GUIDE D'ACCUEIL DU NOUVEAU SALARIÉ

A DESTINATION

DE

L'EMPLOYEUR

SCIERIES

L'essentiel et plus encore

santé
famille
retraite
services

POURQUOI ACCUEILLIR LES NOUVEAUX EMBAUCHES ?

Assurer un bon accueil des nouveaux embauchés, c'est gagner en qualité et en sécurité.

LA QUALITE ET LA SECURITE CONSTITUENT DES ENJEUX ECONOMIQUES IMPORTANTS :

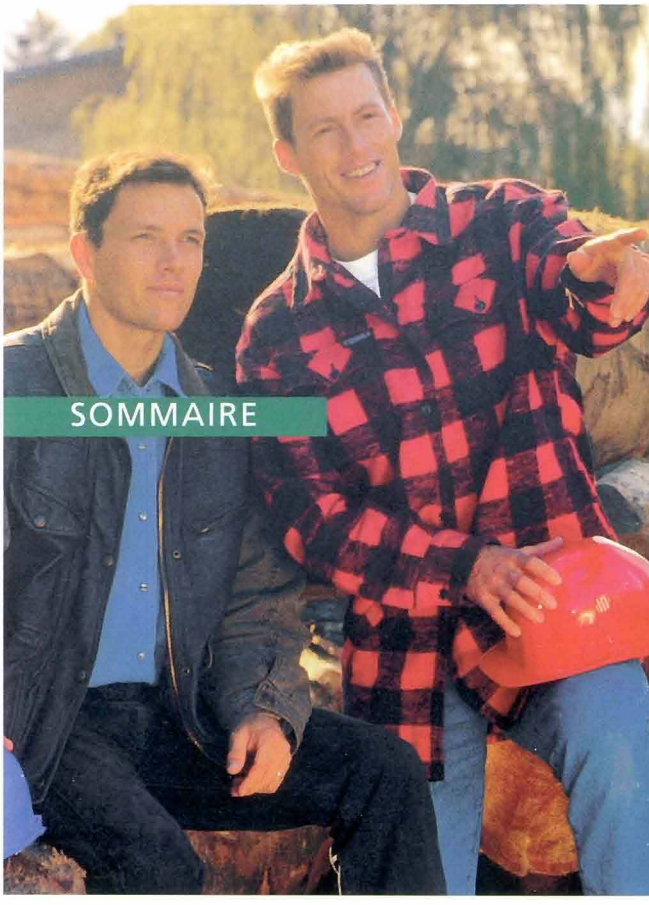
les dysfonctionnements, les rebuts, les incidents, les accidents ont un coût -direct et indirect- très pénalisant pour l'entreprise.

L'ACCUEIL ET LA FORMATION SECURITE DES NOUVEAUX, C'EST LE MOYEN :

- de garantir les savoir-faire professionnels et la mémoire sécurité de son entreprise,
- de développer, d'optimiser les potentialités en matière de ressources humaines,
- de favoriser la performance globale de son entreprise.

Le chef d'établissement, ou son représentant, se doit de donner au nouvel embauché toutes les indications appropriées pour assurer sa sécurité et sa santé.

Ce guide a pour but de vous aider à réussir l'accueil de vos nouveaux salariés. C'est un aide-mémoire qui facilitera votre tâche et vous donnera les éléments essentiels de la réglementation en la matière.



SOMMAIRE

AVANT L'ACCUEIL DU SALARIE 2

AU MOMENT DE L'ACCUEIL 6

AU POSTE DE TRAVAIL 8

LE SUIVI DU SALARIE APRES L'EMBAUCHE 12

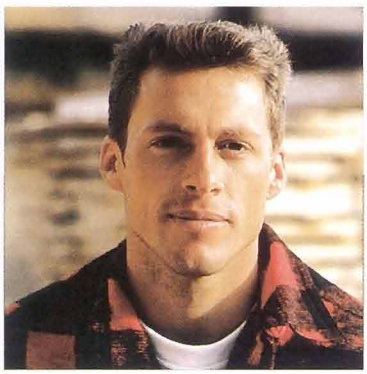
1 AVANT L'ACCUEIL DU SALARIE

● Vérifier que les mesures de prévention ont été prises pour assurer la sécurité de votre nouveau salarié.

● Contacter la Caisse de MSA ou l' URSSAF dont dépendra le salarié pour la déclaration préalable à l'embauche.
Cette déclaration peut être effectuée par télématique et échanges de données informatisées, télécommunication ou télécopie, lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

● Inscrire le nouvel embauché sur le registre du personnel sur lequel doivent figurer les noms et prénoms de tous les salariés occupés dans l'établissement à quelque titre que ce soit.

● Contacter la médecine du travail.
Assurez-vous que votre nouveau salarié va passer une visite médicale avant l'embauche ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauche. Son but est de rechercher si le salarié :



- n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres travailleurs,
- de s'assurer qu'il est médicalement apte au poste de travail auquel le chef d'établissement envisage de l'affecter,
- de proposer éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes.

● Préparer tous les documents nécessaires à l'information du nouvel embauché :
- le livret d'accueil,
- le règlement intérieur, concernant son poste,
- les consignes de travail en sécurité,
- les notices d'instruction des équipements de travail,
- les notices d'utilisation des équipements de protection individuelle,
- les notices sur les risques liés à l'utilisation des produits dangereux.

● Informer les collègues de travail.

● Préparer l'accueil en pratique :
- fixer l'heure de rendez-vous
- qui le reçoit ?

LES OBLIGATIONS A RESPECTER AVANT L'INTEGRATION AU POSTE DE TRAVAIL

Le chef d'entreprise ne doit utiliser que des machines, des équipements de travail et des équipements de protection individuelle conformes ou mis en conformité avec les prescriptions techniques, définies par le Code du Travail, en application des directives européennes (machines).

Principe général de prévention

- **Prendre les mesures nécessaires** pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs de l'entreprise, y compris les travailleurs temporaires. Ces mesures comprennent :
  - des actions de prévention des risques professionnels,
  - des actions d'information et de formation,
  - ainsi que la mise en œuvre d'une organisation et de moyens adaptés pour réaliser ces objectifs.

- Veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances afin d'améliorer les situations existantes.

- Assurer la mise en œuvre de ces mesures sur la base des principes généraux de prévention suivants :
  - éviter les risques,
  - évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités,
  - combattre les risques à la source,

N.B .: L'employeur doit procéder à une estimation et à un mesurage du bruit subi pendant le travail, surtout quand l'exposition sonore quotidienne atteint ou dépasse le niveau de 85 dB.
Il doit établir et mettre en œuvre un programme de mesures de nature technique ou d'organisation du travail, destiné à réduire l'exposition au bruit lorsque ce niveau dépasse 90 dB ou lorsque la pression acoustique de crête dépasse le niveau de 140 dB.

- adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne les postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

- tenir compte de l'état d'évolution de la technique,

- remplacer ce qui est dangereux,

- planifier la prévention en y intégrant dans un ensemble cohérent la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants ;

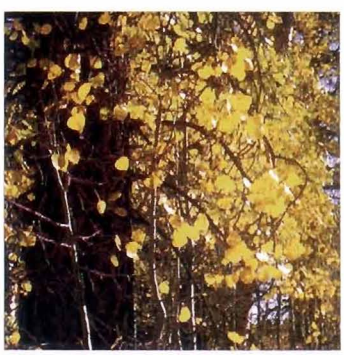
- prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle,

- donner les instructions appropriées aux travailleurs.

N. B. : En matière de prévention des incendies, l'entreprise doit posséder des dégagements (portes, couloirs, escaliers, rampes, etc.) permettant une évacuation rapide dans des conditions de sécurité maximales.

Ces dégagements doivent être toujours libres.

Le premier secours est assuré par des extincteurs en nombre suffisant et maintenus en état de fonctionnement.



LES OBLIGATIONS A RESPECTER AVANT L'IN

Evaluation des risques

Le chef d'entreprise, compte tenu de la nature des activités de l'entreprise, doit évaluer les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs, y compris dans le choix des procédures de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail.

A la suite de cette évaluation, les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production mises en œuvre par l'employeur doivent garantir un meilleur niveau de protection, de la sécurité et de la santé des travailleurs et être intégrées dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

Lorsque l'employeur confie ces tâches à un salarié, il doit prendre en considération les capacités de l'intéressé à mettre en œuvre les précautions nécessaires pour la sécurité et la santé des travailleurs.

Il est rappelé que, conformément aux instructions qui lui sont données par le chef d'entreprise, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail.

Vérification des équipements de travail et des moyens de protection

Le chef d'établissement doit mettre à la disposition des travailleurs les équipements de travail nécessaires, appropriés au travail à réaliser ou convenablement adaptés à cet effet, en vue de préserver leur santé et leur sécurité.
Il doit, à cet effet, choisir les équipements de travail en fonction des conditions et des caractéristiques particulières du travail.

Le chef d'établissement doit tenir compte des caractéristiques de l'établissement susceptibles d'être à l'origine de risques lors de l'utilisation de ces équipements de travail.

N.B . : Les équipements de travail et leurs éléments doivent être installés
de façon à permettre aux travailleurs d'effectuer les opérations de production et de maintenance dans les meilleures conditions de sécurité possibles.
Ils doivent être installés et équipés en tenant compte des principes ergonomiques et de manière telle que les travailleurs puissent accéder et se maintenir en sécurité, et sans fatigue excessive, à tous les emplacements nécessaires pour la mise en œuvre, le réglage et la maintenance de ces équipements et de leurs éléments.

Le chef d'entreprise est tenu de procéder ou de faire procéder à des vérifications générales périodiques afin que soit décelée en temps utile toute détérioration susceptible de créer des dangers.

En tout état de cause, les équipements de travail et les moyens de protection doivent être équipés, installés, utilisés, réglés et maintenus de manière à préserver la sécurité et la santé des travailleurs, y compris en cas de modifications de ces équipements de travail et de ces moyens de protection.

N.B. : Tout équipement de travail doit être muni des organes de service nécessaires permettant son arrêt général dans des conditions sûres.
Chaque machine doit être munie d'un ou de plusieurs dispositifs d'arrêt d'urgence, clairement identifiable et accessible.

Le chef d'entreprise doit informer de manière appropriée les travailleurs chargés de la mise en œuvre ou de la maintenance des équipements de travail :

- des conditions d'utilisation ou de maintenance de ces équipements de travail,
- des instructions ou consignes les concernant,
- de la conduite à tenir face aux situations anormales prévisibles,
- des conclusions tirées de l'expérience acquise permettant de supprimer certains risques.

Le chef d'entreprise doit, en tout état de cause, respecter l'ensemble des prescriptions techniques applicables pour l'utilisation des équipements de travail.

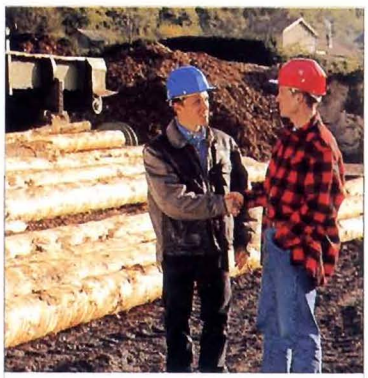
N.B. : Les protecteurs et dispositifs de protection :
- doivent être de construction robuste, adaptée aux conditions d'utilisation,
- ne doivent pas occasionner de risques supplémentaires, la défaillance de l'un de leurs composants ne devant pas compromettre leur fonction de protection,
- ne doivent pas pouvoir être facilement ôtés ou rendus inopérants,
- doivent garantir le niveau de sécurité le plus optimal possible.

2 AU MOMENT DE L'ACCUEIL

Le chef d'entreprise ou son représentant présentera l'entreprise au nouvel embauché et la lui fera visiter.

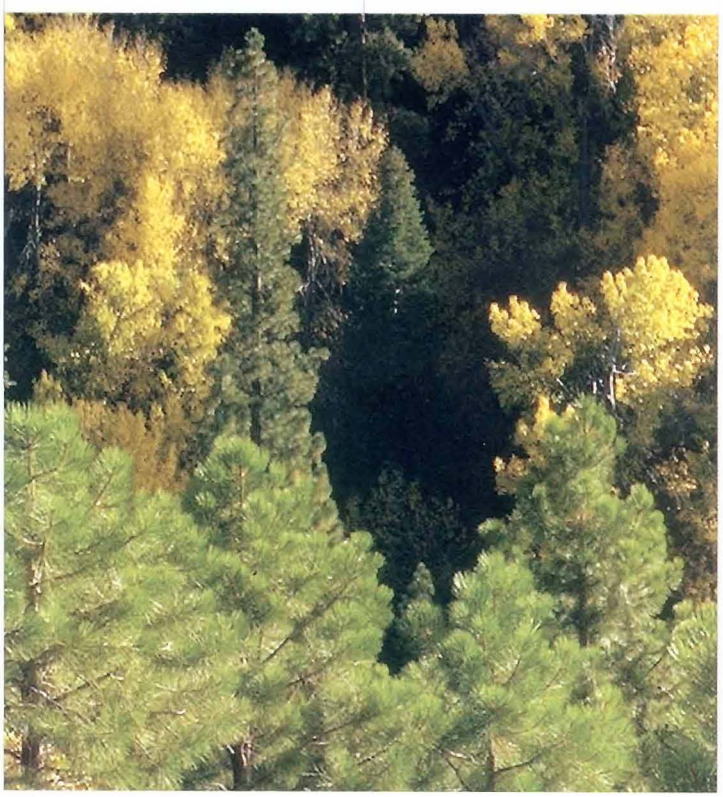
Les personnes

- Se présenter (nom, prénom, fonction),
- Présenter la hiérarchie et le responsable immédiat du nouvel embauché,
- La structure administrative (comptabilité, chef du personnel, standard...),
- Rôle du médecin du travail et des conseillers CRAM et / ou MSA,
- Les personnes chargées de la sécurité (sauveteurs-secouristes du travail, équipe de première intervention, délégués du personnel, infirmerie et membres du CHSCT s'ils existent...)
- Trombinoscope.



L'entreprise

- Remise du livret "Nouvel embauché" et commentaire,
- Historique de l'entreprise (origine/fondation/évolution/ forme juridique, fonction et place dans la filière bois),
- Informations chiffrées (production/effectifs/ évolution...),
- Les produits : produits finis, sous produits, les essences travaillées,
- Environnement/voisinage (préciser s'il s'agit d'un établissement classé),
- Horaires, rémunération, protection sociale, retraite complémentaire,
- Institutions représentatives du personnel, (syndicat, C.E., CHSCT...),
- Objectifs de l'entreprise en terme d'image (savoir-faire, qualité...).



Milieu du travail

- Parking, plan de circulation, place attribuée, vitesse
- Panneaux d'affichage
- Vestiaires,
- Sanitaires (W.C., lavabo, douche)
- Infirmerie (armoire à pharmacie), secouriste de l'entreprise, registre de soins, personne compétente
- Explication et remise des équipements de protection individuelle
- Coin repas, salle de réunion
- Point téléphone, numéros essentiels/importants, obligatoires.

Visite de l'entreprise

- Présentation concrète des différents points/lieux évoqués lors de l'entretien au bureau :
  - point téléphone, coin repas, infirmerie, moyens de lutte contre l'incendie, plan d'évacuation.

- Explication de la chaîne de fabrication, le fil conducteur étant le produit.
- Position du futur poste de travail (produit aval, produit amont, sous produit).
- Présentation des collègues et de leurs fonctions.
- Identification et explication des différents points évoqués dans le livret d'accueil remis au salarié (risques généraux et transversaux).

N. B. : relever les différentes questions posées par le nouvel embauché, en relever la pertinence afin d'enrichir les futurs accueils et éventuellement améliorer la sécurité.

3 AU POSTE DE TRAVAIL

Le poste de travail doit être adapté au salarié, en respectant les principes d'ergonomie.
Le chef d'établissement est tenu d'organiser une formation pratique et appropriée en matière de sécurité au bénéfice de tout nouvel embauché. Cette formation est faite essentiellement au poste de travail.

Le nouvel embauché est instruit des précautions à prendre pour assurer sa sécurité et celle de ses collègues. Il devra bien connaître tous les risques auxquels il sera exposé, les moyens de se protéger, les moyens de signalisation utilisés (panneaux, affiches, signaux lumineux ou acoustiques, couleurs de sécurité).

Il sera informé plus particulièrement :

- des performances des machines
- du niveau du bruit auquel il sera exposé
- de la toxicité des produits utilisés
- des nuisances dues aux poussières, aux vapeurs dégagées, à la température sur le lieu de travail.

La formation au poste de travail doit être :

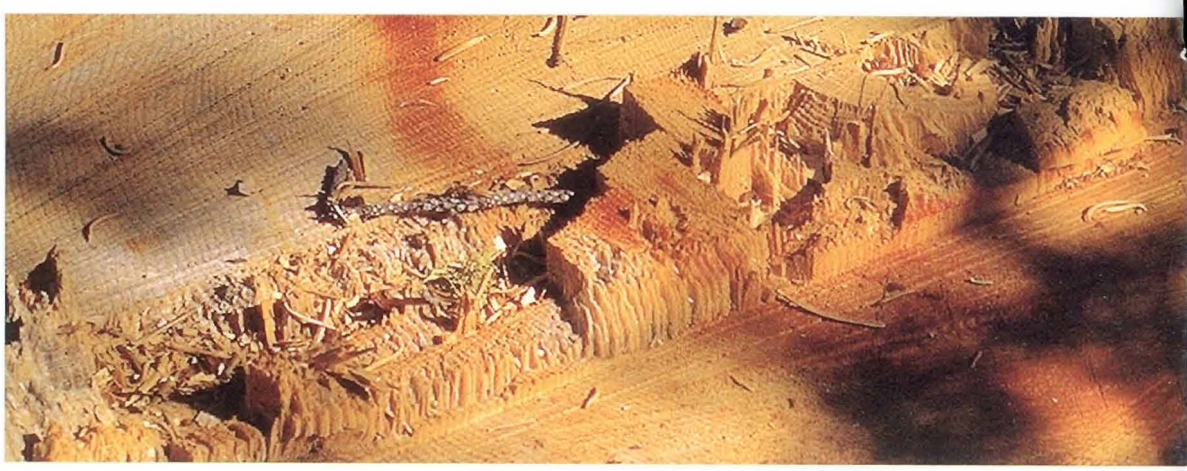
- appropriée au poste à occuper ou aux tâches à effectuer,
- pratique,
- concrète.

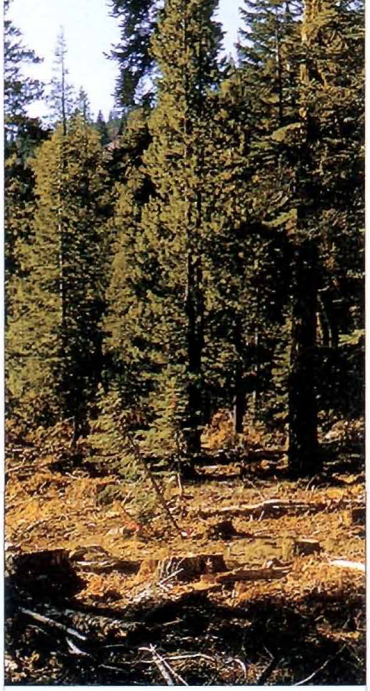
Il s'agit de transmettre au nouvel embauché toutes les informations utiles pour une exécution du travail intégrant sécurité et qualité.
Le cas échéant, il y aura lieu de désigner l'agent de maîtrise ou le professionnel qualifié qui sera chargé de cette formation. Au besoin, le préparer à la transmission des aspects sécurité et qualité du message.

Une formation renouvelée

Chaque fois qu'il sera nécessaire cette formation sera renouvelée en particulier :

- en cas de modification des conditions de travail
- changement de mode opératoire
- changement de poste
- risques nouveaux
- maintenance sur de nouvelles machines,
- lorsque le salarié reprend son activité après une absence de plus de 21 jours ou lorsqu'il a été victime d'un accident du travail.





Les informations à apporter :

● Préciser les consignes de début et fin de poste, les accès au poste.

● Donner les règles de circulation : le nouvel embauché devra connaître les règles de circulation établies dans l'établissement et être instruit des risques qui naissent de la circulation des chariots, engins et appareils de levage. On lui indiquera le chemin à emprunter pour accéder aux différents postes de travail ou aux locaux collectifs et les issues de secours en cas de sinistre.
Le nouvel embauché sera instruit de la terminologie des affiches, panneaux, signaux lumineux ou acoustiques, des balisages qui guident la circulation dans l'établissement. On lui indiquera les zones dangereuses, les dégagements en cas d'évacuation, la localisation des équipements de secours et des matériels de lutte contre l'incendie.

● Expliquer les risques mécaniques et les dispositifs de protection à vérifier.

Pour en savoir plus. lisez pages 4 et 5.

● Indiquer les équipements de protection individuelle nécessaires selon les phases de travail et la façon de bien les utiliser.

Pour en savoir plus. lisez page 10.

● Les modes opératoires au poste.
Le salarié sera formé, avec démonstration à l'appui, aux gestes les plus sûrs à accomplir pour effectuer son travail en toute sécurité.

● Expliquer les choix d'outils ou outillages en insistant sur le fonctionnement des commandes de sécurité des organes de service.
● Donner les exigences de qualité et comment y satisfaire :
. les repères, les signaux pertinents...
. les moyens d'auto contrôle...
● Montrer les erreurs à éviter et comment les éviter...
● Signaler les principaux incidents, dysfonctionnements, défaillances...
montrer les signaux pertinents permettant de les anticiper, de les prévenir...
indiquer la conduite à tenir dans chaque cas... désigner la personne à solliciter en cas de panne ou d'incident non prévu...

● Montrer les opérations d'entretien à assurer : quand et comment les faire...
Préciser les interventions qu'il n'y a pas lieu de faire.

● Indiquer les produits chimiques utilisés et préciser les précautions à prendre.

● Indiquer la conduite à tenir en cas d'accident, d'incendie :
Le nouvel embauché recevra des consignes précises sur la conduite à tenir lorsqu'une personne est victime d'un accident ou d'une intoxication pour sauvegarder la victime et assurer sa propre sécurité.
L'inciter à la formation de secouriste.
Lui apprendre à donner l'alerte : qui alerter ? comment ?

Toutes ces informations peuvent être réunies sur une fiche d'accueil au poste de travail. Ces fiches, établies par l'entreprise, serviront d'«aide-mémoire», d'argumentaire pour l'accueillant.

Remise des équipements de protection individuelle

Le chef d'entreprise doit fournir aux opérateurs, les équipements de protection individuelle, les vêtements de travail appropriés et veiller à leur utilisation effective.

N.B. : Le chef d'entreprise doit déterminer, après consultation du CHSCT, les conditions dans lesquelles les équipements de protection individuelle doivent être mis à disposition et utilisés (durée du port, gravité du risque, caractéristiques du poste de travail).
Les EPI doivent être utilisés conformément à leur destination.

Les équipements de protection individuelle doivent être appropriés aux risques à prévenir et aux conditions dans lesquelles le travail est effectué.

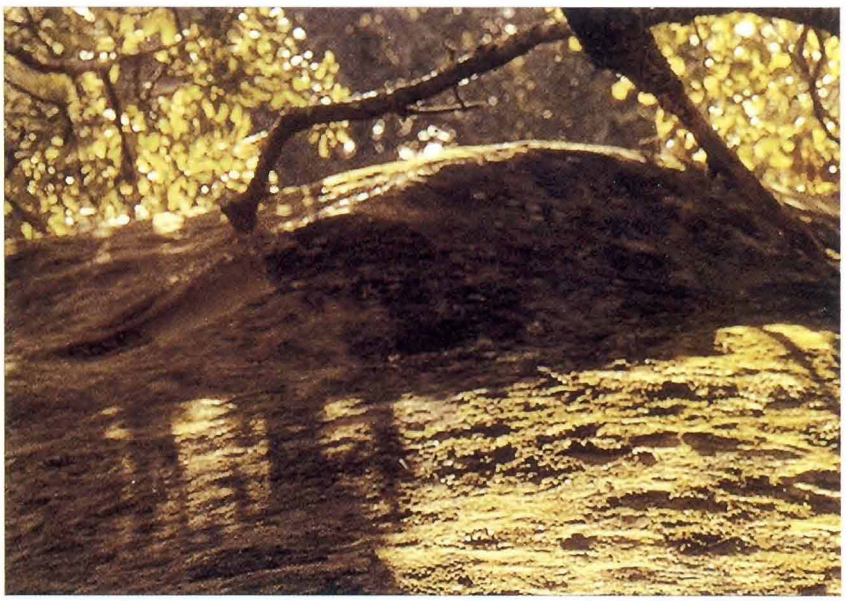
N.B. : Lorsque l'exposition sonore quotidienne subie par un travailleur dépasse le niveau de 85 dB, ou lorsque la pression acoustique de crête dépasse le niveau de 135 dB, des protecteurs individuels doivent être mis à la disposition des salariés. Lorsque ces deux niveaux dépassent respectivement 90 dB et 140 dB, l'employeur doit prendre toute disposition pour que les protecteurs individuels soient utilisés.

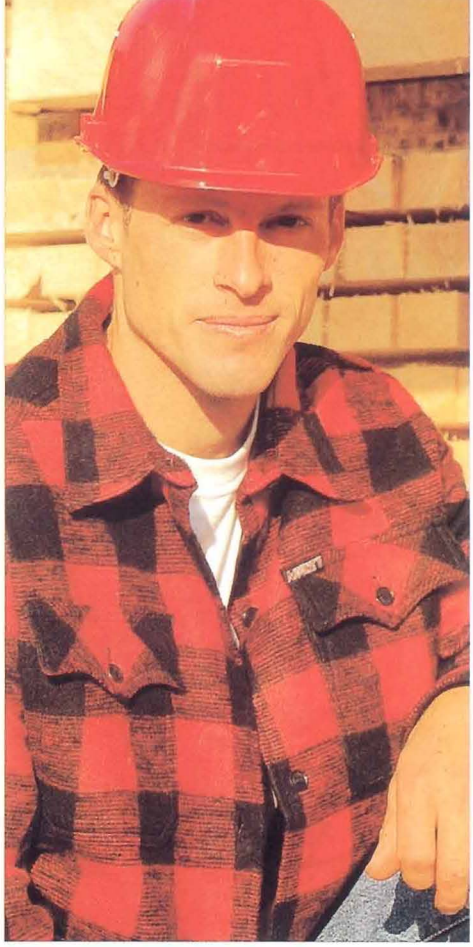
Ces équipements ne doivent pas être eux-mêmes à l'origine de risques supplémentaires et doivent pouvoir être portés, le cas échéant, après ajustements, dans des conditions compatibles avec le travail à effectuer et avec les principes de l'ergonomie.

En cas de risques multiples exigeant le port simultané de plusieurs équipements de protection individuelle (EPI), ces équipements doivent être compatibles entre eux et maintenir leur efficacité par rapport au risque correspondant.

En résumé l'employeur a l'obligation de :

- vérifier la conformité des EPI mis à disposition,
- mettre à disposition gratuitement et de manière personnelle les EPI nécessaires et appropriés au travail à réaliser,
- veiller à l'utilisation effective des EPI,
- assurer leur bon fonctionnement par les entretiens, réparations nécessaires,
- informer les salariés des risques contre lesquels les EPI les protègent, ainsi que de leurs conditions d'utilisation.





La formation à la sécurité

Une formation individualisée

Lorsque le salarié sera amené à effectuer des tâches qui présentent des risques importants, il devra recevoir une formation particulièrement approfondie.
Il en sera ainsi pour :

- la conduite des engins et appareils de levage,
- la manipulation des produits toxiques,
- la manutention des charges,
- l'entretien et la vérification des machines,
- la maintenance des installations électriques.

Lorsque le salarié est affecté à des travaux de maintenance ou de modification de machines, il recevra une formation spécifique à ces tâches.

Une formation renforcée pour les C.D.D.

Les nouveaux embauchés titulaires d'un contrat à durée déterminée et les intérimaires placés à des postes présentant des risques auront une formation renforcée comportant toutes les informations sur les risques du poste de travail, les risques liés à la circulation des engins et aux produits utilisés.

Dresser la liste des postes susceptibles d'être occupés par le C.D.D. représentant des risques particuliers et la tenir à la disposition de l'Inspecteur du Travail et des techniciens de prévention.

Des formations spécifiques

On s'assurera plus particulièrement de la connaissance suffisante du nouvel embauché des risques encourus et des consignes de sécurité lorsqu'il devra :

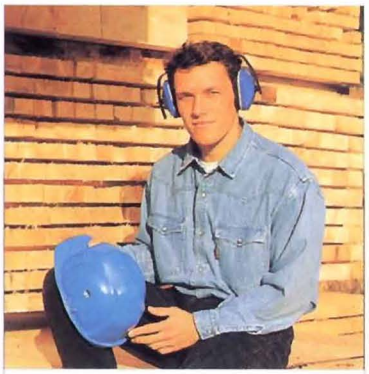
- conduire des appareils de levage
- conduire des chariots automoteurs de manutention
- s'exposer aux bruits
- utiliser des équipements de protection individuelle
- manipuler des produits toxiques
- porter des charges lourdes.

4 LE SUIVI DU SALARIE APRES L'EMBAUCHE

C'est une étape importante pour le nouveau salarié comme pour l'entreprise.

Quelque temps après l'embauche 8 à 15 jours :

- s'assurer de l'intégration du nouveau salarié,
- s'informer auprès de lui des difficultés ou problèmes éventuellement rencontrés,
- vérifier la bonne compréhension de la formation à la sécurité. Au besoin, apporter des adaptations au message ou à la procédure d'accueil.



Assurer une information permanente.

Tous les salariés ou leurs représentants sont régulièrement tenus au courant des études entreprises en matière de sécurité, des diagnostics périodiques, du résultat des évaluations des risques.
Ils sont immédiatement informés des accidents ou des incidents susceptibles d'entraîner des risques pour leur sécurité.

Ce document a été réalisé par la Caisse Centrale de Mutualité Sociale Agricole, avec le concours :
- des Caisses de la Mutualité Sociale Agricole de la Dordogne, de la Haute-Garonne, de la Gironde, des Deux-Sèvres, des Vosges,

- de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés, des Caisses Régionales d'Aquitaine, de Bretagne, du Nord-Est,

- du Ministère de l'Agriculture, de la Pêche et de l'Alimentation,

- de la Fédération Nationale du Bois,

- et de Formabois.

Photos : P. F. Couderc, X, Bizart, UCCMA