



SYNTHESE de la
Réunion Retour d'Expérience
« Communication entre les EU et EI : outils
et méthodes pour progresser ensemble en
matière de sécurité »

Mercredi 22 juin 2011





Ordre du jour

Introduction de la journée

Présentation par des industriels d'outils et de processus de communication

Travail en groupes et restitution

Clôture

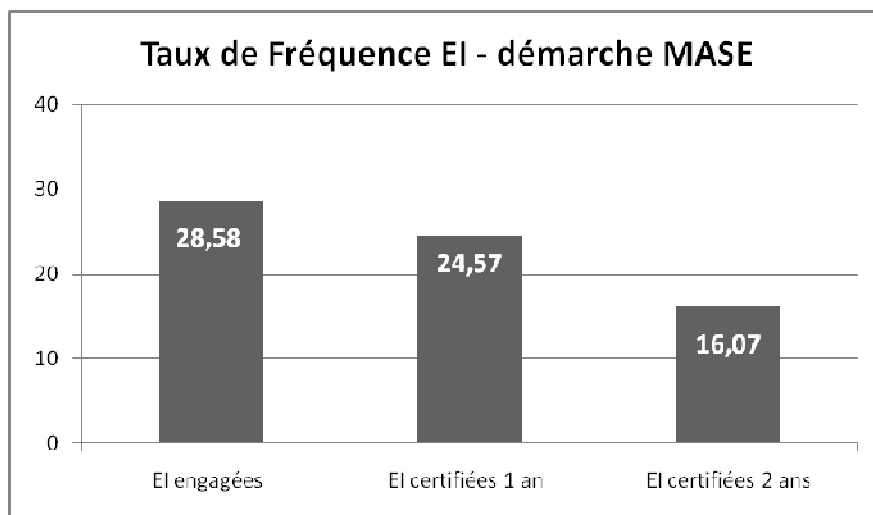


Communication EU-EI : de l'obligation réglementaire à une démarche de progrès

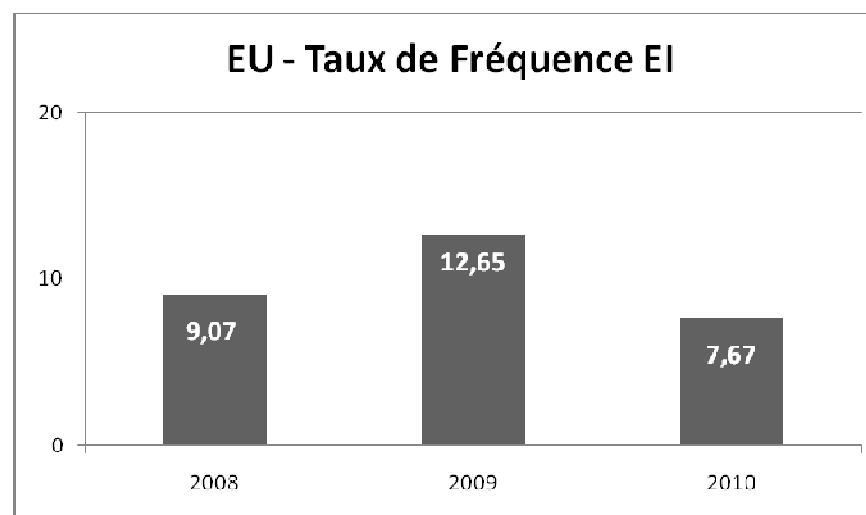
- Décret du 20 février 1992
- Loi Bachelot du 30 juillet 2003
- 1990 Création de MASE Normandie
- 1997 Création de l'ANFAS Normandie
- Accords de branche: DT 78 - Accord du 04 juillet 2002 certification des EI travaillant dans les Entreprises « Seveso seuil haut »



Communication EU-EI : de l'obligation réglementaire à une démarche de progrès



Données MASE



Données UIC Normandie

⇒ **Constat**

Résultats sécurité en amélioration à confirmer, une attention particulière à porter sur la santé (MP en augmentation), doivent engager vers encore plus de partenariat.





Partage et Retour d'Expérience

Objectifs :

- Favoriser les échanges entre les acteurs de la sécurité
- Partager et capitaliser les retours d'expérience présentés
- Mener une réflexion sur les axes de progrès
- Proposer des outils/méthodes à mettre en commun

Retour d'Expérience

Présentation par des industriels d'outils et de processus de communication

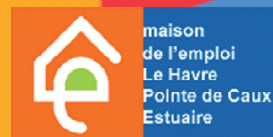
- Présentation de TOTAL Raffinage



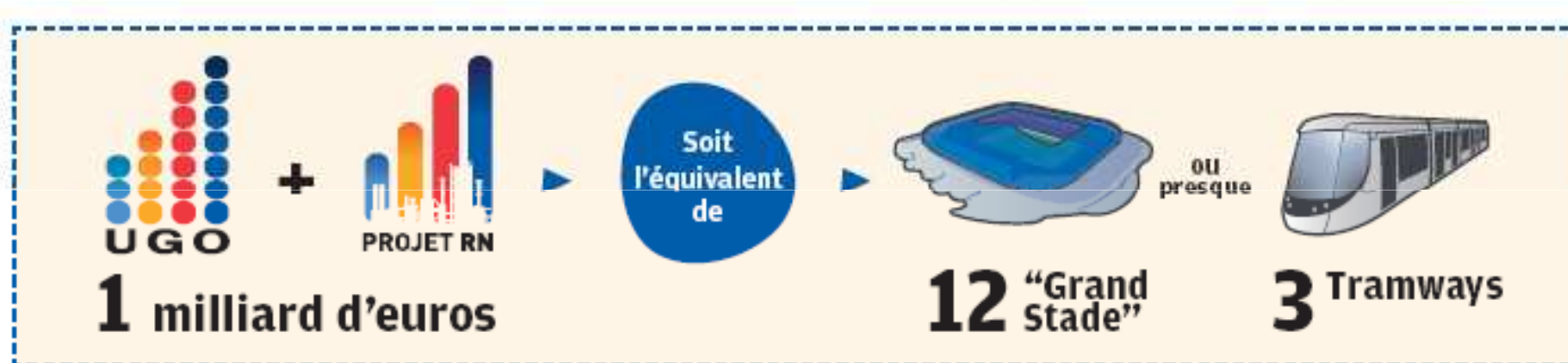
> TOTAL EMPLOI LOCAL

Des investissements, Une opportunité pour la Région

REUNION REX ANFAS NORMANDIE



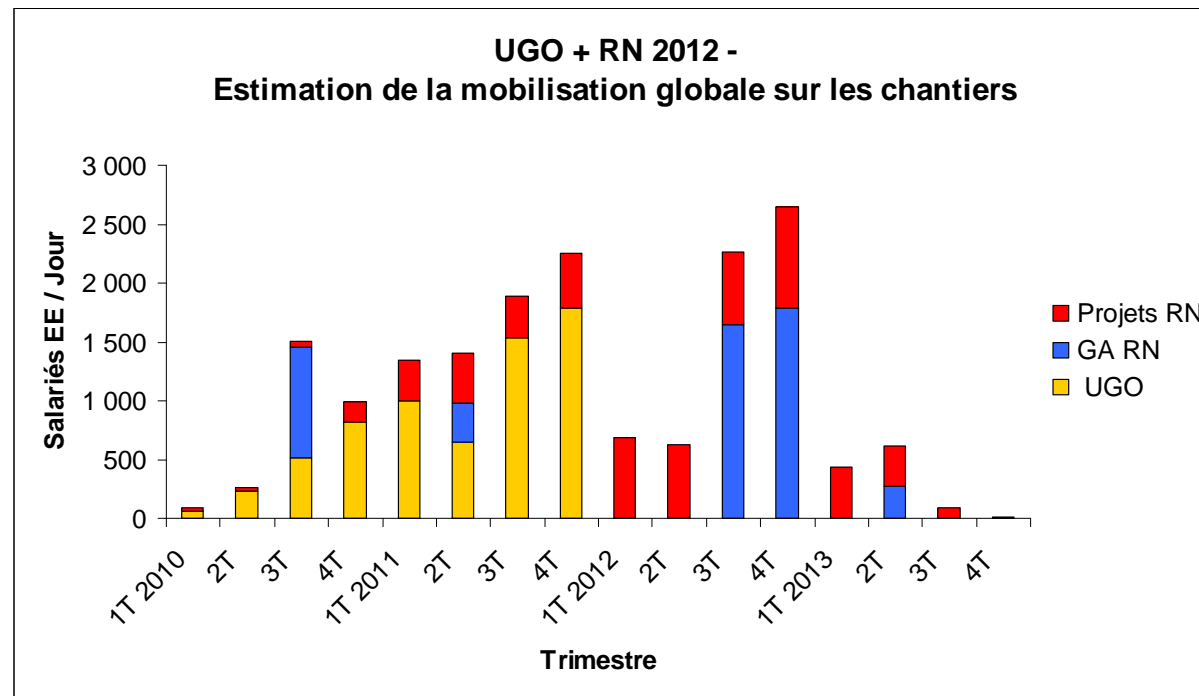
Total au Havre : Des investissements à hauteur d'1 milliard d'euros jusqu'en 2013



Estimer nos besoins pour permettre aux normands de travailler sur les chantiers de Total

> 4 millions d'heures de travail estimées sur les chantiers

> Un nombre d'emplois estimés à **1 000*** par jour en moyenne pendant la durée des chantiers avec un pic à près de **3 000***



Permettre aux normands de travailler sur les chantiers de Total : Lancement Total Emploi Local

> Mars 2009

Annnonce des projets d'adaptation et de modernisation des sites

> fin 2009

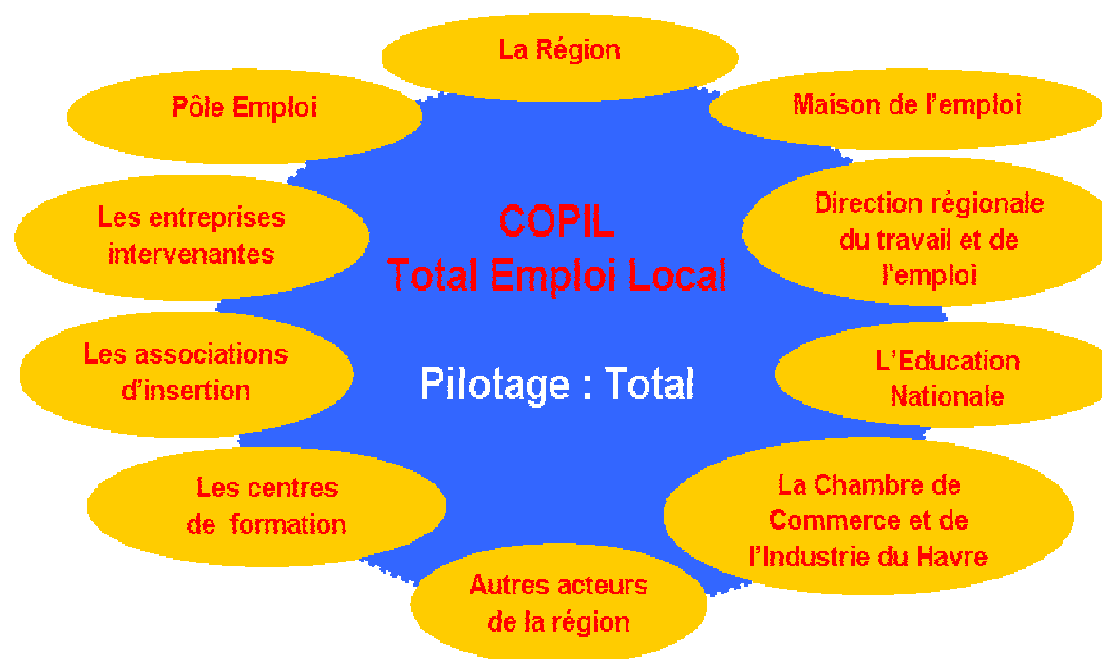
- Annonce du lancement de la démarche

Total Emploi Local

- Constitution d'un comité de pilotage

> Environ 40 acteurs

de l'emploi et de la formation professionnelle impliqués



>> Une charte, un engagement





«TOTAL EMPLOI LOCAL» - CHARTE -

« Soutenir, par la formation, les démarches d'accompagnement des publics du bassin normand, éloignés de l'emploi, pour les conduire dans l'acquisition de compétences nécessaires à la réussite des chantiers de Total en Normandie »

L'initiative « Total Emploi Local » est portée par deux entités de Total au Havre, la raffinerie de Normandie et l'usine de Gonreville l'Orcher de Total Petrochemicals France, en partenariat avec les acteurs locaux de la formation, de l'emploi et de l'insertion.

Par cette démarche, Total confirme sa volonté d'associer les compétences et le tissu économique régional à la réussite de ses projets de modernisation d'1 milliard d'euros échelonnés de 2010 à 2015.

Les signataires de cette charte s'engagent à :

- ◆ Se coordonner, à travers notamment un comité de pilotage opérationnel et des actions spécifiquement dédiées aux besoins des chantiers, avec les différents acteurs pour estimer au mieux les besoins en compétences et définir, ensemble, les parcours de formations adaptés à chaque filière de métiers
- ◆ Organiser les actions de formation qualifiantes sur les métiers identifiés pour permettre aux personnes formées de participer aux chantiers d'investissement de Total
- ◆ Accompagner les publics sélectionnés et les soutenir dans leur parcours de formation en les informant des débouchés possibles sur les chantiers de tendons à court, moyen et long terme et en les préparant à y postuler
- ◆ Collaborer avec l'antenne « Pôle Emploi », mise en place sur chacun des deux sites, en charge de la coordination de cette démarche, pour faire découvrir les métiers et attirer des profils motivés
- ◆ Créer, dans le respect des dispositions légales applicables, les conditions favorables à l'embauche d'une main-d'œuvre locale par les entreprises sélectionnées pour mener les chantiers Total, notamment à travers les procédures d'appels d'offres
- ◆ Mettre en œuvre les actions de communication destinées à favoriser le déroulement de ce dispositif et à le valoriser.

Fait à Gonreville l'Orcher, le 26 septembre 2010



Union Générale des
Ouvriers de Normandie



Projet de
Normandie



CCI LE HAVRE



Mairie de
Gonreville



Mairie de
Gonreville



Mairie de
Gonreville



pôle emploi



PRISME
Professionnels de l'insertion,
services et métiers de l'emploi



Union des
Industries
de Normandie

En partenariat avec :
PRÉFECTURE - SOUS-PRÉFECTURE - CONSEIL GÉNÉRAL - CONSEIL RÉGIONAL - RECTORAT DE ROUEN - UNIVERSITÉ DU HAVRE - UTAS CALX VALLEÉ DE SEINE - CHORUS - UIC -
OPCALIA - PASSHELLE - AGEFOS-PME - IRETT - FARTY - GEG 61P - POLE INSERTION HAVRE-LEZ GONREVILLE L'ORCHER - EMERGENCE - NOUVEAU ELAN - PRCTT6 - CAPEMPLD



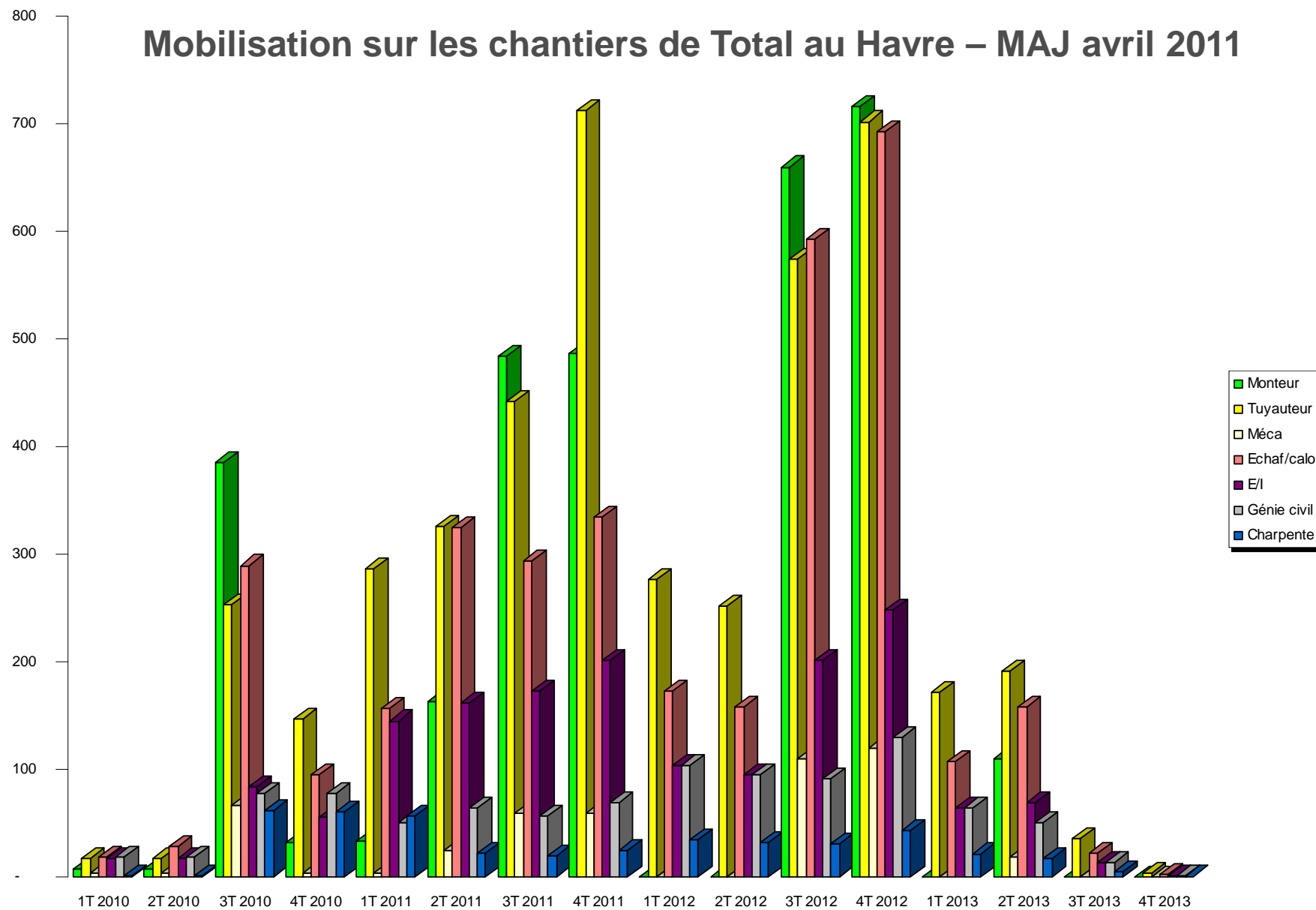
Détecter et évaluer les compétences du territoire nécessaires à la réussite de nos projets



**Comité de Pilotage
Total Emploi Local**

Mettre en place des démarches et des parcours de formation adaptés

Mobilisation sur les chantiers de Total au Havre – MAJ avril 2011



BILAN DES RESULTATS

- **Processus d'invitation au « Passeport Compétences » par Pôle Emploi**
- **659 demandeurs d'emplois invités**
- **280 « Passeports Compétences » validés (40% de participation)**

Chiffres « Passeport Compétences »

Total
Emploi
Local



	Vus	Employables de suite	Besoin Formations SEVESO	Besoin complément formation
Echafauteur	56	13	14	29
Calorifugeur	27	16	10	1
Monteur	67	20	25	22
Tuyauteur	41	11	12	18
Soudeur	89	12	18	59
Total	280	72	79	129



Et maintenant ...entrons dans le concret

- **Travail en étroite collaboration avec les Entreprises Partenaires pour avoir la meilleure adéquation entre besoins/demandes**
- **Accompagnement des publics dans leurs parcours vers l'emploi et dans l'emploi par les organismes d'insertion.**
- **Création d'un site Internet « Kiosque Professionnel » : site interactif de partage d'informations sur l'emploi où les EP peuvent mettre en ligne leurs offres et consulter les données des passeports compétences qui seront actualisées par Pôle Emploi. L'enrichissement des offres permettra d'attirer les candidats volontaires et les talents.**



DES QUESTIONS ?

Retour d'Expérience

Présentation par des industriels d'outils et de processus de communication

- Présentation en binôme CHEVRON / FOURE LAGADEC



Fiche bonne pratique

Thème: Quels moyens pour partager en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail entre Entreprises Utilisatrices et Entreprises Intervenantes

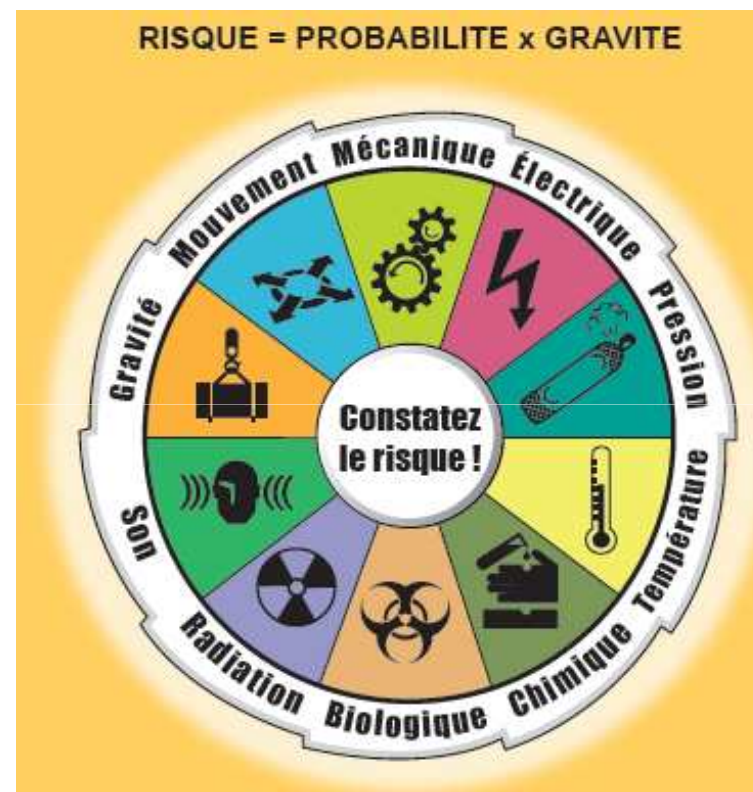
Contexte

- Comment partager les difficultés de chacun en matière de hygiène, sécurité et conditions de travail ainsi que les bonnes pratiques
- Comment trouver des solutions communes
- Comment suivre les actions

Descriptif

- Réunions de communication dans les locaux de l'entreprise intervenantes avec tous les intervenants pour partager : les futurs changements , sur le quotidien, sur les pratiques , les outils à leur disposition (roue d'identification des risques), leur droit et devoir (stopper un travail en cas de situations dangereuses)
- Causeries : un outil permettant de répondre rapidement à un besoin suite à un écart constaté ou autre
- Audit commun entre Chevron et une entreprise intervenante : partager les différents points de vue et partager les différents besoins
- Audit d'entreprise intervenante : un regard extérieur sur un chantier et sur nos pratiques. Ces comptes rendus d'audits enrichissent les indicateurs de Chevron.
- Réunions mensuelles de contrat : pour le suivi des actions et trouver des solutions communes aux problèmes rencontrés

- Formations dispensées pour le personnel Chevron et les intervenants des entreprises : Ateliers IIF et Analyse de Risques Professionnels
- Réunions de Consignes Générales de Sécurité Environnement annuelles : communication des points forts de l'année, de modifications



Chacun à l'autorité et la responsabilité de stopper des opérations en cas de situations dangereuses (Stop Work Authority)

Retour d'Expérience

Présentation par des industriels d'outils et de processus de communication

- Présentation en binôme EXXON / BATAILLE

***LE CONCEPT “COACH SECURITE “
sur le site ExxonMobil de Notre-Dame-de-
gravenchon***

Exemple de mise en place avec la société Bataille



ExxonMobil
Chemical

Mobil

LE CONCEPT “COACH SECURITE “

- Ce qu'est le “Coach Sécurité”:
 - Un manager EM désigné comme contact unique pour la sécurité, pour le manager de l'Entreprise Intervenante .Un coach par entreprise sous contrat.
EMC Change Manager pour BATAILLE sur les sites où intervient la société (LOGF et Elastomères) environ 200 personnes
 - Contact unique pour toutes les activités de l'EI pour EM (contrat ou activités hors contrat) sur le site.
 - une ressource pour le manager de l'EI pour :
 - aider à progresser dans le pilotage des programmes sécurité.
Réunion trimestrielle (participants : Coach, direction EI, Animateur QSSE EI et encadrement chantier EI) au cours de laquelle sont passés en revue les plan QSSE et les différentes problématiques en cours
 - avoir une meilleure vision commune du terrain (visites sécurité croisées).
Plannification des VdS en début d'année (environ 3 par mois)

LE CONCEPT “COACH SECURITE “

- Ce qu'est le “Coach Sécurité” (suite)

- avoir une meilleure vision commune du terrain (visites sécurité croisées).

- VdS réalisée avec Coach, Animateur QSSE EI + participation de la Direction EI et/ou Encadrement EI

- Aider à faire évoluer les comportements sécurité (supervision et personnel) en aidant son manager à la mise en place des programmes spécifiques EM (safety excellence....).

- Suivi du plan QSSE EI (ART, ACMT, VdS, Causeries, Formations, plan d'actions etc.) lors des réunions trimestrielles et lors de chaque VdS

- Focus sur la formation des superviseurs (suivi du programme de l'année en cours) + Gestion du personnel BATAILLE + Intérimaire

- Un facilitateur pour gérer les interfaces avec EM : (sujets sécurité ,inérférences, harmonisation procédures, difficultés sectorielles).

LE CONCEPT “COACH SECURITE “

- Ce qu'est le “Coach Sécurité” (suite)
 - Un facilitateur pour gérer les interfaces avec EM : (sujets sécurité ,inérférences, harmonisation procédures, difficultés sectorielles).

Harmonisation des pratiques de l'EI entre les différents sites sur lesquels elle intervient

Relai entre EI et l'encadrement EM du site concernant les problématiques QSSE

Prioritisation des problématiques QSSE de façon à faciliter leur gestion

LE CONCEPT “COACH SECURITE “

- Des activités typiques du “Coach Sécurité”
 - Prendre connaissance et comprendre le plan sécurité de l'EI ,aider son manager à en obtenir la meilleure efficacité possible /exigences EM
 - Comprendre et analyser les incidents,aider à la mise en place d'actions correctives sans retard.

Communication de l'ensemble des accidents / incidents survenus sur le site de façon à partager et prendre les actions nécessaires
 - Revoir ensemble les indicateurs sécurité , exercer un oeil critique sur les indicateurs “qualité”.
 - Conduire des visites sécurité en commun sur les activités de l'EI,)

LE CONCEPT “COACH SECURITE “

- Les facteurs de succès de la démarche “Coach”:
 - Partage des mêmes priorités
 - Une bonne compréhension mutuelle avec reconnaissance des contraintes de chacun
 - Un climat de travail serien.
 - Une bonne connaissance du terrain.
 - Une confiance réciproque

Retour d'Expérience

Travail en groupes

Objectifs :

- Identifier et mutualiser les bonnes pratiques
- Identifier les axes de progrès
- Proposer des outils à partager (à poster sur le site de l'Anfas)

Problématiques proposées:

- Comment rendre la communication sur les risques et moyens de prévention plus efficace?
- La santé, comment travailler ensemble?
- Le traitement des accidents?

Restitution du groupe de travail

« Comment rendre la communication sur les risques et moyens de prévention plus efficace? »

Situation(s) ou problématiques rencontrée(s) sur ce thème

Les documents réglementaires comme le plan de prévention sont des documents complexes, volumineux et de lecture plus ou moins difficile. Ils ne sont donc pas forcément expliqués du signataire à son équipe comme cela devrait-être.

La communication de l'EU vers l'EI semble plus facile que dans l'autre sens.

Solutions et Moyens identifiés à partager

Imager, apporter des photos de remontées terrain au plan de prévention.

Faire un rappel au moment de la présentation du plan de prévention

Mélanger les publics EE-EI dans tous les processus de communication car le terrain permet un meilleur échange.

Multiplier les réunions de coordination et les visites entre les EU EI sur site

Rendre plus ludique les formations et les accueils



Restitution du groupe de travail

« La santé comment travailler ensemble ? »

Situation(s) ou problématiques rencontrée(s) sur ce thème

Exposition aux agents physiques, chimiques, biologiques et amiante :

- prévenir les risques pour la santé des salariés
- suivre les expositions des salariés (fiches individuelles d'exposition)

Les rôles et responsabilités de chacun : interface qui fait quoi ? Qui mesure ? Difficulté de suivre les risques liés aux agents chimiques dangereux

Solutions et Moyens identifiés à partager

Dans le plan de prévention:

- définir les différentes expositions aux agents pour identifier les moyens de prévention et de protection à mettre en place
- définir qui prend en charge les mesures d'exposition et avec quels moyens
- mettre à disposition les informations sur les produits (FDS, fiches « simplifiées »), sur les niveaux de bruit ...

Actions à envisager ?

Mettre en place des outils descendants (du responsable de l'intervention aux intervenants) pour faciliter et simplifier ainsi les informations à communiquer

Mieux prendre en compte l'aspect santé dans le plan de prévention



Restitution du groupe de travail

« Le traitement des accidents »

Situation(s) ou problématiques rencontrée(s) sur ce thème

Connaitre les bonnes personnes à contacter lors d'un accident.

Quelle est la bonne marche à suivre : prise en charge par les secours internes (OK pour tout le monde), et la suite ?

Beaucoup de pression au niveau des salariés d'entreprises intervenantes.

Existence de système d'astreinte pour les entreprises intervenantes ?

Références pour faire l'arbre des causes ?

Solutions et Moyens identifiés à partager

Interlocuteur unique: existence d'un poste (agent technique) au sein d'une organisation (dans le service prévention générale) qui vient faire une enquête directe lors d'un accident de travail.

Mise en place d'un fichier dans lequel on retrouve les coordonnées des personnes à contacter en cas d'accident (demandé lors des plans de prévention)

Arbre des causes commun avec intégration des CHSCT

Attendre que la personne ayant eu AT soit revenue à son poste pour l'arbre des causes

Actions à envisager ?

Mise en commun des références ou des critères mis en place pour faire des arbres des causes en commun

Formation à l'enquête d'accident des personnes en contact direct avec les EI (sur le site)

Mise en place de plateforme commune de partage sur les accidents de travail

Partager les infos entre EU/EI pour le REX



Conclusion

- **Communication EU-EI : le partenariat engagé, clé du succès, doit continuer à se développer :**
 - **S'engager encore plus avant dans des actions communes EU et EI sur le terrain :**
 - Des outils communs et simples de communication sur le terrain (visites, causeries en commun...)
 - Une vision commune et visible des managements EU-EI sur le terrain
 - Encourager le Partage et le REX en accentuant l'écoute et la prise en compte des remontées et des attentes des entreprises pour instaurer un climat de confiance
 - **Continuer à progresser sur l'analyse et la communication des risques, en particulier sur les aspects santé**