionnelle de l'artisanat) de Nouvelle Aquitaine a souhaité développer une action au profit des bouchers-charcutiers, en partenariat avec les services de santé au travail et la CARSAT. Les départements de la Corrèze et des Deux-Sèvres ont été choisis pour tester cette approche au cours d'une étude interventionnelle de six mois.

Objectifs :

Le principal objectif était de faciliter l'accès d'acteurs de prévention dans des TPE et PME peu aguerries à cet exercice, pour initier, notamment au travers d'une aide à la rédaction de leur document unique (DU), incluant la réalisation de la fiche d'entreprise (FE), une démarche d'analyse et de maîtrise des risques, de promotion de la prévention primaire et d'amélioration des conditions de travail. Afin d'enrichir cette action, l'AIST19 a souhaité prolonger ses interventions en proposant des études ergonomiques dans le but de préciser les besoins d'amélioration des conditions de travail et de réduction des risques, facilitant ainsi l'accès aux diverses aides financières susceptibles d'être allouées par la CARSAT.

Matériel et méthode :

Le critère d'inclusion des entreprises était la liste fournie par la CPRIA, recrutées sur la base de trois codes NAF (4722Z, 5621Z et 1013B) et ayant au minimum 1 salarié. Les critères d'exclusion au niveau du SSTI furent la radiation de l'entreprise, le constat d'une activité ne correspondant pas au code NAF, ou la cessation d'activité. Chaque entreprise incluse s'est vue proposer, par la même secrétaire

du service, une visite avec un préventeur du SSTI afin de réaliser ou de mettre à jour la FE et d'aider à la rédaction du DU. Pour ce faire, un outil modulable de recueil de l'information a été utilisé. Chaque intervenant de l'AIST19 impliqué dans l'action a été formé à son utilisation. Un suivi du projet a été assuré lors des réunions mensuelles du service prévention, permettant de partager les retours d'expérience de toute l'équipe. A l'issue de chaque intervention, il a été proposé à tous les chefs d'entreprise manifestant le souhait de s'inscrire dans une démarche d'amélioration des conditions de travail une seconde intervention par un ergonome du service. Chaque intervention a fait l'objet de la restitution d'un rapport, par l'intervenant initial en cas d'intervention unique, ou par l'ergonome en cas d'interventions multiples. Le cas échéant, l'ergonome a accompagné les entreprises dans l'élaboration du dossier de demande d'aide financière. Un interlocuteur unique de la CARSAT, préalablement sollicité par l'ergonome, a ensuite instruit l'ensemble des dossiers ainsi soumis.

Outre le suivi chronologique (diagramme de Gantt), un suivi statistique des entreprises, des interventions secondaires, puis des dossiers d'aides financières a été réalisé. L'ensemble a fait l'objet de comptes-rendus réguliers lors des réunions pluridisciplinaires du SSTI, permettant le lien constant avec les équipes médicales et infirmières.

Résultats :

En Corrèze, 50 entreprises du secteur répondaient aux critères d'inclusion. Trois ont été exclues pour cessation d'activité, 1 du fait de l'absence d'activité effective de boucherie charcuterie, et deux pour cause de radiation administrative. L'effectif moyen des entreprises était de 3,45 salariés, avec une médiane à 2. Seules 6 (13,6%) entreprises emploient 8 salariés ou plus, avec un maximum de 10.

Les 44 entreprises incluses ont toutes accepté l'intervention initiale d'un membre de l'équipe prévention du SSTI. Parmi ces entreprises, 13 (29,5%) possédaient déjà un DU (sans tenir compte de sa qualité) et 4 (9 %) une FE. A l'issue des interventions, toutes les entreprises disposaient d'une FE et 43 (97,7 %) un DU.

Treize chefs d'entreprise ont exprimé le souhait de mettre en œuvre une démarche d'amélioration des conditions de travail, chacune ayant donc bénéficié de l'intervention de l'ergonome du service, pilote de l'action pour l'AIST19 : 5 de 1 à 2 salariés (21,7 % de cette tranche d'entreprises), 5 de 3 à 7 salariés (31,2 %) et 3 de 8 à 10 salariés (50 %). Sur ces 13 entreprises, toutes ont élaboré un dossier d'aide ; 6 vont bénéficier d'une aide financière simplifiée (AFS), 5 d'un contrat de prévention (soumis à la condition d'avoir un apprenti) et 2 sont en attente. A noter qu'une entreprise avait déjà initié le dossier d'aide avant l'intervention de l'ergonome, et une autre émet une demande d'un matériel de base sans lien réel avec l'amélioration des conditions de travail, qui a donc peu de chance d'aboutir.

Qu'elles fassent ou non l'objet d'un dossier d'aide, les préconisations d'amélioration sont du domaine :

- ▶ **technique** : achat ou renouvellement de matériel (vers des équipements modernes et plus sécurisés), vitrines (amélioration des postures, notamment pour les phases de nettoyage), rails (réduction des manutentions de carcasses), carrelage (prévention des chutes), et dans deux cas ergonomie de conception en prévision de nouveaux locaux ;
- ▶ **organisationnel**, visant en priorité à améliorer les gestes pour réduire le risque de TMS (formation à la prise en main des plats, travail axial, etc), mais aussi la circulation et le flux de production ;
- ▶ **humain**, tout particulièrement dans le champ de la formation continue. Etonnamment, un axe majeur de progrès identifié a été la formation à l'affûtage des couteaux (en lien avec l'acquisition de matériel professionnel adapté).

Au total, l'action s'est soldée par 175 préconisations techniques, organisationnelles ou humaines (dont 32 réalisées dès la fin de l'action), et 27,7 % des entreprises incluses vont bénéficier, à l'issue de cette action, d'aides financières améliorant matériellement leurs conditions de travail.

Discussion :

Bien que de périmètre modeste, ou peut-être grâce à cela, cette action est riche en enseignements, techniques et méthodologiques.

Sur le plan méthodologique :

Le recrutement des entreprises via la liste du syndicat de branche est efficace, même s'il reste entaché d'une marge d'erreur : codes NAF ne correspondant pas à l'activité réelle de l'entreprise, non recrutement d'entreprises possédant pourtant des activités de boucherie-charcuterie (notamment dans la grande distribution), écarts avec la base de données du SSTI (6 entreprises adhérentes au SSTI non référencées dans la liste de la CPRIA). Le code NAF reste néanmoins le meilleur référentiel pour échanger avec les branches professionnelles et les acteurs institutionnels.

Le taux de réponse des entreprises (100% !) est ici idéal. La sensibilisation initiale par la CPRIA, instigateur de cette action, a positivement préparé le terrain. Le fait d'avoir confié l'organisation logistique de l'action à une seule et même secrétaire, impliquée dès le départ dans le développement de l'action, a sans doute contribué à ce fort taux d'adhésion, dans un secteur pourtant assez artisanal, peu habitué à être sollicité pour des actions de prévention, et ne disposant pas de temps mort permettant de se consacrer uniquement à des actions de ce type. Malgré l'interférence avec les activités de l'entreprise, l'observation du travail réel fut de fait facilitée.

Le point fort de cette action en Corrèze est d'avoir pu prolonger l'objectif initial (aide au DU et réalisation de la FE) par des interventions ergonomiques ciblées sur les entreprises volontaires. La première phase des interventions, peu invasive et chronophage, a sans doute permis aux employeurs de découvrir ce que le SSTI était capable de leur apporter, notamment vis-à-vis de besoins de maîtrise des risques pas toujours perçus, et encore plus rarement exprimés. Combinée avec la perspective de pouvoir disposer d'une aide financière, ceci explique sans doute que 30 % des entreprises se soient portées volontaires pour l'intervention de l'ergonome, compétence dont la nécessité dans les SSTI est démontrée une fois de plus.

Enfin, l'efficacité finale de l'action en termes d'amélioration des conditions de travail est largement liée au fait qu'elle s'inscrivait dans un des axes nationaux des CARSAT, et de manière pratique à l'identification d'un interlocuteur unique pour instruire l'ensemble des dossiers, travaillant main dans la main avec l'ergonome de l'AIST19. En termes de conduite de projet, éviter la dilution des responsabilités (un pilote clairement identifié, une secrétaire unique, une équipe formée, un partenaire institutionnel unique) s'est une fois de plus avéré un facteur de performance. La volonté de la direction du SSTI, du fait des ajustements organisationnels induits par la mise en œuvre de l'action, est fut un autre. Des évidences, mais qu'il est bon de rappeler !

Sur le plan technique :

Avec un maximum de 10 salariés, et une médiane à 2, cette action est emblématique de ce que peut être le service rendu à des TPE. En terme économique, ces entreprises doivent elles aussi s'adapter en permanence à l'évolution du marché, des demandes des clients... Ainsi, la boucherie traditionnelle ne représente plus que la moitié de leur activité au profit de la préparation de plats cuisinés. Cette évolution n'est pas toujours aisée, beaucoup de ces TPE étant historiquement implantées dans des locaux anciens situés dans les centres villes. D'autres se spécialisent dans la vente itinérante.

L'évolution des infrastructures, des matériels, est pourtant nécessaire, les contraintes, et les plaintes de type TMS, dont l'ampleur est mal reflétée par les déclarations de maladie professionnelle, étant très présentes, tout comme les risques de chute, de coupure... Certaines recommandations ergonomiques, et acquisitions matérielles associées, n'ont rien d'original : ajout de rails pour transférer les carcasses, application des bonnes postures de travail (gestuelle et vitrines permettant le respect des angles articulaires de confort), notamment dans le cadre de la norme NF 35-109, mise en place de pousoirs à boudins, réduisant le risque de TMS des membres supérieurs, etc. Ces entreprises sont souvent en relation avec un fournisseur unique de matériel, quasiment leur seul partenaire extérieur (jusqu'à la venue du SSTI !), avec qui il semble possible et certainement utile de travailler. Les « *plus grosses entreprises* » sont proportionnellement les plus volontaires pour investir, essentiellement pour des besoins de production, les plus petites étant davantage concernées par des améliorations basiques de leurs équipements. Dans ces TPE, plus encore qu'ailleurs, il est nécessaire d'adapter les préconisations aux réalités économiques.

Mais cette action a aussi révélé des points plus spécifiques. Il existe une disruption dans le parcours de formation de ce métier. Au cours de la formation initiale, les jeunes effectuent fréquemment leur première année dans la grande distribution.

La seconde année, ainsi que les formations des adultes, ont plus volontiers lieu en boucherie traditionnelle. Au-delà de la formation initiale, la formation continue est rare. Une lacune majeure et surprenante est un défaut courant de formation, et d'équipement, à l'affûtage des couteaux, source importante de contraintes articulaires mais aussi de perte de productivité des entreprises. On notera que cette gestion imparfaite du principal outil de travail de l'ouvrier débute tôt, les apprentis étant équipés sur le budget du Conseil Départemental, avec un niveau qualitatif limité.

Conclusion :

La taille de la Corrèze, petit département en termes de nombre d'entreprises et de salariés, ne permet pas une robustesse statistique pour extrapoler les résultats à plus large échelle. Cette étude est néanmoins très instructive, au plan technique mais surtout au plan méthodologique.

A l'heure où ces entreprises peinent à embaucher et à garder des personnels qualifiés, ce type d'action conjointe, en conduisant à améliorer leurs conditions de travail, va dans le sens des politiques visant à favoriser la création et le maintien de TPE dans les territoires.

Ce résultat encourageant n'a pu être obtenu qu'en ne se limitant pas à une intervention à visée documentaire mais en mettant en œuvre les ressources pluridisciplinaires de proximité du SSTI avec l'appui en amont de la branche professionnelle, et en aval de la CARSAT dans une optique purement préventive. A l'heure où le politique nous demande de prouver notre efficacité, voire de justifier notre existence, ce bilan parle de lui-même : sur le secteur concerné, 97,7 % des entreprises visitées disposant de leur DU et 100 % de leur FE, des préconisations émises vers 100 % des entreprises, dont 18,3 % mises en œuvre dans le trimestre, et 27,7 % des entreprises accédant à des améliorations techniques des conditions de travail financées par la CARSAT (dans le cadre des priorités de la Convention d'Objectifs et de Gestion 2018-2022 de la branche AT/MP, Fiche n° 2.3 : *“Renforcer les leviers d'incitation à la prévention en direction des entreprises et le déploiement des actions de la branche AT/MP grâce aux partenariats”*) ... CQFD !