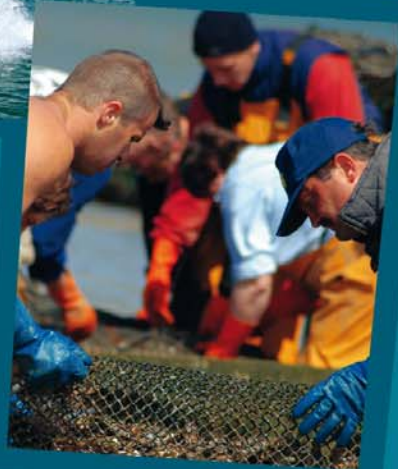


“ Maîtrisons la sécurité, préservons la santé ! ”

Le cas de la pêche et des cultures marines

Mercredi 26 octobre 2016 à Rennes

Région Bretagne . 9 rue Martenot



SOMMAIRE

Introduction par Pierre KARLESKIND, Vice-Président de la Région Bretagne et Président de l'AGLIA1

Intervention de Georges TOURRET, Président d'honneur de l'Institut Maritime de Prévention2

1/ QUELQUES CLÉS SUR LA RÉGLEMENTATION...

... de la santé et de la sécurité au travail dans le secteur de la pêche et des cultures marines

• Chantal RELAND, Ministère de l'Écologie, Direction des Affaires Maritimes4

2/ FORMER ET SENSIBILISER : UNE ÉTAPE ESSENTIELLE

• Gaëlle COSTIOU, Agefos PME9

• Marianne PEREZ, CFPPA de Bourcefranc10

• Bruno ROUAULT, Centre Européen de Formation Continue Maritime11

3/ LES STRUCTURES D'ACCOMPAGNEMENT : UN APPUI PRÉCIEUX POUR LES PROFESSIONNELS

• Dominique LANDRIN, Service de Santé des Gens de Mer18

• Françoise DOULIAZEL, Institut Maritime de Prévention19

• Joël MALINE, ARACT Normandie20

• Florence MADEC, Syndicat National des Employeurs de la Conchyliculture22

• Patrick ANDRO, Syndicat Maritime Bretagne-Océans - CFTD24

4/ LES ENTREPRISES A L'INITIATIVE

• Marina PETIER, Scapêche31

• Franck JACOB, Établissement Jacob & Fils33

5/ ET DANS LES AUTRES SECTEURS : QUEL CONSTAT ?

• Hervé GUILLOTEL, Mutualité Sociale Agricole37

• Dominique MARIENNE, OPPBTP Bretagne38

• Nicolas LEBON, Fédération Régionale du Bâtiment en Bretagne39

Conclusion par Pierre KARLESKIND, Vice-Président de la Région Bretagne et Président de l'AGLIA45

XXVII^{èmes} Rencontres Interrégionales de l'AGLIA

26 octobre 2016 - Rennes - Conseil Régional de Bretagne

“Maîtrisons la sécurité, préservons la santé ! le cas de la pêche et des cultures marines”

Accueil des participants par Bertrand TARDIVEAU, Animateur :

Mesdames et Messieurs, bonjour ! C'est dans un cadre très solennel que vont se tenir aujourd'hui les 28^{èmes} Rencontres de l'AGLIA, et j'invite Pierre Karleskind, Président de l'Agليا et vice-président de la Région Bretagne chargé de la mer et des infrastructures portuaires, à ouvrir ces débats.



Pierre KARLESKIND, Vice-Président de la Région Bretagne et Président de l'AGLIA :

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, je suis très heureux d'accueillir votre colloque dans cette cité de l'Océan, et ce pour plusieurs raisons.

Bonjour à tous et merci d'être présents aujourd'hui dans cet hôtel de Courcy, siège historique du Conseil Régional de Bretagne pour cette journée consacrée à la sécurité et la santé en mer, thématique consensuelle s'il en est. En effet, si depuis 1999, le nombre des accidents et incidents a baissé de 42% pour la filière pêche et de 20% pour la conchyliculture, il n'en demeure pas moins que l'accidentologie sur ces secteurs est cinq fois supérieure à celle constatée dans les secteurs du bâtiment et des travaux publics. Ces résultats doivent donc forcément nous interpeller car malgré les efforts réels et conséquents, il reste une marge de progression importante.

Nous allons donc examiner aujourd'hui un certain nombre de pistes nous permettant de continuer à nous améliorer dans ce domaine, et ce de façon continue. Nous parlerons évidemment du rôle de la formation et de l'apprentissage de la sécurité et des bonnes pratiques au sein des différents métiers, qui vont de pair avec la rentabilité et la compétitivité. Nous évoquerons également les structures techniques et représentatives du personnel qui ont un rôle quotidien à jouer auprès des différents acteurs de terrain. Nous nous interrogerons ensuite sur la façon dont les questions de sécurité sont abordées au sein des entreprises et de leurs stratégies ainsi que sur ce qui se passe dans les autres secteurs et notamment le BTP et l'agriculture.



Il y a dix ans, la Région Bretagne a signé avec l'Institut Maritime de Prévention une convention pluriannuelle portant sur la mise en œuvre d'un certain nombre d'actions destinées à renforcer la prise en compte de la sécurité et de la santé au travail dans les filières maritimes bretonnes. Par ailleurs, lorsqu'il a été élu président, Jean-Yves Le Drian a voulu insister sur la dimension humaine de la maritimité, sachant que le développement de l'économie maritime n'a de sens que s'il est au service de l'humain. C'est dans cette optique que la Région Bretagne s'est engagée dans des

actions de soutien en matière de sécurité au travail. Enfin, à l'échelle européenne, le FEAMP, dans le cadre de sa mesure 32 intitulée “Santé, sécurité et conditions de travail pour la pêche”, accorde deux millions d'euros d'aides publiques à la Région Bretagne, sachant que seulement 9 des 450 lettres d'intention que nous avons reçues en prévision de la programmation FEAMP portaient sur des questions de sécurité et de santé au travail dans les domaines de la pêche et de l'aquaculture pour un montant



d'investissement de l'ordre de 250 000 €, ce qui est finalement assez peu. De plus, nous n'avons reçu aucun dossier dans le cadre de la mesure 48 qui porte spécifiquement sur les investissements en matière d'aquaculture et qui couvre également les aspects de sécurité et de santé au travail.

Loin d'être un reproche, ce constat signifie juste qu'il nous reste encore beaucoup de travail à accomplir pour que ces questions de sécurité soient systématiquement incluses dans les investissements et les pratiques, et ce pour le bien de ceux et celles qui travaillent dans les filières marines.

Je vous souhaite une très bonne journée de travail et remercie d'avance tous les intervenants qui ont accepté de participer à ce colloque.

Bertrand TARDIVEAU :

Merci M. Karleskind. Avant de débiter les tables rondes, il paraît important de remettre dans le contexte les enjeux qui nous réunissent aujourd'hui. La sécurité est-elle actuellement bien prise en compte ? La santé des travailleurs est-elle une vraie préoccupation ou, mieux, un objectif ? Comment peut-on prendre en compte le facteur humain ? On a vu que les chiffres de l'accidentologie marquent une certaine amélioration puisqu'on notait 55 accidents pour 1 000 marins à la pêche en 2014 contre 58 en 2013 et 24 accidents pour 1 000 employés aux cultures marines en 2014 contre 34 en 2013. Même si elle a fortement diminué au cours des dernières années, la mortalité dans la pêche reste toujours préoccupante, avec notamment 8 cas en 2014. Ces données restent bien sûr insuffisantes pour décrire une réalité souvent beaucoup plus complexe et une pénibilité qui entretient les difficultés de recrutement et le déficit d'attractivité que l'on peut parfois déplorer au sein du secteur. Afin de mieux appréhender toutes ces questions, j'invite M. Georges Tourret, créateur du Bureau Enquêtes Accidents Mer et président d'honneur de l'IMP, à prendre la parole en qualité de grand témoin.

Georges TOURRET, président d'honneur de l'Institut Maritime de Prévention (IMP) :

Bonjour à tous ! Lorsqu'on m'a proposé d'être grand témoin, je me suis demandé de quoi et contre qui j'allais devoir témoigner ! Lorsque j'ai demandé à Bertrand Tardiveau ce que je devais faire, il m'a dit de ne surtout pas faire de Powerpoint et de dire ce que je voulais ! A partir de là, je me suis dit que j'allais vous raconter deux histoires de filles et, entre les deux, une insatisfaction absolue.

Lorsque j'ai été nommé directeur du BEA Mer en 1997, je n'avais pas vu un pêcheur depuis 30 ans et ignorais si la situation avait évolué depuis. Lors de ma première sortie sur le terrain, je me suis aperçu que les choses n'avaient guère évolué depuis mon passage à l'école de l'administration des affaires maritimes et que les bateaux avaient peu changé, hélas ! Pourtant, j'ai très vite perçu la réalité de l'accidentologie en mer et le fait que les pêcheurs, à cette époque, payaient un lourd tribut. La première année où j'ai pu établir des statistiques, nous avons recensé 25 décès dans le seul secteur de la pêche. Pendant deux ans, j'ai donc effectué des enquêtes sur la pêche, à raison d'une fois tous les quinze jours et tous secteurs confondus, qui ont montré des taux de mortalité importants en Pays de Loire, Bretagne et Basse-Normandie.



En 1999, je suis allé rendre visite à l'équivalent du BEA Mer au Québec. Après m'avoir indiqué que leurs statistiques étaient identiques aux nôtres, ils m'ont proposé d'aller visiter leurs ateliers et, pour ce faire, m'ont confié aux bons soins d'une certaine Mélodine La Framboise qui m'a entraîné dans un sous-sol dans lequel étaient stockés tous les équipements individuels de protection. Elle m'a alors expliqué que ces équipements obligatoires ne valaient rien - elle a même employé le terme "bullshit" ! - et que les seuls qui fonctionnaient vraiment étaient les VFI, ou vêtements de flottaison individuels, très efficaces, faciles à porter et devant être utilisés tout le temps et pas seulement par



les pêcheurs professionnels. Elle a ajouté que ce vêtement ne devait pas être considéré seulement comme un équipement de sécurité mais également comme la marque de la profession afin de montrer que la sécurité faisait partie intégrante de ce métier.

A mon retour, j'ai présenté cet équipement au Comité National des Pêches qui était un peu sceptique au début, objectant qu'il n'était pas conforme à la SOLAS et qu'il ne répondait pas aux normes. Malgré tout, il était efficace, et nous avons donc lancé plusieurs campagnes successives destinées à présenter ce matériel dans des vraies conditions de travail et notamment durant l'hiver. La greffe a pris, même si les résultats sont mitigés. Il est vrai qu'à l'heure actuelle, les vêtements de travail à flottabilité intégrés sont en place un peu partout, mais on ne les rencontre pas de façon universelle et on constate encore des incidents au cours desquels les gens ne le portent pas. Or, je dispose d'un dénonciateur absolu en la matière : la presse ! En effet, une fois sur deux, les reportages sur les marins-pêcheurs montrent l'absence de port du VFI et, bien que les noms du bateau et du pêcheur soient mentionnés, les affaires maritimes ne réagissent pas ! Je rappelle qu'en action de pêche, le port de ces vêtements individuels de protection est absolument impératif et obligatoire, le Comité National des Pêches ainsi que les Comités Régionaux ayant tenu absolument à ce qu'il soit inscrit dans la loi. L'absence de ce vêtement est donc une infraction passible de condamnation, sachant par ailleurs qu'il doit être renouvelé tous les trois ans.

Pourquoi certains professionnels refusent-ils de porter ce vêtement ? Pour ma part, je pense qu'il y a une profonde différence entre la mer et la terre, et j'éprouve toujours beaucoup de méfiance envers les solutions terrestres appliquées aux questions maritimes car on oublie toujours une chose : à terre, on est exposé au regard des autres et le non-port d'un équipement de sécurité se voit tout de suite. En ce qui me concerne, je n'ai jamais croisé un seul ouvrier du BTP qui ne porte pas son équipement, à savoir chasuble, chaussures et casque ! J'insiste sur ce dernier, l'IMP ayant trouvé un casque parfaitement adapté aux activités maritimes. On devrait donc pouvoir arriver au même résultat en mer. Le problème, c'est qu'en mer, on n'est sous le regard de personne. La mesure de protection doit donc être intégrée dans le subconscient et, au-delà des contraintes législatives et des opérations de promotion, il est nécessaire de toucher au ressort psychologique des gens. Or, tout le monde n'est pas compétent dans ce domaine ! Par conséquent, comment faire pour que les équipements individuels de protection deviennent un élément identitaire de ce métier ?

Avant de répondre à cette question, je dois vous raconter une autre histoire de fille, celle de Sophie Dorothée Duron qui, avant de travailler à la Direction de l'Eau et de la Biodiversité, était responsable des aires marines protégées en Polynésie. Étant particulièrement intéressée par les îles Marquises et ayant constaté que les populations marquisiennes ne connaissaient plus leurs métiers de pêche, elle a eu l'idée de créer une aire marine protégée éducative autour des savoirs maritimes. A l'occasion de l'une de nos rencontres, je lui ai donc proposé de faire de même autour d'un problème non pas uniquement professionnel mais sociétal et lui ai suggéré de réfléchir à un secteur bien déterminé avec des particularités propres tel que la pêche à la coquille St-Jacques dans les Côtes-d'Armor. Il s'agirait de créer une zone éducative destinée à faire de la sécurité en mer un sujet sociétal et consistant par exemple à mettre en place un programme éducatif de l'école maternelle au collège.

Je vous suggère donc de tous réfléchir à cette idée : la sécurité en mer, ce n'est pas seulement un problème individuel ou d'entreprise, c'est aussi un problème de société et des communautés qui vivent des activités de pêche. Merci de votre attention, je laisse la parole à des gens plus sérieux que moi !

Bertrand TARDIVEAU :

Merci beaucoup pour cette entrée en matière ! Nous vous retrouverons à la fin du colloque pour sa conclusion. A présent, un point sur la réglementation s'impose et, pour aborder ces questions, nous avons fait appel à Chantal Reland, chef du bureau de la santé et de la sécurité au travail maritime. Un bref temps d'échange sera ensuite proposé à la salle.

1/ QUELQUES CLÉS SUR LA RÉGLEMENTATION...

... de la santé et de la sécurité au travail dans le secteur de la pêche et des cultures marines

Chantal RELAND, Ministère de l'Écologie - Direction des Affaires Maritimes

Bonjour ! Je vais effectuer un balayage de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail, notamment dans le secteur de la pêche, tout en m'attardant sur les points d'actualité. Tout d'abord, quelques rappels : en premier lieu, en cas de silence du code des transports - qui a vocation à réglementer les spécificités du secteur maritime - c'est le code du travail qui s'applique. Par ailleurs, en matière de santé et de sécurité, il existe un principe de responsabilité de l'armateur, même si le capitaine a également des responsabilités spécifiques dans ce domaine. De plus, la profession de marin est réglementée et doit répondre à des critères tels que la formation et l'aptitude médicale.

Plusieurs champs de la réglementation sont concernés par la santé et la sécurité, qu'il s'agisse pour cette dernière du marin ou du navire. Avant de vous en parler en détail, je souhaiterais faire un point sur la réglementation internationale dont le droit maritime est issu en majeure partie, sachant qu'au niveau mondial, les disparités entre les pays sont plus importantes dans le secteur de la pêche que dans les autres secteurs économiques, notamment en ce qui concerne le nombre de morts (24 000 par an dans le secteur de la pêche, tous pays confondus).

Les sources sont de deux types :

- les conventions de l'Organisation Maritime Internationale (OMI), cette dernière étant composée d'États Membres et se focalisant plus particulièrement sur la sécurité et l'habitabilité du navire et sur la prévention des risques encourus par l'équipage ;
- les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), qui comprend les États ainsi que les partenaires sociaux.

Il existe trois conventions particulièrement importantes :

- la Convention de Torremolinos de 1977 sur la sécurité des navires de pêche, qui n'a jamais été mise en œuvre - illustrant ainsi la difficultés d'aboutir à des accords internationaux - suivie d'un protocole également resté sans effet et, en 2012, des accords du Cap. Par comparaison, ces aspects sont réglés depuis bien longtemps dans les autres secteurs commerciaux.
- la Convention de 1995 sur les normes minimales de formation du personnel des navires de pêche (l'équivalent de la STCW pour le commerce) qui va introduire le renouvellement des brevets et des formations médicales et à la sécurité obligatoires pour les marins.
- la Convention de 2007 sur le travail maritime dans le secteur de la pêche (C188), qui porte sur les normes en matière de droit du travail et de sécurité à la pêche et qui, pour entrer en vigueur, doit être ratifiée par dix pays dont huit États côtiers. Pour l'instant, elle a été ratifiée par huit pays dont la France, ce qui permet de penser qu'elle devrait pouvoir entrer en vigueur en 2018.

Son double objectif consiste à améliorer les conditions de vie des pêcheurs - il existe notamment encore dans certains pays des problèmes d'esclavagisme liés à ce secteur - et à lutter contre la concurrence déloyale. Son champ d'application comprend tous les pêcheurs et navires de pêche engagés dans des opérations de pêche commerciale.



Elle fixe des normes minimales (âge, aptitude médicale, durée de repos, équipage, habitabilité, hygiène, formation, prévention des risques, etc.) que certains pays sont autorisés à mettre en œuvre progressivement ou auxquelles, dans certains cas, ils peuvent déroger.

Elle pose également le principe de la responsabilité générale de l'armateur et des responsabilités particulières du patron à bord en matière de sécurité et de fonctionnement du navire, d'organisation du travail, etc.

En parallèle, cette convention comprend un mécanisme de contrôle : un certificat de conformité aux normes sera établi pour les navires de pêche qui passent plus de trois jours en mer et dont la longueur est supérieure à 24 mètres ou qui naviguent à plus de 200 milles des côtes.

En 2013, ces normes minimales ont déjà été transposées en droit français et seul le dispositif de certification des navires reste à mettre en place, ce qui devrait se produire au moment de l'entrée en vigueur de la convention. Il est également prévu un contrôle de l'état du port ou d'un navire battant pavillon étranger en cas de plainte ou de constatation d'un manquement grave à la sécurité.

Il existe également une réglementation européenne qui, selon les cas, fixe ses propres règlements ou intègre des éléments de la réglementation internationale. Par exemple, l'Europe a repris les dispositions de la Convention de Torremolinos et de son protocole d'accord. Par ailleurs, il existe un projet de directive européenne sur la mise en œuvre de la Convention C188 qui résulte d'un accord entre les partenaires sociaux européens de la pêche. Cet accord reprend toutes les dispositions de la Convention à l'exception de celles relatives à la certification, qui feront l'objet d'un second projet de directive. Cette première directive devrait prochainement être adoptée malgré deux points de blocage en passe d'être résolus : l'exclusion des navires de moins de 12 mètres et des indépendants, demandée par certains pays et à laquelle la France s'oppose car cela ferait sortir plus de 70% des pêcheurs du champ d'application de cette directive. En effet, dans un grand nombre de pays de l'Union Européenne, les personnels rémunérés à la part sont considérés comme des indépendants alors qu'en France, ils ont le statut de salariés.



En matière de sécurité du navire, le Décret n° 84-810 du 30 août 1984 relatif à la sauvegarde de la vie humaine, à l'habitabilité à bord des navires et à la prévention de la pollution fixe les règles relatives à la construction et aux équipements du navire ainsi qu'à la protection de l'équipage, renvoie à des arrêtés par type de navire (division 226 : navires de 12 à 24 mètres ; division 227 : navires de moins de 12 mètres ; division 228 : navires de plus de 24 mètres ; division 230 : navires aquacoles) et encadre le dispositif de délivrance et de contrôle des titres de sécurité. Par exemple, une concertation est actuellement en cours sur la stabilité des navires de moins de 24 mètres. A chaque innovation réglementaire, ce décret évolue afin de la prendre en compte.

Autre élément participant à la sécurité : la décision d'effectifs (article L 5522-2 du Code des transports) destinée à vérifier le nombre et la qualité des effectifs à bord de chaque navire et qui oblige chaque armateur à déposer sa proposition d'effectif minimum à la DDTM pour validation. Cette mesure permet de s'assurer de la sécurité du navire, notamment au regard du respect des règles de repos, d'obligation de veille, etc.

Le troisième champ de la réglementation sur la sécurité concerne la formation et la durée du travail, et vous pourrez constater que les décrets dont je vais vous parler datent tous de 2015 car on assiste depuis peu à une refonte et une modernisation des textes destinée à s'adapter aux diverses évolutions. En matière de formation, le décret du 24 juin 2015 relatif à la délivrance des titres de formation professionnelle maritime et aux conditions d'exercice de fonctions à bord des navires armés au com-



merce, à la plaisance, à la pêche et aux cultures marines contient deux points essentiels pour la pêche : le renouvellement des brevets tous les cinq ans pour les plus hautes fonctions à la pêche et l'introduction de formations médicales et à la sécurité obligatoires pour tous les marins à la pêche. Je ne m'étendrai pas sur ce point car il sera développé par les intervenants suivants. Par ailleurs, il faut savoir que la fatigue est une cause majeure d'accident. La durée du travail à la pêche a donc été fixée par accord collectif à 225 jours de mer maximum par an avec extension possible à 250 jours, sachant que la réglementation porte uniquement sur les temps de repos et reprend les termes de la convention C188, à savoir un repos minimum de 10 heures toutes les 24 heures et de 77 heures sur 7 jours.

Pour la partie médicale, il existe un service de santé des gens de mer qui relève du ministère et dont l'organisation a été revue en 2015 (décret n°2015-1575 du 3 décembre 2015). Son rôle principal consiste à évaluer l'aptitude à la navigation, soit en début de carrière, soit après un arrêt maladie ou un accident du travail (décret n°2015-1575 du 3 décembre 2015). Il participe également aux actions de prévention, à la détermination de l'aptitude au poste de travail et à la formation des marins. Lorsqu'il le peut, il participe aux visites des navires en collaboration avec les enquêteurs des centres de sécurité de la navigation afin de contrôler notamment l'hygiène des locaux et la dotation médicale (équipements et médicaments). Enfin, il est chargé du suivi statistique des accidents du travail maritime.

En matière de soins à bord des navires, c'est le capitaine qui en est responsable en l'absence d'un médecin à bord. Il est chargé de vérifier que la dotation médicale est conforme et qu'elle n'est pas périmée. Il doit être formé - lui ou une personne qu'il désigne - et, le cas échéant, consulter le Centre de Consultation Médicale de Toulouse. A cet égard, il existe une jurisprudence portant sur le cas d'un capitaine qui a été condamné pour non-assistance à personne en danger car il n'avait pas consulté ce centre.

Enfin, dernier point : la prévention des risques. En la matière, c'est le Code du travail qui s'applique principalement, notamment par le biais du document unique de prévention des risques professionnels. Or, une étude a montré que dans de nombreux cas, ce document n'existait pas à bord, alors qu'il est essentiel. En effet, il est impératif d'évaluer tous les risques possibles à bord et de déterminer les moyens de les prévenir ainsi que les actions mises en place pour y remédier. Il est d'ailleurs possible de solliciter l'aide de l'IMP pour la rédaction de ce document. L'absence du document unique à bord d'un navire est passible de sanctions. Par ailleurs, le Code du travail a réglementé toutes les expositions aux risques non spécifiques au domaine maritime. Enfin, il existe des réglementations spécifiques prévues par le Code des transports :

- Le décret de 2006 portant sur l'embauche des jeunes travailleurs, actuellement en cours de refonte et qui sera soumis à la consultation des partenaires sociaux le 21 novembre 2016. Son but est de simplifier la possibilité d'embarquer un jeune, l'accord de l'inspecteur du travail étant réputé acquis s'il n'a pas répondu à la demande dans les 15 jours. Par ailleurs, la liste des travaux interdits aux jeunes de 15 à 16 ans et de 16 à 18 ans ainsi que la liste des travaux réglementés ont été actualisées. Si le jeune doit effectuer des travaux réglementés, il devra bénéficier d'un tuteur et se soumettre à un avis médical spécifique, et l'armateur devra l'informer des risques qu'il encourt.
- La prévention de certains risques professionnels (amiante), dont le décret devrait paraître avant la fin de l'année. A l'heure actuelle, il existe un décret relatif à la protection des marins en tant qu'occupants des navires et un décret portant sur les travaux. Or, ces deux textes sont totalement obsolètes puisque la réglementation a considérablement évolué. Le Ministère du travail n'ayant pas encore terminé la refonte de la réglementation sur les travaux, il nous a demandé de patienter avant de modifier le décret correspondant. Pour l'instant, nous n'avons donc travaillé que sur le décret concernant les marins en tant qu'occupants du navire, qui prévoit entre autres une obligation de recherche de l'amiante à bord des navires et notamment des navires de pêche de moins de 12 mètres qui, jusqu'à présent, n'y étaient pas soumis. En seront exemptés les navires construits



postérieurement à 1997, date d'entrée en vigueur de l'interdiction de l'amiante en France et dans l'Union Européenne, à condition qu'ils aient été construits, entretenus et réparés en France. Pour les navires construits, entretenus et réparés dans les autres pays de l'Union Européenne, la date limite sera repoussée à 2005. Cette recherche d'amiante sera effectuée par un organisme accrédité par le Comité Français d'Accréditation (COFRAC), qui vérifiera également les processus de recherche et effectuera des contrôles. L'organisme remettra ensuite un rapport à l'armateur. En cas de présence d'amiante, trois mesures devront alors être mises en œuvre selon les cas : soit une surveillance périodique, soit des mesures d'empoussièrement suivies de travaux, soit des travaux immédiats qui devront être effectués dans un délai de 12 mois.

- Le décret de 2007 et l'arrêté du 24 avril 2014 portant sur les équipements de protection individuelle et les différentes mesures de prévention (port du casque, de gants et de protections auditives). Le port d'un VFI est quant à lui obligatoire et son absence est passible de sanctions.
- Enfin, une nouveauté dans les textes : la consommation d'alcool. Une ordonnance en cours de préparation va fixer un taux d'alcoolémie maximum pour les marins à bord de tous les navires identique à celui qui existe dans le Code de la route, soit 0,5g/l. Cette ordonnance prévoit également la possibilité pour le capitaine et/ou l'armateur d'interdire la présence d'alcool à bord. Par ailleurs, les navires armés en première catégorie devront obligatoirement avoir un éthylotest à bord, le commandant étant habilité à pratiquer ce test sur les marins. Enfin, en cas d'accident en mer, des contrôles d'alcoolémie pourront être pratiqués.

Les différents contrôles pourront être effectués par les inspecteurs des centres de sécurité et des affaires maritimes et l'inspection du travail. En cas d'accident, l'armateur et le capitaine pourront se dégager de toute responsabilité s'ils peuvent prouver que toutes les règles ont bien été respectées.

Merci de votre attention.

Bertrand TARDIVEAU :

Merci beaucoup ! Y a-t-il des questions ou des commentaires sur ces aspects réglementaires ?

Olivier LE NEZET, CRPMEM Bretagne :

A mon avis, les réglementations telles qu'elles sont proposées ou validées ne sont malheureusement qu'une vue de l'esprit parisienne et que la réalité du terrain diffère des vues de l'administration centrale. Je ne dis pas que tout est à jeter, mais il subsiste néanmoins quelques interrogations, par exemple en ce qui concerne la stabilité des navires de moins de 24 mètres. On ne peut en effet pas demander à des navires d'être exemplaires alors que depuis plusieurs années déjà, ils ont été autorisés à naviguer par l'administration elle-même. Par ailleurs, en matière de contrôles d'alcoolémie, il y a eu d'autres propositions qui ont été émises par la filière et les Comités Régionaux, dont il n'a pas été tenu compte. Je pense donc qu'il serait utile que l'administration vienne régulièrement rencontrer les comités régionaux et ne se manifeste pas seulement en cas de problème, comme dans le cas du B2. La Direction des Affaires Maritimes est donc la bienvenue au sein des Comités Régionaux, qui sont au plus près du terrain et des acteurs de la filière. Cela permettrait sans doute d'éviter la parution de décrets qui ne sont pas en phase avec la réalité économique des exploitations.

Chantal RELAND, MEDDE/Direction des Affaires Maritimes :

Je tiens quand même à préciser que nous consultons les partenaires sociaux. Par exemple, la rédaction du texte sur l'amiante s'est effectuée en collaboration avec les comités régionaux suite à une enquête. Nous avons également travaillé avec le Comité National des Pêches. Il en a été de même pour le B2 - même si on s'écarte un peu du sujet de la sécurité - qui a abouti à l'adoption de la loi Leroy



et à la suppression des conditions de moralités pour les mécaniciens, le B2 vierge n'étant plus exigé pour la petite pêche. Concernant la stabilité des navires - même si ce n'est pas vraiment mon domaine - une consultation est actuellement en cours avec les comités régionaux et j'espère qu'elle permettra d'aplanir les difficultés. Enfin, il faut savoir que la réglementation est souvent issue d'obligations internationales ou européennes et que nous ne sommes donc pas les seuls à décider.

Georges TOURRET, IMP :

J'estime que lorsqu'on travaille dans l'administration, on ne peut pas dire "c'est le service d'à côté". L'un des problèmes de l'administration française, c'est son fonctionnement en silo. Reprenons le problème de la stabilité des navires. Au lieu d'améliorer celle des navires de plus de 20 ou 30 ans - ce qui implique de diminuer les espaces habitables et va à l'encontre des principes de santé et de sécurité au travail - il serait probablement préférable de reconstruire des navires plus récents. En ce sens, le fonctionnement en silo des réglementations est difficile à supporter lorsqu'on se trouve au niveau de l'entreprise.

Autre exemple : la réglementation sur les rejets et le livre noir des rejets envisagé par Isabelle Thomas dont une partie impacte elle aussi la santé et la sécurité au travail ! Il y a dix ans, à l'initiative du Conseil Régional de Bretagne, l'IMP a d'ailleurs effectué une étude sur les conséquences de l'obligation de rapporter tous les rejets sur la stabilité des navires et sur la sécurité et la santé des personnels.

Enfin, je vous livre mon avis personnel : l'application du Code du travail à l'activité de pêche est une aberration car la majorité de ses dispositions ne sont pas traduisibles dans le monde maritime. De plus, en cas d'accident à bord, elle favorise de façon quasi-systématique la condamnation de l'armateur ou de l'exploitant. Il ne faut donc pas s'étonner si, à l'heure actuelle, on assiste à un phénomène grandissant de dépavillonnement ou de vente à des armateurs étrangers.

Le fonctionnement actuel de l'administration, même s'il a des bons côtés, est la plupart du temps incohérent, chaque service ne se préoccupant que de ses propres problématiques. Tout ceci pourrait donc être optimisé, et la loi Leroy contient d'ailleurs un article qui précise que la concertation doit être améliorée. Le Code de la mer, tel qu'il est prévu, devra donc reprendre les parties du Code du travail qui s'appliquent au domaine maritime et ignorer les autres, ainsi qu'il est prévu à l'article 86 de la loi Leroy auquel je vous renvoie.

Chantal RELAND, MEDDE/Direction des Affaires Maritimes :

Historiquement, il existait bien un Code du travail maritime, mais qui était toujours en retard. C'est la raison pour laquelle le législateur a décidé d'utiliser le Code du travail à la place. Par ailleurs, des parties entières du Code des transport concernent les spécificités du monde maritime. Par ailleurs, l'inspection du travail et nous-mêmes sommes bien conscient des problèmes de point de vue et sommes en cours de rapprochement pour tenter de mieux travailler ensemble et de mieux appréhender les difficultés et les spécificités du monde maritime.

Olivier LE NEZET, CRPMEM Bretagne :

Dans les circonstances actuelles, j'aimerais malgré tout que vous m'expliquiez ce que nous devons faire pour motiver les jeunes de moins de 18 ans ! Par ailleurs, quelle est votre part de responsabilité dans le fait que certains chefs de quartiers, qui sont vos agents, dérogent à la réglementation ?

Chantal RELAND, MEDDE/Direction des Affaires Maritimes :

Concernant les jeunes de moins de 18 ans, nous élaborons actuellement un décret qui va simplifier l'embarquement des jeunes à bord des navires et dont je vous expliquais les détails tout à l'heure,



même s'il est encore en cours de consultation avec les partenaires. De plus, en termes d'attractivité, les aspects de sécurité me paraissent importants car ils montrent sur le métier est moins dangereux qu'avant.

Olivier LE NEZET, CRPMEM Bretagne :

Surtout sur des bateaux de 30 ans !

Bertrand TARDIVEAU :

On va bien finir par y arriver ! Quoi qu'il en soit, suite à ce point sur la réglementation, nous allons enchaîner sur la formation et sur la sensibilisation des plus jeunes aux métiers de la pêche et des cultures marines. J'appelle donc Gaëlle Costiou d'Agefos PME, Bruno Rouault du CEFCM et Marianne Pérez du CFPPA de Bourcefranc à prendre la parole.

2/ FORMER ET SENSIBILISER : UNE ÉTAPE ESSENTIELLE

La SPP Pêche, Cultures Marines et Coopération Maritime de l'Agefos PME Gaëlle COSTIOU, responsable pêche et cultures marines - Agefos PME

Bonjour à tous ! La SPP Pêche, Cultures Marines et Coopération Maritime de l'Agefos PME est un outil paritaire adapté aux spécificités du secteur. Composé de partenaires sociaux, d'un collège d'employeurs et d'un collège de salariés, il collecte la contribution à la formation continue et finance la formation des salariés ainsi que celle des dirigeants non salariés (travailleurs indépendants).

Afin de nourrir le débat, je vais vous présenter quelques chiffres-clés. D'après le bilan d'activité 2015 accessible sur son site Internet, la SPP couvre 2 976 entreprises cotisantes - dont 95% d'entre elles sont des TPE et 32% sont situées en Bretagne - soit 11 727 salariés couverts, dont 73% issus de TPE, 22% de femmes et 89% d'ouvriers. J'insiste également sur le fait que la SPP contribue à la formation de plus de 8 000 dirigeants non salariés. Ces chiffres nationaux se déclinent bien entendu à l'échelle régionale. Par ailleurs, en 2015, toutes sections et régions confondues, la SPP a collecté 1 734 826 €. Sa capacité financière après déduction des FPSPP (Fonds Paritaires de Sécurisation des Parcours Professionnels) et des frais de gestion s'élève à 1 458 078 €, sachant que les engagements de 2015 se montaient à 1 724 027 € et que la SPP doit donc également rechercher des projets cofinancés.

Dans le cadre du débat sur la sécurité et la prévention, j'ai voulu savoir quel était le poids des formations maritimes obligatoires dans ce bilan. La représentante de la direction des affaires maritimes nous a bien montré en effet qu'il existait un grand nombre de réglementations à respecter, dont les modules STCW-F et tout ce qui concerne la prévention et la sécurité. Or, il s'avère que toutes sections confondues, la formation maritime obligatoire représente 75% des engagements SPP - soit près de 1 300 000 € - pour 85% d'entreprises de moins de 10 salariés (TPE), 53% d'entreprises de 10 à 49 salariés, 85% d'entreprises de 50 salariés et plus et 65% de dirigeants non salariés. On se rend donc compte que ce chiffre de 75% est globalement très important et que les budgets relatifs aux formations sont assez tendus.



Par ailleurs, au-delà de l'aspect obligatoire et des normes à respecter qui pèsent sur la profession, je rappelle qu'il existe des dispositifs basés sur le volontariat tels que le mécénat Total qui a permis de



mettre en place une journée et demie de formation pratique et théorique sur l'utilisation des matériels de sauvetage collectifs et individuels et l'adoption de comportements de sécurité. Cette opération, qui a contribué à la formation de 4 224 marins, a également permis de développer un partenariat efficace avec les organismes de formation, l'ENIM, les Affaires Maritimes, l'IMP et le Comité National des Pêches.

En France, même s'il reste beaucoup de choses à faire en matière de sécurité, nous n'en sommes donc plus aux balbutiements, et les statistiques d'accidentologie sont là pour le prouver. Pourtant, je suis persuadée qu'un comportement de rassemblement reste nécessaire sur tous ces dispositifs.

Bertrand TARDIVEAU :

Merci beaucoup ! J'invite à présent Mme Pérez à nous parler de la formation initiale, qui est l'une des portes d'entrée à la formation maritime, du Certificat de Formation de Base à la Sécurité (CFBS) et des missions du lycée de Bourcefranc en matière de sécurité.

Marianne PEREZ, Directrice du CFPPA de Bourcefranc (17)

Bonjour. J'ai effectivement la responsabilité d'un établissement de formation continue au sein du Lycée de la Mer et du Littoral de Bourcefranc dont l'activité principale est la formation continue pour adultes mais qui comprend également des sections "Bac Pro Cultures Marines" qui bénéficient d'une formation initiale et d'une formation par apprentissage. A l'heure actuelle, ainsi qu'il a été évoqué tout à l'heure, l'entrée dans la profession de marin nécessite un certain nombre d'étapes telles que la visite médicale - l'aptitude à exercer ce métier étant vérifiée régulièrement, tous les 6 mois pour les mineurs - et les formations de base sur la sécurité telles que le CFBS "allégé", formation obligatoire des personnels embarqués sur des bateaux de moins de 24 mètres.



La formation initiale, qui s'applique aussi bien à la pêche qu'à la conchyliculture, concerne notamment les techniques de survie et les comportements à adopter en cas d'incendie. Or, le fait que les ostréiculteurs et les pêcheurs soient confondus dans la même formation me gêne un peu car celle-ci - même s'il ne s'agit que d'un petit module de 4 heures - concerne essentiellement la pêche. Nous avons donc alerté la profession sur ce sujet.

La formation continue est, quant à elle, un peu plus lourde avec des CFBS plus poussés, notamment sur la partie survie (environ 50 heures), le port d'ARI, l'intervention dans les compartiments machines en cas d'incendie, l'utilisation des radeaux et des combinaisons de survie, etc. Dans ce contexte, la formation n'est pas que théorique mais également pratique, avec des exercices en conditions réelles. A mon sens, il est en effet important que les adultes formés développent les bons réflexes. Un accident récent a en effet marqué les esprits : coincés sur un radeau de survie dans des conditions difficiles et probablement pris de panique, les gens n'ont pas réussi à trouver le couteau destiné à couper la drisse reliant le radeau au navire qui coulait et tout le monde s'est noyé.

La difficulté, c'est que ces formations s'adressent à des individus isolés et non pas à des équipages complets. Or, il est parfois intéressant de susciter une réaction commune face à un incident. C'est la raison pour laquelle, dans notre région (La Rochelle et l'île d'Oléron), des formations d'une journée ont été conduites par les centres de sécurité à destination d'un équipage complet. Bien entendu, cela ne signifie pas que les formations individuelles des marins et des patrons sont sans intérêt ! J'insiste seulement sur le fait que dans certains cas, la prise de conscience commune peut être importante. Par ailleurs, la théorie et la pratique sont aussi nécessaires l'une que l'autre. Par exemple, il nous arrive de faire intervenir un hélicoptère pour présenter une situation d'hélicoptère concret afin que les sta-



gaires puissent prendre conscience de la difficulté d'une telle opération et des gestes à effectuer et à éviter.

Ces brevets, qui sont les premiers niveaux d'entrée de la formation, sont recyclables tous les cinq ans afin d'effectuer une piqure de rappel qui s'avère souvent nécessaire. Les niveaux suivants portent notamment sur des formations médicales obligatoires qui, pour notre part, vont concerner une centaine de candidats en à peine trois mois. Ces formations, qui ne sont pas forcément très maritimisées, peuvent bien évidemment servir également dans la vie de tous les jours et contiennent des modules de prévention des risques. La problématique de l'alcool a été évoquée tout à l'heure et, à mon avis, elle n'est pas la seule en matière d'addiction, qu'il s'agisse de jeunes ou d'adultes. Sur l'île d'Oléron, un contrat local de santé travaille actuellement sur ce sujet et intervient auprès d'apprentis pour aborder librement toutes les problématiques d'addiction.

Bertrand TARDIVEAU :

Merci. C'est maintenant au tour de Bruno Rouault, qui va nous parler du CEFCM.

**Bruno ROUAULT, Responsable Pédagogique
Centre Européen de Formation Continue Maritime (CEFCM)**



Bonjour ! Le CEFCM est un groupement d'intérêt public créé en 1998 et basé à Concarneau. A la différence du CFPPA de Bourcefranc, le CEFCM ne propose que de la formation continue, sa vocation principale étant de répondre à la réglementation relative à la formation mais également de proposer un accompagnement à l'adaptation des différents armements et bateaux. Il est vrai cependant que depuis l'augmentation du nombre de formations réglementaires, nous sommes de moins en moins sollicités par les professionnels sur ces problématiques. Or, le caractère

générique de ces formations obligatoires ne nous permet plus de travailler au cas par cas sur les bateaux et les équipages comme nous le faisons auparavant.

Depuis sa création, le CEFCM a accueilli près de 40 000 stagiaires, soit en moyenne 2 500 stagiaires et 300 000 heures de formation par an. Son personnel compte 47 formateurs permanents ainsi que 130 formateurs vacataires, tous des spécialistes dans différents domaines (marins, pompiers de Marseille ou de Paris, personnels issus de la marine nationale) qui connaissent bien le terrain et dont le retour d'expérience est très utile. Bien que basé à Concarneau, il travaille également sur Lorient et les lycées maritimes bretons. Ses missions comprennent des formations sur mesure qui s'adressent à une problématique particulière ou qui permettent d'adapter une formation réglementaire aux besoins. Par exemple, dans le cadre de la formation médicale obligatoire qui a été évoquée tout à l'heure, si les personnes concernées éprouvent des difficultés à se rendre au centre de formation, nous avons décidé de nous déplacer chez eux et, pour ce faire, nous nous sommes dotés d'un véhicule spécifique et d'une équipe de formateurs dédiés. Nous réfléchissons actuellement à la possibilité d'étendre ce fonctionnement à la formation "survie".



© CEFCM



Enfin, les centres sont dotés de matériels performants (simulateurs de navigation, de radar, de pêche, de machine et de SMDSM) tant en matière de navigation que de sécurité, ce dernier domaine ayant considérablement progressé depuis un an puisque nous avons quasiment doublé le nombre de stagiaires en la matière. Nous disposons également d'une maison du feu et d'équipements de survie en mer - dont les casques que M. Tourret a présentés tout à l'heure ! - et avons créé à Lorient un site axé plus spécifiquement sur le recyclage des formations.



Bien entendu, la formation ne peut pas répondre à tout. Lorsqu'un problème se présente - par exemple, le non-port de la VFI et du casque - nous allons toujours y réfléchir en fonction de quatre critères : organisation, information, formation et équipement. En effet, il faut savoir que les problèmes les plus difficiles à régler sont ceux relatifs au savoir-être et au comportement et que la formation seule ne peut satisfaire. On doit donc bénéficier de l'accompagnement de tous pour que cela puisse fonctionner.

Bertrand TARDIVEAU :

Si l'on tient compte des conditions de stress et de fatigue intense dans lesquelles ils travaillent, comment amenez-vous les stagiaires à prendre en compte les risques qu'ils encourent en mer dans le cadre des formations, qui sont par ailleurs souvent perçues comme une contrainte ?

Bruno ROUAULT, CEFCM :

Lorsqu'ils arrivent en formation, les marins ont en effet souvent tendance à dire qu'ils sont là parce qu'ils y sont obligés et qu'ils ont autre chose à faire ! Ce sentiment dure à peu près une heure, jusqu'à ce que l'équipe pédagogique ait pu leur expliquer en quoi cette formation va leur être utile. Il y a quelque temps, dans le cadre du mécénat Total, nous avons reçu un équipage de marins qui nous a dit que la VFI ne servait à rien et les gênait plutôt qu'autre chose - ce qui ne nous est arrivé qu'une fois ! Nous avons tenté d'en discuter avec eux jusqu'à ce que nous nous rendions compte que leur attitude allait poinçonner toute la formation. Nous avons donc changé notre fusil d'épaule et leur avons demandé de nous expliquer ce que serait la vie de leur épouse et de leur famille sans eux, ce qui les a poussés à se poser un certain nombre de questions. Après un certain temps de discussion, nous avons finalement pu démarrer la formation. Chaque groupe va donc avoir un déclencheur différent auquel nous devons nous adapter, le plus important étant de leur faire comprendre à quoi va servir cette formation. Tant que cet élément n'aura pas été bien perçu par le groupe, la formation tournera dans le vide et ne servira pas à grand-chose.

Par ailleurs, nous recevons beaucoup de marins qui ont de l'expérience en matière d'accidents - qu'il s'agisse d'eux-mêmes ou de personnes de leur connaissance. Nous rebondissons donc là-dessus pour généraliser cette problématique et déclencher leur motivation afin qu'ils puissent suivre la formation dans les meilleures conditions.

Gaëlle COSTIOU, Agefos PME :

Il est clair que la formation continue joue un rôle essentiel, notamment en matière de sensibilisation, mais je pense que cette dernière passe également par la formation initiale. Plus tôt on la dispense,



plus vite les jeunes adopteront les bons comportements, même s'il est vrai que plus de 50% des professionnels intègrent le secteur de la pêche et des cultures marines après 25 ans et que seule la formation continue peut pallier les manques dans ce domaine. Par ailleurs, j'estime que la sécurité relève également de la responsabilité du marin et pas seulement de celle de l'employeur, ce secteur d'activité étant tout de même très accidentogène. Les formations médicales, même si elles nécessitent du temps et des frais supplémentaires, me paraissent donc essentielles dans un métier tel que le nôtre.

Marianne PEREZ, CFPPA Bourcefranc :

Pour ma part, je pense que les réactions des publics sont totalement différentes selon qu'il s'agisse de formation initiale ou de formation continue. En effet, les jeunes ne bénéficient pas de l'expérience à laquelle les marins plus expérimentés peuvent se référer, notamment en matière d'accident. Par ailleurs - et je rebondis là sur l'exemple cité par le CEFM - il s'avère que les messages de sécurité passent souvent par les femmes, qui ont tendance à insister sur le port de l'équipement. Enfin, durant les formations, les exercices pratiques sont essentiels. En effet, alors qu'il est très facile de sortir une combinaison de survie de son sac, il est beaucoup moins simple de l'enfiler, surtout dans un temps très court alors que le bateau est en train de couler ! L'utilisation des feux à main nécessite également d'acquiescer les bons gestes, tout comme le déploiement d'un radeau de survie ou le port d'un appareil respiratoire en cas d'incendie - même si ce dernier n'est pas forcément utile sur un chaland ostréicole qui, la plupart du temps, n'a pas de compartiment moteur ! Les exercices permettent donc d'acquiescer des réflexes qui peuvent faire toute la différence. En ce sens, l'exercice d'hélicoptère que j'évoquais tout à l'heure est parlant et très impressionnant. Bien évidemment, des paramètres tels que la panique ou le froid sont susceptibles d'amoindrir ces réflexes, mais ils auront tout de même été acquis.

Bertrand TARDIVEAU :

Gaëlle Costiou, quelles sont les exigences requises en matière de financement des formations ?

Gaëlle COSTIOU, Agefos PME :

Comme je le rappelais, l'Agefos PME est un organisme paritaire collecteur agréé. Selon les termes des accords de formation signés et renouvelés en octobre 2015 et en février 2016, les entreprises du secteur ont l'obligation de nous verser leurs cotisations qui constituent ensuite un fonds mutualisé que nous utilisons pour financer les formations. J'insiste d'ailleurs à nouveau sur le caractère paritaire de l'Agefos et sur la présence des partenaires sociaux qui ont une bonne connaissance du secteur et dont la priorité est la sécurité, sachant que si cette dernière est améliorée, le secteur n'en sera que plus attractif, comme le disait tout à l'heure Chantal Reland. S'il existe effectivement des formations en la matière et que des progrès ont déjà été faits, nous voyons également arriver des dispositifs volontaires permettant d'imaginer d'autres actions tout en sortant du cadre obligatoire, comme par exemple la mobilisation d'un équipage entier et de son patron.

Bertrand TARDIVEAU :

Bruno Rouault évoquait le fait de se déplacer pour dispenser des formations sur place. J'imagine que tout cela a un coût et qu'il y a sûrement un seuil au-delà duquel vous ne pouvez pas aller !

Gaëlle COSTIOU, Agefos PME :

Ces formations, bien que très spécialisées et ne concernant qu'un petit secteur, sont effectivement très coûteuses, même si elles peuvent bénéficier de cofinancements. Une simple formation médicale coûte quand même 800 euros pour une dizaine d'heures ! Si on ajoute les autres modules de formation (sécurité, stabilité, etc.), on arrive très facilement à 6 000 ou 7 000 euros par personne.



Intervention dans la salle :

Il est très difficile de financer les formations, notamment à la pêche qui n'émarge pas à l'assurance chômage. Malgré l'existence du compte personnel de formation, il existe à mon sens un frein qu'il faudrait lever assez vite et pas en prenant des décisions provisoires, c'est dans le cadre des COPAREF puisque la loi a ouvert un champ participatif qui est extrêmement compliqué à manier. Or, aujourd'hui, en matière de formation professionnelle - et vous pouvez aller vérifier sur le site du CPF - il existe une centaine de formations qui sont prises en charge et éligibles au CPF pour les demandeurs d'emploi, mais dans un monde où il y a de plus en plus de passerelles et de moins en moins de gens sédentarisés qui passent de la pêche au commerce et inversement, il faudrait que ces formations soient enfin une bonne fois pour toutes ouvertes aux demandeurs d'emploi. Sur certains enchaînements de formations, c'est un peu compliqué, par exemple ceux qui ont pu passer du bac pro au BTS et qui arrivent aujourd'hui à l'école avec le problème de la prise en charge ou du recyclage de certaines formations, mais un individu de 35 ou 45 ans qui quitte la pêche aujourd'hui ne dispose pas forcément des 2 000 euros nécessaires, sauf à bricoler au cas par cas avec des agences de Pôle Emploi qui ont chacune un point de vue différent sur un dossier individuel. Et là encore, via des gens plus âgés issus de la formation continue, c'est des nouvelles recrues qu'on pourrait récupérer à la pêche. Et il y a cet énorme frein du financement des formations. Donc là, ce sont les partenaires sociaux qui localement, à mon avis, d'un COPAREF à un autre, doivent absolument se saisir de ce sujet.

Gaëlle COSTIOU, Agefos PME :

Les paritaires du secteur pêche et cultures marines en ont pris conscience puisqu'ils ont établi leurs propres listes. Par ailleurs, il existe de plus en plus de passerelles comme par exemple la passerelle pêche-commerce-plaisance élaborée par la Direction des Affaires Maritimes. Quant au compte personnel de formation, c'est effectivement un moyen parmi tant d'autres, et nous pouvons tout à fait prendre en charge quelqu'un qui fait une formation SBNP (Sécurité à Bord des Navires à Passagers) parce qu'il veut faire jouer son CPF, sachant que son SBNP peut servir au commerce. Concernant les gens de l'extérieur qui souhaitent intégrer le secteur pêche et cultures marines, la démarche est différente et passe par les fameuses listes COPAREF et les partenaires de l'interprofession, et j'aurais tendance à dire que c'est un peu plus compliqué car il faut les rencontrer et leur expliquer qu'il existe des choses. En Bretagne et dans d'autres régions, certains d'entre eux ont écouté, mais pas sur les petits modules.

Bertrand TARDIVEAU :

Bruno Rouault, j'imagine que le CEFCM a mis en place des mécanismes de financement destinés à ne pas trop effrayer les stagiaires ! Par ailleurs, les coûts de formation ont-ils réellement augmenté, notamment au regard des moyens que vous avez mis en place ?

Bruno ROUAULT, CEFCM :

En ce qui nous concerne, une bonne partie des formations longues sont prises en charge par la Région Bretagne dans le cadre du plan Bretagne Formation. Par ailleurs, le CPF intervient dans les modules courts. Quant au coût des formations sur la sécurité qui nécessitent beaucoup de matériel, il n'a pas beaucoup augmenté car lorsque nous nous déplaçons pour dispenser ces formations, nous divisons les frais de déplacement du formateur par le nombre de stagiaires.

Gaëlle COSTIOU, Agefos PME :

Je ne vais pas revenir sur les coûts car les formations sécurité sont nécessaires, notamment en matière d'attractivité. Il n'en demeure pas moins que nous sommes tous soumis à des contraintes financières et que ces formations - même les petits modules, sur lesquels nous intervenons à 100% - pèsent



sur nos budgets. En ce qui nous concerne, à ce jour, nous avons déjà largement dépassé le bilan de 2015 avec 1 980 dossiers début octobre 2016 contre 1 680 dossiers fin 2015. Le budget est donc une préoccupation permanente. A titre d'exemple, le dispositif Total, totalement novateur en la matière et dont le résultat a été très positif, représente l'équivalent du budget de la SPP. Nous sommes tous d'accord pour améliorer la sécurité au sein du secteur mais nous devons néanmoins respecter les budgets qui nous sont alloués par les différents financeurs et nous essayons donc de faire au mieux...

Bertrand TARDIVEAU :

Est-il possible de diminuer ces coûts, par exemple en travaillant sur place avec les navigants et en leur fournissant que ce dont ils ont besoin sur leurs navires ?

Gaëlle COSTIOU, Agefos PME :

Les partenaires sociaux ont en effet décidé de suivre la piste des formations modulaires, plus courtes, mais dont la pertinence, l'adaptabilité et les modalités de mise en place restent à déterminer. Nous pourrions également utiliser la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), qui permettrait d'accéder à certaines formations.

Bertrand TARDIVEAU :

Y a-t-il d'autres questions sur ce sujet de la formation ?

Alain DRÉANO, CRC Bretagne-Sud :

Pour notre part, nous avons organisé au sein de très petites entreprises un dispositif de formation qui s'adresse à leurs salariés ainsi qu'à ceux des entreprises voisines. On bénéficie alors d'un effet d'échanges entre salariés avec du matériel qu'ils connaissent et qui évoluent dans un environnement familial, ce qui rend la formation un peu plus attractive et permet de mieux en accepter le caractère obligatoire. Les retours que nous en avons sont très positifs.

Gaëlle COSTIOU, Agefos PME :

Je rejoins tout à fait Alain Dréano sur les formations groupées, que les organismes de formation pratiquent de plus en plus - notamment à l'initiative des employeurs - et qui permettent également de diminuer les coûts de formation. Par ailleurs, le fait d'être sur site est très bénéfique en matière de pédagogie, raison pour laquelle les formateurs se déplacent à présent sur les navires, les chantiers ostréicoles, les concessions, etc.

Marianne PEREZ, CFPPA Bourcefranc :

En Charente, dans le cadre des formations CACES, nous avons travaillé dans les entreprises avec leur matériel. Comme les salariés ne sont pas toujours suffisamment nombreux, nous nous sommes équipés de simulateurs de chariots élévateurs, ce qui évite les accidents ainsi que la consommation de carburant et d'électricité, sachant que ces équipements s'adressent en priorité à la formation initiale scolaire et par apprentissage mais peuvent malgré tout bénéficier aux entreprises. Bien entendu, moins il y a de salariés, plus le coût de la formation est élevé. L'intervention sur site est donc faisable, mais elle a ses limites.

En ce qui concerne le document unique de prévention (DUP), l'IMP a profité de l'intervention du mécénat Total sur ses formations continues pour prendre rendez-vous avec des bateaux de pêche afin d'y effectuer la formation DUP et ainsi rentabiliser le déplacement. Malgré tout, dans le secteur de la conchyliculture charentaise, ce dispositif n'a pas très bien fonctionné. En effet, soit les entreprises ont



élaboré leur DUP elles-mêmes, soit elles l'ont fait faire "clé en main" par une société. Dans ce dernier cas, je m'interroge d'ailleurs sur l'intérêt du DUP du fait du manque de participation des salariés à la réflexion sur les risques liés à l'entreprise.

Alain DRÉANO, CRC Bretagne-Sud :

Derrière ce type d'action qui nécessite l'implication de l'employeur et des salariés de l'entreprise, il y a évidemment un marché et des prestataires de services. C'est inévitable.

Florence MADEC, CRC Bretagne Nord :

Je voulais juste ajouter qu'en Bretagne, nous avons travaillé en concertation avec les équipes des MSA et de l'IMP sur la réalisation d'un guide destiné à aider les entreprises à rédiger leur DUP. Bien qu'intitulé "Guide pour l'évaluation des risques professionnels en ostréiculture", il est bien évidemment transposable à d'autres secteurs. Ce document a été présenté aux entreprises des différents bassins de production. Certaines se le sont approprié et ont su l'interpréter et le mettre en pratique, mais il est évident que dans ce genre de démarche, d'autres le voient avant tout comme une contrainte et une obligation. Quoi qu'il en soit, on progresse dans ce domaine.

Françoise DOULIAZEL, IMP :

Concernant les formations in situ, nous essayons au maximum d'intervenir dans les entreprises conchylicoles ou, parfois, sur les navires. Même si ces dernières sont un peu plus complexes, l'expérience menée a été très intéressante puisqu'à partir du moment où il s'agissait d'une campagne de pêche de quinze jours, nous disposions de temps dans la journée pour dispenser des mini-formations sur les équipements, les risques chimiques, etc., et ce en accord avec l'armement. Cette opération a d'ailleurs été financée par Agefos PME.

Sur la question du DUP, les modules de formation que nous proposons à l'époque de la formation sécurité du mécénat Total se déroulaient à bord du navire avec l'équipage, voire avec un second équipage dont le navire était à proximité. Or, c'est cette solution qui a fonctionné le mieux un peu partout en France car les marins ont pu participer à l'élaboration de ce document. A ce titre, le mécénat Total a vraiment été une référence en matière de formation sécurité.

Bertrand TARDIVEAU :

Ce document unique de prévention, bien qu'utile et obligatoire, est a priori souvent perçu comme une contrainte et un outil accessoire. Comment faites-vous passer le message de l'intérêt de la réflexion sur ce sujet ?

Marianne PEREZ, CFPPA Bourcefranc :

Il est vrai que ce document est obligatoire et donc contraignant. Je pense néanmoins qu'il faut l'aborder sous l'angle de l'identification collective des risques liés à l'entreprise et je vais vous donner un exemple concret. En effet, les établissements scolaires sont soumis à la même obligation et lorsque notre responsable hygiène et sécurité nous a rappelé qu'il fallait rédiger notre DUP, ma première réaction a été : "Oh non, encore un truc de plus !". Nous nous sommes ensuite aperçus que cette démarche nous permettait de réfléchir aux risques qui nous entourent et que nous finissons par ne plus voir. Quel que soit le domaine auquel il s'applique, le but de ce document est avant tout d'améliorer les choses. Bien entendu, une fois rédigé, il ne doit pas être classé sans suite à côté du classeur HACCP mais doit évoluer et être suivi d'actions destinées à renforcer la sécurité sur les sites concernés et éviter ainsi une bonne partie des accidents, même si l'on sait que le risque zéro n'existe pas ! Pour ma part, je crois d'ailleurs plus au préventif qu'au curatif...



Georges TOURRET, IMP :

Je souhaiterais donner quelques indications sur la façon dont ça se passe dans la navigation commerciale, où le DUP s'applique également, sachant qu'il s'agit presque d'un condensé du code ISM, qui est beaucoup plus contraignant. Le code ISM est intériorisé dans les exploitations mais également dans la tête des commandants et des chefs d'entreprise. Chaque mois, le bulletin de l'Association Française des Capitaines de Navires (AFCAN) contient une rubrique de deux ou trois pages sur la façon dont fonctionne l'ISM. Je suggère donc aux organismes professionnels qui concernent la pêche d'en faire autant et de développer une communication de type structurel sur la façon dont vit le DUP. A mon sens, lorsque l'on souhaite qu'un processus soit intériorisé, cela passe obligatoirement par la réflexion et la communication, et je peux vous assurer qu'au sein des armements sérieux, le code ISM et son annexe DUP sont en bonne place sur les passerelles, les fiches de non-conformité étant établies régulièrement et exploitées par la direction de l'armement. C'est donc un point à méditer, et pas seulement sous pavillon français.

Gaëlle COSTIOU, Agefos PME :

Il est vrai qu'on a tendance à dire que tout se passe mieux dans la navigation commerciale, sachant que l'engagement financier est sûrement plus important. Pourtant, ayant travaillé par le passé dans les assurances maritimes, je peux affirmer au vu des chiffres qu'il y a autant, voire plus, d'accidents dans ce secteur d'activité. On peut d'ailleurs se poser des questions lorsqu'on voit certains navires à passagers...

Hervé JENOT, CESER Bretagne :

J'aimerais apporter une note optimiste. Dans le cadre de la première fournée du Fonds d'Assurance Formation Pêche et Cultures Marines (FAF-PCM) dont j'ai fait partie, les premières formations initiales en matière de cultures marines n'ont été dispensées qu'à partir de 1980 - avant cette date, même le curé du village pouvait être concessionnaire ! - et il n'était alors pas question de formation continue. Je me souviens d'ailleurs que nous devions rendre de l'argent puisqu'il n'en existait aucune. C'est pourquoi, lorsque je constate qu'il devient difficile à présent de financer les formations, je dis que nous avons gagné notre pari, la quasi-totalité des CRC ayant fait la promotion des formations continues. Il faut donc être optimiste, même s'il reste beaucoup de travail à faire dans ce domaine.

Bertrand TARDIVEAU :

Sur cette note d'optimisme, je vous invite à faire une pause pour le déjeuner et vous propose de nous retrouver à 14h00 pour la reprise des présentations et des débats. Bon appétit !

Bertrand TARDIVEAU :

Nous allons reprendre les débats et je vous invite donc à prendre place. La prochaine table ronde sera dédiée aux structures qui accompagnent les entreprises et leurs salariés dans les questions liées à la santé et la sécurité au travail, et je vous propose de commencer par le Service de Santé des Gens de Mer, représenté par Dominique Landrin.

3 / LES STRUCTURES D'ACCOMPAGNEMENT : UN APPUI PRÉCIEUX POUR LES PROFESSIONNELS

Les maladies professionnelles

Dominique LANDRIN, Service de Santé des Gens de Mer (SSGM)

Bonjour à tous ! En tant que médecin des gens de mer à Paimpol, dans les Côtes-d'Armor, je vais tout d'abord vous présenter brièvement le Service de Santé des Gens de Mer, qui joue deux rôles :

- un rôle régalien de délivrance d'un certificat d'aptitude à la navigation aux gens de mer en accord avec l'Organisation Maritime Internationale et l'Organisation Internationale du Travail ;
- un rôle de service de santé au travail avec un volet important sur la prévention des maladies professionnelles.

Si je suis parmi vous aujourd'hui, c'est pour vous parler des maladies professionnelles et surtout des troubles musculo-squelettiques (TMS) que l'on rencontre souvent dans la petite pêche et dans l'ostréiculture. Les statistiques de 2014 (commerce et pêche confondus) montrent que sur les 217 cas de maladies professionnelles déclarées aux services de l'ENIM, au total 136 relèvent de TMS (97), de lésions chroniques du ménisque (9) ou d'affections chroniques du rachis lombaire (30), soit un total de 62% pour ces trois pathologies.

La photo ci-contre, qui illustre les conditions de travail pour la pêche à la drague, montre bien que les positions adoptées sont totalement anti-ergonomiques. Les pêcheurs font travailler leur rachis, leurs bras et leurs membres inférieurs de façon anormale, entraînant des lésions systématiques au niveau des épaules, des coudes et des poignets - et notamment de très nombreux cas de canal carpien qui touchent des gens très jeunes - ainsi que des genoux et du rachis.



© SSGM

Trois facteurs expliquent le nombre élevé de TMS et de lombalgies à la pêche et à la conchyliculture :

- les facteurs biomécaniques : répétition élevée des gestes (fréquence, vitesse) ; intensité élevée des efforts (manutention de charges lourdes) ; maintien prolongé d'une posture défavorable et exposition aux vibrations ; travail au froid ;
- les facteurs organisationnels : travail sous contrainte de temps ; temps de repos insuffisant ; monotonie de la tâche ;
- les facteurs psychosociaux : stress professionnel ; forte demande psychologique, monotonie du travail et pression temporelle ; faible latitude décisionnelle.

En matière de prévention, le Service de Santé des Gens de Mer doit tout d'abord évaluer les risques professionnels en repérant les situations à risques par le biais du document unique mais surtout par la répétition des arrêts de travail et l'inaptitude au poste, qui doivent nous alerter sur ce qui se passe à bord. Les entretiens avec les marins lors de leurs visites annuelles nous permettent d'identifier les dangers. Reste ensuite à effectuer une analyse approfondie de la situation de travail.

Par ailleurs, le SSGM doit effectuer une coordination des parcours de soins : surveillance médico-professionnelle lors de la visite annuelle, prise en charge médicale par le médecin traitant, médecine physique et centres de réadaptation à l'effort - dont les résultats sont très positifs et qui, à mon sens, ne sont pas assez nombreux en France - et favorisation du maintien dans l'emploi et du retour précoce au travail.

Le SSGM peut également tenter de faire réaliser des aménagements des postes de travail, bien que ceux-ci soient difficiles à effectuer sur des bateaux qui, pour la plupart, ont plus de 30 ans. Malgré tout, de petites améliorations sont possibles telles que le rehaussement d'une table de travail pour le tri du poisson, etc.

Quoi qu'il en soit, le rajeunissement de la flotte serait une bonne chose ! En termes d'organisation, il serait également utile de mettre en place des roulements de postes afin de ne pas toujours effectuer les mêmes mouvements. Enfin, il est également possible d'agir sur la qualité des relations de travail.

La formation professionnelle joue également un rôle important en matière de prévention des TMS, notamment par l'apprentissage des bons gestes de métier, la formation à la prévention des risques professionnels et l'éducation pour la santé (formations gestes-postures) qui, à mon avis, devrait être dispensée dès l'école.

Merci de votre attention.

Bertrand TARDIVEAU :

Merci à vous. Françoise Douliazel, l'IMP peut-il jouer un rôle dans la prévention des TMS ?

Françoise DOULIAZEL, Institut Maritime de Prévention (IMP)

Avant de répondre, je vais vous dire quelques mots sur l'IMP, association dont le rôle principal est de préserver la santé et la sécurité au travail et, notamment, de prévenir les risques professionnels dans le secteur maritime en améliorant la sécurité, les conditions de vie et de travail à bord des navires ou dans les entreprises conchylicoles. Notre public est constitué d'une manière générale des salariés qui relèvent du régime de la MSA et des gens de mer inscrits à l'Établissement National des Invalides à la Marine (ENIM), ce dernier étant notre principal financeur. Notre objectif principal est donc la réduction des accidents du travail dans le secteur maritime qui, comme on l'a rappelé ce matin, est accidentogène et où la mortalité au travail est plus importante que dans tous les autres secteurs d'activité.



Basée à Lorient et rayonnant sur l'ensemble du territoire national et outremer, notre équipe est composée d'ingénieurs ergonomes et de techniciens en hygiène et sécurité qui comptent un nombre de jours d'embarquement assez conséquent et sont donc très familiarisés avec l'ensemble des métiers concernés. Bien que peu nombreux, nous avons à cœur de connaître les métiers et les entreprises afin de pouvoir intervenir au plus près des marins et des conchyliculteurs et d'accompagner les chefs d'entreprises.

Afin de mener à bien nos missions, nous bénéficions d'une base de données sur l'accidentologie et les circonstances des accidents du travail par le biais du Questionnaire sur les Circonstances des Accidents du Travail Maritime (QCATM), un document que chaque chef d'entreprise doit remplir en cas d'accident et joindre au rapport de blessure/accident, ce dernier étant destiné à déclencher la prestation maladie. Par l'intermédiaire de l'ENIM, nous récupérons l'ensemble de ces questionnaires qui nous

permettent d'obtenir des renseignements assez précis tels que la localisation géographique, les types d'accidents et leurs circonstances, les lésions les plus fréquentes, etc. Ces données nous permettent ensuite de déterminer les mesures de prévention à mettre en place et de développer les différents outils qui seront mis au service de l'ensemble des professionnels du monde maritime.

Notre première action va consister à informer et à former les jeunes des lycées et centres de formation maritimes où nous intervenons chaque année afin de les sensibiliser, avant même leur départ en stage, sur les questions de santé et de sécurité au travail et sur l'importance de s'équiper, notamment du VFI. Nous pouvons également organiser d'autres formations sur les gestes et postures à destination des différents acteurs du monde maritime qui nous le demandent. Par exemple, nous sommes récemment intervenus au sein de la Compagnie Maritime des Pêches de Saint-Malo.

Nous allons ensuite accompagner les organisations professionnelles ou les entreprises maritimes dans l'ensemble de leurs démarches d'évaluation et de prévention des risques professionnels. Il peut s'agir de questions réglementaires - par exemple sur la pénibilité - ou d'évaluation des risques dans le cadre de la rédaction du document unique de prévention. J'insiste d'ailleurs sur le terme "accompagner" car en aucun cas nous n'allons rédiger ce document ! Nous nous rendons à bord du navire ou dans l'entreprise conchylicole pour établir un diagnostic de terrain qui servira à orienter le patron ou le chef d'entreprise dans la rédaction de son DUP, qui devra normalement être effectuée en collaboration avec les salariés. Une fois les risques identifiés, des mesures de prévention seront proposées. Dans le cadre du mécénat Total, nous avons accompagné environ 200 navires et depuis, grâce au financement de la Région Bretagne et de la Région Normandie, nous pouvons régulièrement assister les entreprises de ces régions en matière d'évaluation des risques et proposer ces services aux professionnels.

Par ailleurs, nous intervenons également sur la sécurité intégrée, à savoir l'accompagnement des porteurs de projets dans la construction et l'aménagement d'un nouveau navire - même si, à l'heure actuelle, il y en a très peu - ou dans des évolutions au sein de l'entreprise. Lorsque nous le pouvons, nous essayons d'intervenir le plus en amont possible du projet afin d'orienter le porteur sur l'intégration de toutes ces mesures de prévention des risques.

Bertrand TARDIVEAU :

Merci ! Je vais à présent me tourner vers un autre ingénieur en ergonomie, Joël Maline, pour lui demander de nous expliquer en quelques mots son rôle au sein de l'ARACT dans la prise en compte des conditions de travail.

*Joël MALINE, Directeur
Association Régionale de l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT) Normandie*

Tout d'abord, je tiens à remercier les organisateurs et les professionnels du secteur de nous avoir invités. Je précise également que mon homologue Gwenaële Hamon-Carré, directrice de l'ARACT Bretagne, est présente dans la salle et pourra également intervenir si besoin est. Mon intervention de ce jour a pour but de vous présenter le rôle des ARACT et de vous donner deux exemples d'actions que nous avons mises en place dans le domaine qui vous réunit aujourd'hui.



L'ARACT est une association régionale gérée paritairement par des représentants des employeurs et des salariés. Elle est composée d'un conseil d'administration et d'équipes opérationnelles. Ce paritarisme est un paritarisme de projet - à la différence du paritarisme de gestion qui existe dans d'autres organisations - car nous n'avons pas d'argent à gérer mais des projets. Membre du réseau ANACT-ARACT de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail, nous remplissons une mission de servi-



ce public déléguée aux partenaires sociaux. Par ailleurs, nous n'avons pas de rôle coercitif et réglementaire mais uniquement une mission de conseil auprès des entreprises qui souhaitent travailler avec nous. L'ARACT n'est pas spécifiquement dédiée à l'activité maritime mais intervient également dans l'industrie et les services. Elle est néanmoins capable d'accompagner les organisations et entreprises de votre secteur en lien avec des organismes beaucoup plus spécialisés comme l'IMP. Notre but est d'inscrire la notion d'amélioration des conditions de travail dans la question de la performance économique et sociale d'une entreprise car nous pensons qu'il s'agit là d'un bras de levier important - et peut-être parfois sous-estimé - qui favorise la compétitivité et l'attractivité d'une entreprise. Par conséquent, nous instruisons les liens qui existent entre qualité de vie au travail et compétitivité sur un territoire donné.

L'ARACT accompagne au plus près les entreprises dans leurs démarches d'amélioration des conditions de travail. Le caractère paritaire de son conseil d'administration lui permet de décliner l'aspect participatif de ses missions et de ses méthodes et d'associer aux projets la direction, les représentants du personnel, lorsqu'il y en a, ou les salariés des entreprises qu'elle conseille. Il n'est donc pas question pour nous de conseiller exclusivement la direction ou les salariés, mais plutôt de "conseiller le travail". Il n'existe pas de solution toute faite mais un projet élaboré par tous les acteurs concernés, et nous sommes plutôt intéressés par le fameux écart entre le travail, la façon dont on a pensé que le travail devait se réaliser et la façon dont il se réalise effectivement. C'est dans cet écart que vient se nicher la question des conditions de travail.

La finalité fondamentale de nos actions et de nos missions est de valoriser tout ce que nous pouvons expérimenter sur le terrain pour le diffuser ensuite au plus grand nombre. Nous avons donc à notre disposition divers moyens de communication tels que sites Internet, plaquettes, vidéos, etc. qui nous permettent de diffuser ce que nous pensons être les bonnes pratiques en termes d'amélioration des conditions de travail afin que les acteurs puissent se les approprier.

Je vais à présent vous faire part de deux types d'actions. La première, qui concerne les risques professionnels dans la conchyliculture et sur laquelle je ne vais pas trop m'étendre car il existe déjà plein d'expériences dans ce domaine, est une action collective qui rassemble plusieurs entreprises sur un même sujet. Au cours d'une séance plénière, nous leur transférons des outils qu'ils vont tester sur site pour ensuite nous faire part de leurs retours au cours d'une nouvelle séance. Suite à une demande de la section régionale conchylicole Normandie-Mer du Nord et en collaboration avec le MSA, le CFPPA de Coutances qui a une mission spécifique sur ce sujet, la DIRECCTE et le Ministère de l'Agriculture, nous avons procédé à des analyses du travail réel dans quatre entreprises en déclinant l'ensemble des secteurs impactés par la notion de risque professionnel, sachant que le secteur "production" (travail à l'entrepôt et sur l'estran, entretien du matériel, déplacements) n'est pas le seul concerné, contrairement à ce qu'on a tendance à croire. On oublie en effet souvent que les secteurs administratif et commercial sont également soumis à des risques.

Une fois ces analyses effectuées, nous avons souhaité faire réaliser à la section régionale qu'il y avait deux façons de remplir un document unique : une approche par risque, qui ne constitue pas vraiment un outil de prévention, et une approche par l'activité de travail qui nous paraît plus efficace puisqu'elle permet de décrire cette activité et de déterminer les dangers qui s'y rattachent. Dans le cadre de cette action, nous avons élaboré un certain nombre de critères d'évaluation spécifiques à la conchyliculture. En effet, si la notion d'identification relève bien de l'action participative avec les salariés, la notion d'évaluation appartient à la direction, qui doit faire ses choix sur les priorités à donner. Nous avons ensuite fourni à la section régionale un modèle de document unique, à charge pour elle de le diffuser, ainsi qu'un programme de formation mis à la disposition du CFPPA qui sera ensuite chargé de la dispenser.

La seconde action menée en Normandie concerne la gestion des rejets de poissons et l'obligation de débarquement. Le Conseil Régional nous a demandé d'informer les criées de Normandie sur l'impact



de cette mesure sur les conditions de travail dans les halles à marée et d'émettre des propositions en ce sens. Il s'agissait donc de placer la notion de conditions de travail très en amont en prospective d'une mesure qui allait se mettre en place progressivement. Afin de les aider à anticiper ces impacts de manutention, de déplacement, de flux et d'organisation des espaces, nous avons observé les conditions de travail existantes dans les trois criées concernées puis avons rencontré l'organisation des producteurs de Basse-Normandie et la DPMA - car, n'étant pas spécialistes en la matière, nous avons dû nous documenter sur les subtilités de cette obligation. Suite à ces entretiens, nous avons émis quelques hypothèses :

- Que rapporteront les pêcheurs ? Une étude de l'organisation de producteurs montrait qu'un débarquement de 400 à 800 tonnes d'espèces sous-taille avait été estimé pour l'ensemble des criées normandes.
- Quelle progressivité dans les espèces ? Il semblait qu'en fonction des années, les criées allaient être impactées par le merlan et la sole.
- Quelle valorisation pour ces déchets, sachant que les captures non désirées sous-taille ne peuvent rentrer dans le circuit d'alimentation humaine ?

A partir des données récoltées auprès des organisations compétentes, nous avons élaboré deux scénarios : un scénario de traitement minimal des rejets pour les criées (conditionnement et stockage frigorifique avant expédition) et un scénario "à valeur ajoutée" dans lequel les criées s'engageraient dans un traitement plus fin des rejets (stockage, tri et expédition). Une fois ces scénarios validés par les criées, nous avons mis en œuvre des simulations qui ont permis aux criées d'estimer les espaces nécessaires en fonction des flux et du stockage, ces derniers impactant bien entendu les conditions de travail, et de quantifier et d'identifier d'éventuelles manutentions supplémentaires. Nous avons également pu estimer le temps nécessaire au traitement et, dans le cas du second scénario, les investissements à prévoir (aides à la manutention, adaptation des tables de tri aux sous-tailles, etc.).

Dans le cadre de cette seconde action, différents documents ont été remis aux criées dont des algorithmes prospectifs adaptés aux deux scénarios et permettant d'identifier les investissements et les nouvelles organisations mais également les impacts probables sur les salariés actuels et futurs de la criée.

Bertrand TARDIVEAU :

J'imagine que ce travail serait intéressant à mener à bord des navires ! Quoi qu'il en soit, merci pour votre intervention, et je cède à présent la place à Florence Madec, représentante du SNEC. Dans une profession qui compte un nombre important de saisonniers, comment préparez-vous les nouveaux venus aux risques qu'ils encourent ?

Florence MADEC, Syndicat National des Employeurs de la Conchyliculture (SNEC)

En collaboration avec les comités régionaux de la conchyliculture de la Région Bretagne, nous avons développé des outils qui offrent aux entreprises un certain nombre de guides pour mieux maîtriser la sécurité au travail. Nous avons parlé ce matin du guide pour l'évaluation des risques professionnels en ostréiculture, qui a été notre premier gros chantier en collaboration avec les MSA et l'IMP. Ce travail, qui s'est étalé sur plusieurs mois, a permis d'aboutir à un document très complet que les entreprises se sont approprié au fil du temps, pas forcément aussi vite qu'il aurait fallu même s'il n'est pas forcément simple à mettre en application ! A partir de cette première expérience, nous avons poursuivi, toujours en collaboration avec les MSA et l'IMP, par la publication d'un bulletin d'information intitulé "Culture Prévention" dont douze numéros ont été édités, chacun consacré à une thématique précise qui passe en revue un assez grand nombre de situations rencontrées au quotidien par une entreprise concernée par les risques professionnels : "Accueil des nouveaux embauchés" ; "Sécurité des machines" ; "Les T.M.S. en questions" ; "Protéger pour mieux entendre" ; "Conduites addictives au travail" ;



"Conduite et circulation des engins automoteurs" ; "Le D.U.P." ; "Soleil et risques pour la santé" ; "Les V.F.I." ; "Les risques psycho-sociaux" ; "La prévention des accidents aux mains" et "Le risque chimique".
A l'heure actuelle, nous poursuivons ce travail de rédaction avec les mêmes partenaires.

En ce qui concerne l'activité conchylicole, qui est effectivement consommatrice de travailleurs saisonniers ou occasionnels qui, pour certains d'entre eux, reviennent régulièrement dans les entreprises et connaissent les caractéristiques de ces métiers, il y a chaque année de nouveaux arrivants qui découvrent les conditions de travail d'un milieu humide et souvent froid dont de nombreux facteurs sont susceptibles d'aggraver les risques d'accident du travail. Nous avons donc élaboré à destination des chefs d'entreprise un petit guide destiné à les aider à mieux accueillir le nouveau personnel en dressant un inventaire de tous les gestes à bien faire et de toutes les situations qu'ils convient de privilégier pour réduire les risques d'accident au maximum. Ces guides sont mis à la disposition de toutes les entreprises de notre ressort territorial et nous espérons qu'elles se les sont appropriés.



Enfin, dans un cadre plus réglementaire, nous avons récemment travaillé sur le compte prévention-pénibilité, chantier complexe qui n'est pas forcément simple à appréhender pour toutes les entreprises. Ce travail a abouti à la production d'un référentiel qui prend appui sur la convention collective de la conchyliculture au travers des différents postes de travail caractéristiques de l'activité. En croisant ces postes de travail avec les thématiques d'exposition aux risques, nous avons élaboré un tableau indicatif d'exposition aux risques qui, nous l'espérons, sera repris par les entreprises afin de mettre en œuvre ce compte prévention-pénibilité, obligation par ailleurs fort difficile à mettre en place.

Bertrand TARDIVEAU :

Sachant que ce travail est réservé aux salariés MSA !

Florence MADEC, SNEC :

Absolument, je n'ai pas abordé ce sujet et c'est vrai qu'il est important de le souligner. Les marins ne sont en effet pas concernés par ce compte prévention-pénibilité.

Bertrand TARDIVEAU :

La difficulté étant qu'en conchyliculture, on trouve les deux ! Pour un chef d'entreprise, ce sujet peut donc être délicat à aborder.

Florence MADEC, SNEC :

Certainement... On verra sur le terrain !

Bertrand TARDIVEAU :

On en reparlera peut-être plus tard avec Franck Jacob, qui connaît bien cette question. Je me tourne à présent vers Patrick Andro de la CFDT Maritime. Comment la prévention des risques est-elle abordée au sein des équipages à la pêche, notamment au regard de la réticence quasi-proverbiale des marins à aborder ces questions ?



Patrick ANDRO, Syndicat Maritime Bretagne-Océans - CFDT

Je ne pense pas qu'on puisse parler de réticence car un marin pêcheur n'est pas plus réticent à la sécurité qu'une autre personne. C'est peut-être tabou d'en parler, mais l'important est d'aborder la question correctement. Dans le cadre de la formation médicale obligatoire par exemple, nous avons trouvé le moyen de faire déplacer les formateurs et non pas les marins grâce aux différents centres de formation (CRCM, SNSM) qui ont joué le jeu. Par ailleurs, cette formule a permis à des équipages complets d'accéder à la formation, ce qui était beaucoup plus efficace. Le terme "réticence" n'est donc pas adapté.

Cette formation obligatoire, qui est toujours en cours, concernait 800 personnes dans le seul département du Finistère et à ce jour, 400 ont déjà été formées, rien que sur la période hivernale, il en reste donc 400 à former. Quant aux formations "PSC1" et "médical 1" qui ne concernent que les personnes responsables des soins, elles ne seront probablement pas terminées avant 2018. Par ailleurs, les retours laissent à penser que les gens qui ont bénéficié de cette formation médicale sont prêts à suivre d'autres formations si nécessaire.



Bertrand TARDIVEAU :

Si j'évoquais cette réticence, c'est qu'elle est aussi structurelle. On parle de professionnels dont les rythmes de travail sont souvent tributaires de la nature. Dans cette démarche de prévention, comment cette question des rythmes de travail est-elle évoquée parmi les équipages ?

Patrick ANDRO, SMBO-CFDT :

Il est vrai que les rythmes de travail du secteur maritime n'ont rien à voir avec les rythmes pratiqués à terre. Par ailleurs, ils dépendent en grande partie de la demande. Pour ma part, je conseille aux équipages de profiter au maximum des temps de repos disponibles.

Bertrand TARDIVEAU :

La fatigue peut en effet être un facteur aggravant dans le cadre d'un accident du travail ainsi qu'une cause importante de TMS. Comment le Service de Santé des Gens de Mer aborde-t-il ce sujet ?

Dominique LANDRIN, SSGM :

Cette question est effectivement très importante pour nous. Dans le secteur de la pêche hauturière, les cycles de sommeil dépassent rarement deux heures, ce qui fatigue énormément les organismes. C'est d'ailleurs une profession que nous allons suivre beaucoup plus régulièrement que d'autres professions du secteur maritime. La visite médicale est valable deux ans maximum, mais il est évident que pour la pêche où les rythmes de travail sont intensifs et les risques d'accident importants, la validité de l'aptitude est réduite à un an, voire à 6 mois en fonction de la personne, tant la diminution de la vigilance représente un risque accru d'accident en mer.

Bertrand TARDIVEAU :

Il y a effectivement la question de la spécificité des métiers. Comment l'IMP intègre-t-il ces différences de rythme des professionnels ?



Françoise DOULIAZEL, IMP :

En fait, nous n'allons pas vraiment influencer sur le rythme de travail mais plutôt sur l'organisation et les conditions du travail ainsi que sur l'environnement. Cela dépend effectivement des métiers, et nous allons donc analyser le travail en fonction de chaque type de pêche et de chaque navire afin de pouvoir ensuite proposer des améliorations ou même d'autres façons de travailler. En termes d'environnement, la fatigue, le bruit et les vibrations accentuent bien entendu les risques. Nous allons donc travailler à réduire au minimum les risques d'exposition au bruit, ce qui est très compliqué sur un navire existant. Nous allons ainsi proposer diverses solutions en matière d'équipement telles que les casques, les bouchons d'oreilles, etc.

Par ailleurs, toujours dans le cadre de notre convention avec la Région Bretagne, nous avons beaucoup travaillé autour du bruit et des solutions qui pourraient être mises en place à bord des navires comme les espaces en tête de bannettes pour isoler du bruit. Des expérimentations sont actuellement en cours à bord des navires, mais nous allons être rapidement confrontés au nerf de la guerre, à savoir le budget nécessaire à ces améliorations, sachant que les coûts relatifs à l'aménagement des navires sont énormes. C'est également le cas dans les entreprises pour les aménagements des postes de travail et les nouvelles machines. Quoi qu'il en soit, nous allons tout de même proposer des solutions intermédiaires pour réduire le risque, mais nous ne parviendrons jamais à l'éliminer totalement tant que nous ne pourrons pas intervenir sur des bateaux neufs.

Bertrand TARDIVEAU :

Des améliorations ont néanmoins déjà été apportées, notamment en matière de matériel médical, sachant qu'il y a une dizaine d'années, la pharmacie de bord se résumait à quelques médicaments. Pouvez-vous nous en dire plus ?

Françoise DOULIAZEL, IMP :

Sur la question des dotations médicales, l'IMP n'a évidemment rien inventé ! Nous nous sommes juste inspirés d'un dispositif existant, l'organisation de la dotation médicale B mise en place par le médecin et le pharmacien du Guilvinec et qui, à notre sens, devait se retrouver sur tous les navires. Certains l'avaient déjà mis en place, mais il nous paraissait important de démocratiser la chose. Il s'agit principalement d'organiser cette dotation médicale dans des contenants adaptés permettant de sécuriser la consultation médicale maritime, l'ensemble des intervenants et, en premier lieu, le patron. Grâce au financement de la Région Bretagne, nous avons ainsi pu équiper de ces contenants la majorité des navires disposant de la dotation médicale B, et ce pour la somme de 200 euros par dotation.

Dominique LANDRIN, SSGM :

Je trouve Françoise très humble car cela fait tout de même dix ans que nous nous battons pour mettre des dotations correctes à bord des bateaux ! Or, grâce à l'IMP qui a fédéré cette façon de procéder, nous sommes parvenus à obtenir des dotations extraordinaires d'une utilisation très simple et presque ludique puisqu'elles sont accompagnées d'une clé USB qui permet de visualiser la dotation et d'apprendre à se servir de certains équipements tels que les attelles. En effet, la formation médicale devant être recyclée tous les cinq ans, ce sont des gestes qu'on peut avoir oublié. Par ailleurs, Françoise est parvenue à convaincre les pharmaciens des armements d'utiliser cette dotation, ce qui était essentiel.

Bertrand TARDIVEAU :

Puisqu'on parle d'équipements, il m'est déjà arrivé de constater que sur certains navires, le renouvellement du matériel était parfois compliqué (VFI déjà percuté, matériel pas aux normes ou périmé,



etc.). Comment l'IMP peut-il aider les armateurs à renouveler tous ces matériels de sécurité indispensables ?

Françoise DOULIAZEL, IMP :

Ainsi que Georges Turret l'a évoqué ce matin, c'est très compliqué et il a fallu attendre le décret de 2007 pour que le VFI devienne obligatoire. A partir de cette date, on l'a donc retrouvée assez systématiquement dans les navires et assez souvent sur les marins mais nous nous sommes rapidement rendu compte que la maintenance de ce type d'équipement posait un vrai problème. En effet, comme tout matériel de sécurité, il faut s'en occuper et, encore aujourd'hui, c'est relativement compliqué. Des actions de sensibilisation sont donc nécessaires. Par le biais de démonstrations, nous avons donc prouvé que le VFI flotte - ce dont bon nombre de marins doutent - et qu'il peut sauver des vies, surtout dans des conditions extrêmes. En 2015, sur 30 événements de mer, il y a eu 6 décès dont la majorité ne portait pas le VFI. Au-delà du VFI, le marin doit également porter un matériel sécurisé et dans toutes les formations - et ce, dès le lycée - lorsque nous montons à bord des navires, nous vérifions systématiquement le matériel et en expliquons son fonctionnement ainsi que la nécessité de le réviser tous les ans, ce qui n'empêche pas de pratiquer des petits contrôles réguliers pour vérifier que tout est opérationnel. A l'heure actuelle, après une certaine période d'engouement pour l'achat et le port du VFI, on a le sentiment d'un retour en arrière, notamment en raison du coût de son entretien. Ce problème se rencontre plus souvent sur les petits navires que dans les armements de plus grande importance, qui sont souvent bien organisés et disposent de personnel dédié à l'entretien et à la vérification des matériels de sécurité. Nous poursuivons donc notre travail de sensibilisation en la matière, en partenariat avec des coopératives maritimes et des organismes comme Ouest Sécurité Marine qui travaille sur la révision des gilets.

Bertrand TARDIVEAU :

On évoquait aussi l'importance du recyclage de certaines formations, et je sais que l'IMP est intervenu à ce sujet auprès de plusieurs entreprises conchylicoles au cours des dernières années. Le SNEC en fait-il autant, et ses interventions ont-elles porté leurs fruits, notamment en matière de renouvellement du matériel de sécurité ?

Florence MADEC, SNEC :

Nous avons effectivement eu quelques retours des entreprises conchylicoles sur les interventions de l'IMP, dont elles louent la qualité, et leur façon d'appréhender la sécurité au travail a considérablement évolué. Ces interventions ont donc été très positives, et on constate une évolution assez marquée dans le comportement des chefs d'entreprise à l'égard de l'ensemble de leur personnel. On espère donc que ce que l'on constate dans certaines entreprises va continuer à se répandre car toutes les professions ont à gagner à prendre des mesures d'amélioration des conditions de travail.

Bertrand TARDIVEAU :

C'est peut-être une question un peu plus gênante, mais on reste quand même sur des métiers à forte pénibilité où l'on constate parfois un certain mal-être ainsi que des risques psycho-sociaux et même des problèmes d'addiction. Le secteur de la pêche et des cultures marines est-il vraiment un secteur où l'on constate plus de risques d'addiction qu'ailleurs ?

Dominique LANDRIN, SSGM :

On parle effectivement beaucoup des problèmes d'addiction à la pêche et à la conchyliculture. Or, suite à une enquête, nous avons établi qu'il n'y en avait pas plus qu'à terre. Il y a beaucoup de choses qui se disent, mais qui ne collent pas forcément à la réalité. La politique du SSGM en la matière



est assez simple : recherche systématique de toxiques dans les urines à l'occasion de la première inscription puis, lors des visites annuelles, contrôle systématique de toutes les personnes responsables de la sécurité ou chargées de la veille passerelle ou machines. On a parfois quelques tests positifs, mais ils sont peu nombreux.

Bertrand TARDIVEAU :

Il s'agit donc clairement d'un mythe.

Joël MALINE, ARACT Normandie :

D'une manière générale, les risques psycho-sociaux se définissent assez simplement par l'écart que ressent un individu entre sa perception des contraintes auxquelles il est confronté et des ressources dont il dispose pour y faire face. C'est cet écart qui, manifestement, est susceptible de provoquer chez lui un certain nombre de symptômes bien connus dans le stress professionnel. Cela signifie que dans ce domaine, au-delà de l'aspect subjectif, il existe bien une composante objective, à laquelle l'ARACT s'intéresse plus particulièrement. Le stress et le trouble psycho-social sont des symptômes, et dans le cadre de la recherche de prévention primaire et d'action à la source, nous tentons de cibler et de caractériser les situations de travail qui correspondent à cette notion objective et qu'on appelle injonctions contradictoires ou conflit de critères - par exemple, "faire vite et bien". Il est peut-être possible de faire vite et bien, mais dans le cadre d'un certain nombre de conditions requises et réunies, à savoir l'organisation du travail. Une fois que ces situations susceptibles d'induire un risque psycho-social ont été identifiées, on peut les inclure dans le document unique. Cette démarche en lien avec l'organisation du travail permet d'aboutir à la notion de prévention primaire que tous les préventeurs souhaitent faire partager aux acteurs de l'entreprise.

Bertrand TARDIVEAU :

On pourrait également citer l'exemple de la drague - cas très particulier et très sensible - et des difficultés que peut rencontrer ce métier dans un cadre stressant et contraignant, notamment en termes de temps.

Dominique LANDRIN, SSGM :

C'est effectivement un vaste problème car il s'agit d'un métier qui, en soi, est dangereux. La pêche aux coquilles St-Jacques qui se pratique au large n'est pas soumise aux contraintes de temps puisque les équipages ont cinq heures pour atteindre leur quota. Pourtant, malgré l'absence de cette contrainte, nous avons eu des accidents extrêmement graves depuis le début de la saison de la coquille. La pêche à la coquille St-Jacques en Baie de St-Brieuc est quant à elle très réglementée : pour préserver la ressource, les pêcheurs ne peuvent sortir que deux fois par semaine et doivent atteindre leur quota en 45 minutes. A la dangerosité du matériel de pêche s'ajoute donc cette contrainte de temps, qui génère énormément de stress et cause bien évidemment des accidents.

Bertrand TARDIVEAU :

Je vous remercie et laisse à présent la place aux questions et commentaires de la salle sur les interventions précédentes.

Marina PETIER, Scapêche :

Depuis ce matin, les sujets sont vraiment intéressants et je retrouve les problématiques que j'ai pu constater depuis les quelques mois que je suis en poste. Ma question s'adresse à Françoise Douliazel. Au début de votre intervention, vous avez indiqué que vous interveniez auprès des lycées. Or, j'ai déjà



eu l'occasion de constater parmi nos équipages des problèmes de motivation des jeunes en matière de sécurité et j'aurais voulu savoir si vous avez des retours - positifs ou négatifs - des jeunes que vous formez et quelle est leur niveau d'écoute durant les cours ?

Françoise DOULIAZEL, IMP :

Avant de vous répondre, je vais demander à Michel Runigo, du Lycée Maritime J. Cassard à Nantes, et à Jacky Couthouis, de l'École des Pêches de l'Île d'Yeu, de se boucher les oreilles ! En fait, sans citer d'endroit ni de formation, c'est très variable selon les jeunes et les lycées rencontrés. On leur propose des modules de deux heures, l'idéal étant d'intervenir peu de temps avant leur stage pour les sensibiliser aux équipements et à l'importance du port du VFI. Ensuite, plus les jeunes sont avancés dans leur parcours, plus nous parlerons de choses détaillées telles que l'évaluation des risques. Mais franchement, les résultats sont très variables et nous n'intervenons pas assez longtemps pour avoir suffisamment d'impact. Il faut savoir par ailleurs que dans ces lycées, il y a des professeurs de sécurité qui interviennent tout au long de l'année.

En termes de retour d'expérience, nous avons un intervenant en Normandie qui est également formateur au lycée et qui nous dit que les choses doivent être sans arrêt ressassées. Quoi qu'il en soit, il est certain qu'un jeune qui se retrouve en stage à bord d'un navire et qui arrive avec son beau VFI alors que le reste de l'équipage ne le porte pas risque assez rapidement de ne pas le porter non plus, ne serait-ce que pour se faire accepter. Nous en avons quand même rencontré quelques-uns qui ont continué à porter leur VFI quoi qu'il arrive !

Par ailleurs, l'année dernière, nous avons distribué un questionnaire sur le VFI pour tester le degré de connaissance des jeunes qui avaient déjà embarqué plusieurs fois, et nous nous sommes rendu compte que le sujet était assez bien maîtrisé dans l'ensemble. Les problèmes se rencontrent plutôt dans le cadre de la formation continue, où l'on constate un certain manque de connaissances en matière de sécurité et d'équipement. Par exemple, 80% des professionnels en activité que nous avons interrogés ignorent que le VFI est obligatoire et doit être révisé régulièrement.

Alain DRÉANO, CRC Bretagne-Sud :

Je souhaiterais soulever deux points. On voit bien qu'en matière de sécurité et de prévention des risques, il y a une forte tentation de piloter ce type d'application réglementaire au moyen d'outils. C'est l'une des réponses, et il en faut. Quoi qu'il en soit, au niveau de la conchyliculture, il existe des freins culturels et une dimension de représentation de la question de la sécurité et de sa place dans la vie de l'entreprise, et on voit bien que malgré tous les outils disponibles, cela ne suffit pas. Vous pouvez toujours donner une belle caisse à outils à quelqu'un, s'il n'a pas envie de bricoler, les outils ne seront pas utilisés ! Il est donc nécessaire d'effectuer des rappels auprès des entreprises et de mettre le risque en évidence au quotidien. Il faut pouvoir mobiliser la compétence auprès des entreprises de façon quasi-continue et permettre aux préventeurs de travailler avec les entrepreneurs en situation et d'effectuer des démonstrations de l'acte à risque dans l'instant afin de bien faire passer le message. A ce moment-là, l'outil peut prendre du sens. On n'a pas affaire à des lecteurs mais à des gens qui, en plus, raisonnent en termes d'obligation supplémentaire, même si au fil du temps, cette dimension finit par rentrer dans les entreprises. Si l'on veut avoir des marges de progrès, il faut que les techniciens compétents interviennent sur place de façon récurrente pour identifier les éléments à risques et pérenniser la démarche.

Par ailleurs, nous rencontrons une difficulté supplémentaire puisque la conchyliculture regroupe des personnels au régime agricole et des personnels au régime maritime. Lorsque certains "agriculteurs" sont amenés à travailler à bord des navires, nous nous heurtons alors à des contradictions juridiques, administratives et réglementaires qui sont extrêmement complexes, voire quasi-impossibles à gérer. Même si nous avons la chance d'avoir une convention collective qui essaye de donner un cadre à peu



près homogène à cet ensemble, il existe des critères culturels propres à chaque régime qui font que les choses ne sont pas toujours compatibles. Cela complique donc la vie du chef d'entreprise qui se dit que, quoi qu'il fasse, il sera en faute car il ne parviendra pas à être strictement conforme aux différentes exigences des deux régimes.

Marianne PEREZ, CFPPA Bourcefranc :

Je souhaiterais revenir sur la problématique des addictions car en tant qu'établissement scolaire, nous ne sommes pas mieux lotis que les autres. En formation initiale comme en formation continue, nous avons en effet des soucis non négligeables puisque certaines visites médicales aboutissent à des aptitudes d'un, deux ou six mois avec obligation de repasser devant le médecin des gens de mer, voire à une inaptitude. J'aimerais donc savoir comment vous procédez pour permettre à certains de retrouver leur aptitude, sachant que le but du jeu n'est pas de stigmatiser une profession. A mon sens, il y a deux solutions : soit on fait semblant de ne rien voir, soit on soulève le couvercle !

Dominique LANDRIN, SSGM :

Il est bien évident que l'idée n'est pas de rendre les gens inaptes, ce qui n'a aucun intérêt, mais plutôt de les aider à résoudre leurs problèmes. En général, lorsqu'un test est positif, on envoie la personne vers son médecin traitant ou un centre d'addictologie en fonction de son souhait, un courrier d'accompagnement étant systématiquement rédigé. Pour les professionnels en activité, un courrier est envoyé au médecin traitant afin d'obtenir une aide à la prise en charge de l'addiction et un arrêt de travail de façon à ce que la personne ne soit pas licenciée. Ensuite, on effectue un suivi très régulier, notamment en délivrant des certificats d'aptitude assez courts afin d'éviter qu'ils reprennent des produits.

Marianne PEREZ, CFPPA Bourcefranc :

En ce qui nous concerne, dans le cas où les addictions vont crescendo, il est prévu de mettre en place sur l'île d'Oléron des permanences dans le cadre du contrat local de santé dont je parlais ce matin afin d'essayer de voir comment aborder les traitements de substitution car nous devons parfois faire face à des trafics de Subutex, ce qui est très grave. Les retours d'expérience entre régions me paraissent donc essentiels pour accompagner correctement les personnes concernées par ces addictions.

Dominique LANDRIN, SSGM :

Je suis tout à fait d'accord avec vous, d'autant plus que les marins sous traitement de substitution sont parfaitement capables de naviguer avec certaines restrictions, surtout sur la veille passerelle. Quant aux trafics de produits, ce n'est plus de notre ressort, le service de santé des gens de mer n'étant pas un service de gendarmerie !

Anne SIMON, Service Social Maritime :

Je voudrais juste revenir sur la définition des risques psycho-sociaux fournie par Joël Maline et faire un lien avec le Plan Santé-Travail 2016-2020 qui invite les acteurs à travailler en pluridisciplinarité et qui, pour la première fois, insiste sur l'importance de considérer l'homme dans sa vie personnelle et familiale et pas seulement en situation de travail. A ce jour, en matière de risques psycho-sociaux, il existe en effet différents leviers et je me permets donc d'insister sur la dimension personnelle et familiale des marins. On a beaucoup parlé aujourd'hui des navires et de la formation, mais les autres aspects de la vie du marin doivent également être intégrés dans la prise en compte des risques. Vous parliez tout à l'heure des aspects subjectifs et objectifs des risques psycho-sociaux, or la réalité de la personne fait partie des aspects objectifs. Le marin va en effet aborder les dangers de la mer différem-



ment selon ce qu'il est en train de vivre sur le plan personnel. Le Service Social Maritime intervient sur cette dimension en recueillant l'histoire des personnes et les contraintes personnelles auxquelles elles sont confrontées, et nous constatons que ces éléments influent en permanence sur leur travail. A mon sens, les formations sont donc insuffisantes si la réalité personnelle n'est pas prise en compte. Par ailleurs, je rappelle que le Service Social Maritime est un acteur du milieu maritime à la disposition des entreprises et des institutions et qu'à ce titre, il peut faire remonter les constats et participer aux influences diverses qu'on peut avoir sur les personnes pour les aider à prendre en charge leurs problématiques personnelles dans le cadre de leur travail.

Joël MALINE, ARACT Normandie :

En ce qui nous concerne, sauf à aborder la question par la qualité de vie au travail où les aspects de la vie personnelle peuvent être pris en compte, il est vrai que cette approche ne relève pas forcément de nos compétences. Je profite néanmoins de votre intervention pour attirer l'attention sur l'existence de plans régionaux santé-travail qui a toutes les caractéristiques que vous évoquez, à savoir la prévention primaire et pluridisciplinaire. Avec mon homologue Gwenaële Hamon-Carré, directrice de l'ARACT Bretagne, nous avons constaté que votre secteur n'était pas présent dans nos plans régionaux santé-travail respectifs, ce qui est fort dommage puisqu'un certain nombre de mesures permettraient d'engager des projets dans votre secteur en mutualisant nos moyens. L'ARACT Bretagne et l'ARACT Normandie réfléchissent donc actuellement au moyen d'intégrer de tels projets dans les contrats santé-travail.

Jacques DOUDET, CRPMEM Bretagne :

Pour rebondir sur les dernières interventions évoquant les plans d'actions collectives associant organisations professionnelles, administrations et associations - notamment dans le cadre des comportements addictifs - les CRPMEM Bretagne et Pays de la Loire avaient porté un dossier sur la prévention des conduites addictives dans le milieu professionnel maritime (PRECADEM). Le problème, c'est que les appels à projets ARS sont extrêmement lourds et que contrairement à ce qu'on a pu entendre, les budgets ont diminué, notamment dans les départements. Nous avons donc dû suspendre ce programme, dont le premier volet a consisté à identifier les problèmes d'un point de vue qualitatif et quantitatif et dont la seconde partie, qui nous tenait vraiment à cœur et qui consistait à former des personnes (professionnels ou membres d'organisations) pour devenir des interlocuteurs auprès des armements, a dû être interrompue faute de moyens et de temps. Il faut en effet avouer que ce travail était extrêmement lourd pour nos structures. Les plans régionaux portent donc des choses particulièrement intéressantes qui n'intéressent d'ailleurs pas que la filière maritime, mais la réalité des moyens est extrêmement cruelle.

Intervention dans la salle :

Pour compléter ce que Jacques Doudet vient de dire, il faut savoir que nous avons des configurations administratives qui font que les zones ne se recouvrent pas toujours. En l'occurrence, le projet auquel il a fait allusion provient d'une démarche relative à la prévention des risques professionnels maritimes mise en œuvre avec les DIRECCTE Bretagne et Pays de la Loire. Pour sa part, suite aux propositions de la DIRECCTE Pays de la Loire et dans la mesure de ses disponibilités, la DIRM essaye avec difficulté d'intégrer quelques thématiques maritimes dans les approches très généralistes du plan régional.

Bertrand TARDIVEAU :

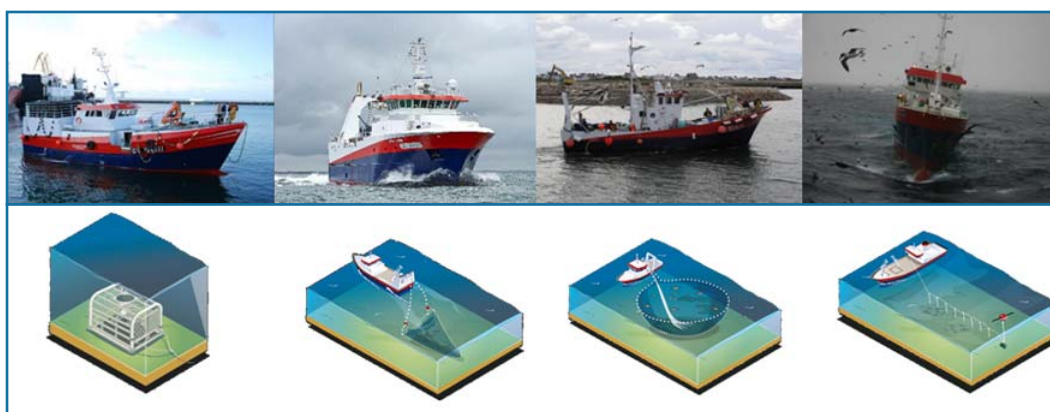
Merci à tous pour vos contributions ! J'appelle à présent Marina Petier et Franck Jacob qui vont nous faire part du regard que les entreprises peuvent avoir au quotidien sur ces problématiques de sécurité et de santé au travail.

4/ LES ENTREPRISES A L'INITIATIVE

Marina PETIER, Responsable Sécurité à la Scapêche

La SCAPÊCHE est un armement qui comprend 250 marins et 22 navires qui diffèrent tant par leurs techniques de pêche que par leur taille et leur mode d'exploitation :

- 2 caseyeurs ;
- 14 chalutiers, dont 8 basés à Lorient (un de 46 m, un de 42 m et les cinq autres entre 28 et 33 m) et 6 basés au Guilvinec et à Douarnenez (trois légèrement supérieurs à 24 m et trois légèrement inférieurs à 24 m, sachant que la réglementation en matière de sécurité change en fonction de la taille du navire) ;
- 2 palangriers : un de 55 m basé à La Réunion et un franco-espagnol qui vient de sortir de chantier après avoir été modifié à la palangre manuelle ;
- 4 bolincheurs gérés en copropriété, les patrons détenant des parts dans leurs navires respectifs et ayant donc leur mot à dire en matière de financement des mesures de sécurité.



© Scapêche

En raison de cette variété, la SCAPÊCHE va devoir gérer un certain nombre de problématiques liées à la sécurité. Elle a déjà mené un certain nombre d'actions en ce sens telle que la mise en place en 2007 du Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT), obligatoire lorsque l'entreprise a plus de 50 salariés et qui comprend actuellement quatre marins (deux patrons, un chef-mécanicien et un lieutenant). En 2010, afin de l'accompagner dans la mise en place du document unique, l'IMP a envoyé plusieurs de ses intervenants à bord de chacun des navires de la SCAPÊCHE pour présenter aux marins divers équipements de sécurité, discuter avec eux de la rédaction du document unique et émettre des propositions d'amélioration des postes de travail. Un rapport évaluant tous les risques possibles (éclairement, bruit, degrés des échelles et des escaliers, etc.) a ensuite été rédigé.

Le port du VFI, mis en place depuis 2010-2011, est très bien respecté, ainsi que le port du casque. En 2012, nous avons ajouté le Dispositif d'Alarme d'Homme à la Mer et d'Action de Sauvetage (DAHMAS) qui consiste en l'ajout à chaque VFI d'une balise qui s'active en cas de chute et déclenche une forte sonnerie à bord du navire. La position, l'azimut et la distance de l'homme à la mer s'affichent alors sur un écran positionné sur la passerelle, et les essais par beau temps, de nuit et par mauvais temps ont été très concluants. Reste ensuite la question de la récupération d'un homme à la mer, sur laquelle nous allons devoir continuer à travailler !

Des améliorations ont également été apportées aux postes de travail, principalement sur les navires neufs mais également sur certains navires qui ont été rachetés et modifiés. Par ailleurs, nous essayons de mettre en place des exercices de sécurité mensuels, même si nous sommes encore loin de satisfaire aux exigences de la réglementation.



La problématique actuelle consiste à déterminer la façon de faire vivre la sécurité à bord des navires. Pour ce faire, j'embarque régulièrement sur les différents types de navires pour faire de la prévention et des formations sur les risques chimiques et je rédige ensuite des rapports, sachant que, comme cela a été mentionné ce matin, il est très difficile d'appliquer le code du travail au milieu maritime.



Je m'appuie également sur le décret de 2007 qui stipule que tout armateur doit désigner une personne chargée de la prévention des risques à bord des navires. Bien qu'approuvé au dernier CHSCT, la façon de le mettre en place reste à déterminer, sachant que cette personne doit être désignée parmi cinq postes à bord (patron, second patron, chef-mécanicien, mécanicien en second et bosco) et qu'une candidature volontaire est préférable à une désignation d'office. Cette personne, qui sera mon interlocuteur direct en matière de sécurité et qui bénéficiera d'une formation appropriée, sera chargée de conduire les exercices sécurité et de veiller à l'entretien des EPI et à la mise à jour du document unique.

Enfin, lorsque je suis arrivée à la SCAPÊCHE il y a cinq mois, je me suis aperçue que les marins n'avaient pas fait de formation incendie depuis très longtemps, étant donné que le recyclage de cette formation n'est pas obligatoire. J'ai donc été un peu étonnée car lorsque les marins sont en mer, ils sont livrés à eux-mêmes. Avec quelques marins, nous nous sommes alors tournés vers le responsable des formations du SDIS 56 qui est spécialisé dans la lutte contre les feux de navires, l'objectif étant qu'il puisse intervenir pendant une heure avant le départ du navire pour dispenser une formation dont le parcours qualifiant s'étendra sur cinq ans : 1^{ère} année, formation extincteurs et incendies dans les aménagements et les cuisines ; 2^{ème} année, formation incendie machines dont la procédure d'extinction est différente ; 3^{ème} année, formation premiers secours qui constituera un rappel de la formation de base à la sécurité qui est obligatoire ; 4^{ème} année, formation abandon et moyens de sauvetage ; 5^{ème} année, formation ARI (appareil respiratoire isolant).



Bertrand TARDIVEAU :

Merci ! Je me tourne à présent vers Franck Jacob, dont les problématiques sont un peu différentes puisque son entreprise est beaucoup plus petite.

Franck JACOB, chef d'entreprise ostréicole
Établissement Jacob & Fils

Bonjour ! Ostréiculteur dans le golfe du Morbihan depuis un peu plus de vingt ans, je suis le patron d'une petite entreprise familiale qui compte six salariés. En raison de la crise de 2008 dont vous avez certainement entendu parler et des modifications profondes de l'organisation de la profession qui en ont découlé, je considère que j'ai exercé deux métiers complètement différents.



Mon entreprise s'articule autour de concessions en eaux profondes situées en baie de Quiberon, que nous exploitons par dragage - méthode qui me paraît un peu moins dangereuse que celle de la coquille St-Jacques en baie de St-Brieuc ! - et de surfaces situées dans le golfe du Morbihan où nous pratiquons l'exploitation d'huîtres surélevées dans des poches, comme vous pouvez souvent le voir dans les reportages.

Si, il y a vingt ans, 100% des huîtres commercialisables sortaient de la baie de Quiberon, elles proviennent toutes aujourd'hui des poches du golfe du Morbihan. Cette situation a son importance en termes de sécurité et de pénibilité et de tout ce qui doit être fait pour le bien-être et la réussite de l'entreprise car les systèmes d'exploitation reposent sur des outillages totalement différents, à savoir un ponton dragueur en baie de Quiberon et des petits pontons en aluminium dans le golfe du Morbihan. Par ailleurs, au quotidien, l'utilisation des bateaux a moins d'importance pour les salariés que le travail des huîtres qui en découle. Il y a vingt ans, lorsqu'on travaillait en baie de Quiberon, le triage des huîtres représentait une partie importante de notre activité entre le mois de septembre et le mois de décembre. Il y avait un équipage dédié au dragage en baie de Quiberon qui ramenait les huîtres à l'établissement ainsi qu'une équipe d'environ huit personnes qui travaillaient au triage et au calibrage des huîtres, soit en moyenne cinq permanents et trois saisonniers et, pour l'équipage en mer, le patron et un matelot.



Le travail à l'atelier était fastidieux car lorsqu'on mettait le premier conteneur dans la trémie en septembre et qu'on savait qu'il y en avait un peu plus de mille à passer, on en rêvait la nuit et on s'endormait en comptant des conteneurs ! Par ailleurs, les gestes étaient extrêmement répétitifs qui pouvaient déclencher des épicondylites - j'ai moi-même été opéré du coude il y a une dizaine d'années - ainsi que d'autres traumatismes du rachis, des lombaires et de toutes les parties du corps concernées par ce travail à la chaîne. Malgré tout, il était possible d'améliorer un peu les postes de travail, notamment en modifiant les positions des employés par rapport au tapis. Le travail en mer, bien qu'assez physique, était quant à lui moins fastidieux et surtout peu dangereux puisque nous étions en zone abritée.

Depuis une dizaine d'années, on cultive les huîtres en poche dont les volumes ont sensiblement diminué puisque je récolte actuellement une centaine de tonnes contre 250 à 300 tonnes auparavant. Or, qui dit moins de volume dit forcément moins de personnel. Nous n'avons donc quasiment plus de saisonniers et ne travaillons qu'avec des permanents, et le travail est beaucoup moins fastidieux puisqu'il est moins concentré à l'automne et beaucoup plus varié. En revanche, tout le monde fait un peu de tout et s'engage physiquement, et tout le monde vieillit ! Sur les sept membres de l'équipe, le plus jeune à 46 ans et le plus vieux a 56 ans, et nous y laissons tous un peu de plumes... Quoi qu'il en soit, nous essayons de prendre du recul et d'atténuer l'impact de ces changements sur notre santé.

Étant donné que, comme beaucoup de fils d'ostréiculteurs, j'avais passé ma jeunesse sur les chantiers, j'ai eu l'occasion d'exercer toutes sortes d'activités physiques et j'ai juré bien souvent que je n'exercerais jamais ce métier, puis j'ai souvent rêvé d'arrêter... On essaye donc de compenser tout ça en introduisant une dimension conviviale dans le travail, à savoir une équipe qui se connaît bien, qui fait des pauses - et pas seulement depuis qu'on est vieux ! - qui permettent d'échanger, d'ouvrir des espaces de dialogue et de rompre avec la monotonie du travail qui engendre souvent une certaine évasion et un manque de concentration qui peuvent se traduire par des blessures ou des fausses manœuvres. Le fait de rompre avec cet aspect fastidieux nous permet certainement d'échapper à une partie des accidents du travail. D'ailleurs, jusqu'à présent, mon entreprise a moins souffert des accidents que des arrêts maladie qui sont probablement liés à l'âge du personnel. Nous avons en effet tous souffert à un moment ou à un autre du canal carpien, des épaules, des hernies inguinales ou des épicondylites.



Or, le type même du travail effectué rend les solutions difficiles à trouver, notamment en raison de sa dépendance à la nature qui le rend très compliqué à planifier, ne serait-ce qu'une semaine à l'avance. Par ailleurs, nous avons la charge de garantir un travail à nos salariés et ne pouvons pas nous permettre de les laisser plusieurs jours en arrêt intempéries. En effet, le temps de travail des salariés n'est pas extensible et c'est alors le chef d'entreprise qui doit compenser, ce qui fait que tout le monde souffre de cette situation. C'est le côté contraignant de ce métier, qu'on peut difficilement éviter.

Par ailleurs, à Noël, quand je recrute un peu de personnel pour mettre les huîtres en paniers, je prends des jeunes d'une vingtaine d'années que je forme au préalable, notamment à la sécurité, et à qui j'essaie d'offrir des conditions qui leur donnent envie de revenir. Généralement, ils reviennent car pour que notre mise en paniers soit rentable - sachant que j'expédie entre 30 et 40 tonnes d'huîtres au moment des fêtes - on démarre à 6h00, on fait une pause café-croissant à 8h00 et une autre vers 10h30 pour arrêter la journée vers 12h30 ou 13h00, ce qui leur libère du temps et nous permet de préparer le travail du lendemain. Et je sais que je ne dépasserai jamais ce volume car au-delà, je serais amené à faire des journées beaucoup plus longues qui finiraient par nuire à la qualité du travail, à la rentabilité et à la santé de tout le monde. C'est donc un choix que nous assumons depuis quelques années, et sur lequel je n'ai pas très envie de revenir !

Bertrand TARDIVEAU :

Merci pour ce témoignage ! Marina Petier, que vous inspire ce rapport aux pauses et cette volonté de rompre la monotonie du travail ? Essayez-vous d'introduire cela au sein de votre entreprise, même si c'est sûrement beaucoup plus compliquée en fonction de sa taille ?

Marina PETIER, Scapêche :

En ce qui me concerne, je ne me vois pas demander à un patron de changer son rythme de travail, même si certaines techniques de pêche sont effectivement très éprouvantes. Si je commence à lui parler de pauses, il va certainement me rire au nez ! Il est vrai que je trouve le système "trois bases-une base" - soit 225 jours de mer par an - très dur, surtout que les marins exercent un travail physique dans des conditions météo souvent défavorables et avec un rythme de sommeil irrégulier. Si la dernière base se déroule dans le mauvais temps, on constate qu'ils sont très fatigués. On pourrait peut-être changer de rythme avec les nouveaux navires, mais nous n'avons pas encore abordé la question.

Bertrand TARDIVEAU :

Vous évoquez la possibilité de mettre en place sur les navires une formation dédiée à la sécurité de façon récurrente. Concrètement, comment procédez-vous ?

Marina PETIER, Scapêche :

L'idéal, ce serait une fois par mois, mais si nous arrivions à respecter la réglementation, soit deux exercices sécurité tous les trois mois, ce serait déjà bien. Souvent, quand j'en parle aux marins, ils me répondent qu'ils n'ont pas le temps. Or, à l'exception des marins des cinq navires qui ne rentrent qu'une fois par an à Lorient et qui utilisent le temps de retour pour ranger et nettoyer le navire avant de décharger la pêche, lesdits navires repartant aussitôt avec l'équipage de relève, tous les navires qui rentrent une fois par mois peuvent exploiter le temps de trajet jusqu'à la zone de pêche pour faire au moins un exercice. Je leur explique par ailleurs qu'un exercice sécurité ou incendie-abandon ne peut durer que 15 à 20 minutes maximum s'il est bien ciblé, ce dont je peux m'occuper en leur proposant des thèmes variés pour qu'ils ne fassent pas tout le temps la même chose. Je peux également leur fournir des trames d'exercices et limiter au maximum la partie administrative.



Bertrand TARDIVEAU :

L'autre contrainte, c'est le turn-over que Franck Jacob évoquait. J'imagine que c'est le cas à la SCAPÊCHE et que les démarches de prévention doivent donc être répétées régulièrement.

Marina PETIER, Scapêche :

Cela dépend des navires. Certains d'entre eux ont une équipe stable, ce qui facilite la mise en place des formations sécurité. En revanche, sur d'autres où l'équipage change tous les mois, c'est plus compliqué car même si le poste d'interlocuteur sécurité est déjà occupé par le patron ou le bosco, la communication avec le reste de l'équipage en matière de sécurité est rendue difficile au moment des différentes manœuvres de pêche où tous les membres de l'équipage sont sur le pont et où certains d'entre eux n'ont pas forcément les bons gestes. Pour autant, en cas de non-respect des procédures de sécurité, nous privilégions la discussion plutôt qu'un éventuel renvoi car le recrutement des marins est très difficile.

Bertrand TARDIVEAU :

Franck Jacob, d'un point de vue pragmatique, comment abordez-vous tous ces dispositifs réglementaires au vu de la petite taille de votre structure ?

Franck JACOB, Etablissement Jacob & Fils :

Il se trouve que je m'intéresse depuis longtemps à toutes ces problématiques et que le premier document unique a été mis en place au sein du comité régional il y a une quinzaine d'années. Le fait de s'intéresser à ces aspects permet de réfléchir à son entreprise ainsi qu'à la filière et à la façon dont elle peut rester attractive pour les futurs salariés. En revanche, en raison des nombreux domaines d'activité concernés par notre profession (aspects administratifs, contrôles vétérinaires, compte pénibilité, etc.), nous passons notre temps à remplir des papiers et cet excès de règlements et d'obligations entraîne une certaine saturation qui nous pousse finalement à nous éloigner des préoccupations importantes. Trop de règlements tuent les règlements, même si notre motivation pour ces thématiques est plutôt élevée.

J'ai eu l'occasion de participer à la CPHSCT du Morbihan, une commission paritaire d'hygiène et de sécurité dans le travail placée sous l'égide de la MSA et à présent de la DIRECCTE, au sein de laquelle nous avons travaillé avec nos collègues agriculteurs - responsables d'entreprises de travaux agricoles ou de scierie et salariés des élevages porcins - sur des problématiques transversales telles que les nuisances liées au bruit, l'exposition au soleil, etc. L'intérêt est donc bien toujours là, mais on se situait plus dans une optique d'information et de sensibilisation des chefs d'entreprises, chacun d'entre eux étant ensuite libre de faire ce qu'il souhaite.

Par ailleurs, même si en tant que chef d'entreprise, on peut être sensible à ces aspects, il n'est pas toujours facile de faire accepter certaines mesures aux salariés comme par exemple le port des lunettes de soleil à la marée. Je suis arrivé un jour avec des lunettes de soleil pour tout le monde et, au bout de deux à trois semaines, seule une salariée les portait encore ! Après avoir essayé sans succès de relancer l'affaire, j'ai fini par passer à autre chose !

Quoi qu'il en soit, je suis satisfait de constater que les débats d'aujourd'hui ciblent particulièrement le VFI, notamment au regard du nombre important d'incidents qui peuvent survenir dans les métiers de la pêche et de la conchyliculture. En ce qui concerne mon entreprise, nous allons tous les jours sur l'eau en compagnie de nos salariés et nous portons tous les VFI. Bien sûr qu'il est important de détailler les notices des produits chimiques et de la peinture que nous allons utiliser deux heures dans l'année, mais à mon sens, c'est moins primordial que le VFI et je crois que si on se focalise sur les acci-



dents qui arrivent le plus souvent dans les entreprises, on parviendra mieux à sensibiliser les chefs d'entreprises, quitte à lâcher un peu sur d'autres aspects tels que les diagnostics amiante qui ne concernent nos entreprises et nos salariés que de façon très marginale.

François GATEL, AGLIA :

J'ai l'impression que depuis le début de la journée, on parle beaucoup de la sensibilité des personnes aux questions de santé et de sécurité et qu'il est beaucoup plus facile d'avancer sur ces thématiques lorsque les personnes ou les entreprises se sentent réellement concernées, Franck Jacob et la SCAPÊCHE en étant deux bons exemples. Il est donc relativement simple d'atteindre ces personnes lorsqu'elles y sont sensibles, et je me demande surtout comment faire pour sensibiliser les plus réfractaires. Par exemple, à la SCAPÊCHE, au vu du nombre important de navires concernés, j'imagine que certains capitaines sont sensibles à ce sujet alors que d'autres ne veulent pas en entendre parler. Comment parvenez-vous à les sensibiliser et à faire passer le message ? En effet, les outils et les structures d'accompagnement existent déjà, mais la prise de conscience des personnes concernées est encore loin d'être générale. Par conséquent, ainsi que se demandait Georges Tourret ce matin, comment faire pour que cette question "santé-sécurité" devienne une question sociétale ?

Marina PETIER, Scapêche :

La réponse n'est pas évidente ! Je ne dirais pas que certains patrons ne sont pas sensibilisés, mais plutôt qu'ils ont leur propre perception de la sécurité, surtout en fonction de leur expérience et, pour certains, de leur âge. Le message va donc passer le temps de la communication puis ils feront comme ils l'entendent. Dès que je le peux, je fais passer le message à un équipage motivé afin qu'il serve d'exemple. En tant que responsable sécurité, il est également important que je sois présente le plus souvent possible car rester dans mon bureau ne sert à rien. Je dois donc aller au contact des équipages, les écouter, discuter avec eux et faire des retours d'expériences, ce qui leur parle beaucoup plus que n'importe quel document. Parfois, il faut aussi savoir ne pas trop insister pour revenir ensuite à la charge.

Bertrand TARDIVEAU :

Il s'agit donc, j'imagine, d'un travail de persuasion au quotidien.

Marina PETIER, Scapêche :

Oui ! Par ailleurs, mon prédécesseur avait l'habitude de faire des exercices au départ des navires, et j'ai donc fait comme lui au début. L'un des patrons m'a alors fait sentir qu'il était sous pression et que ce n'était pas le moment. J'ai répondu que ça ne posait pas de problème et que, de toute façon, ce n'était pas à moi de les faire mais à lui et à son équipage, et que le temps de trajet me semblait particulièrement adapté, ce dont il n'était pas forcément convaincu. J'ai pris comme exemple les essais de combinaison d'immersion en suggérant qu'au lieu de la faire essayer simultanément à tout l'équipage, chaque marin se présente à la passerelle pour l'essayer en fonction de son emploi du temps et que le patron en profite pour lui expliquer son rôle en cas d'abandon ou d'incendie, ce qui serait déjà ça de gagné. Le soir même, je recevais par e-mail la photo de tout l'équipage en tenue, ce qui m'a fait plaisir car cela prouvait qu'ils n'étaient pas si réfractaires que ça ! Tout dépend en effet de la façon dont la communication est engagée. Même chose pour les interlocuteurs de sécurité. Lorsque j'en discutais avec Cédric de l'IMP, je parlais sur un an pour leur mise en place alors que lui pensait qu'il en faudrait au moins cinq ! Or, à peine embarquée sur l'un des navires où j'ai eu l'occasion de participer à la pêche, le contact est bien passé et deux mois après, il y avait un interlocuteur sécurité à bord, bien que je n'ai rien demandé de précis, que je me sois contentée d'évoquer le sujet et qu'il s'agisse en plus d'un bateau où l'équipage tourne souvent. Bien entendu, il y a des navires sur lesquels ce sera plus difficile. J'ai l'exemple d'une fois où quelqu'un du bord a pris l'initiative de faire un exercice. Lorsqu'il a sonné l'alarme, tous les membres de l'équipage ne sont pas montés sur le pont - ce qui est déjà



inquiétant - et lorsqu'ils ont compris qu'il s'agissait d'un exercice, ils ont fait demi-tour... Tous les cas sont différents, et il faut l'accepter et essayer de progresser.

Bertrand TARDIVEAU :

Il reste donc encore pas mal de chemin à parcourir ! Quoi qu'il en soit, je vous remercie pour vos témoignages. Nous allons à présent voir la façon dont ces questions de santé et de sécurité au travail sont abordées dans les autres secteurs et notamment dans l'agriculture et le bâtiment. J'appelle donc Hervé Guillotel, responsable prévention, santé et sécurité au travail à la Mutualité Sociale Agricole (MSA), Nicolas Lebon, secrétaire général de la Fédération Régionale du Bâtiment et Dominique Marianne, ingénieur prévention à l'Organisme Paritaire de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics (OPPBTP), afin de nous faire part de leurs expériences dans ces secteurs qui sont, je crois, assez en avance sur le secteur maritime.

Je vais demander à Hervé Guillotel de bien vouloir commencer. Le monde agricole a certains traits communs avec les secteurs de la pêche et des cultures marines. Comme les obligations en matière de santé et de sécurité y sont-elles appréhendées ?

5 / ET DANS LES AUTRES SECTEURS : QUEL CONSTAT ?

Hervé GUILLOTEL, Mutualité Sociale Agricole (MSA)

Avant de répondre à votre question, je tiens à dire que je suis ravi d'être parmi vous aujourd'hui car ça me permet de découvrir ce qui se fait dans d'autres activités et de profiter des différents échanges. Je vais également vous dire quelques mots sur la MSA. Il s'agit d'un organisme de protection sociale qui couvre les salariés et non-salariés du monde agricole et qui appelle les cotisations sociales, d'où son appellation de guichet unique. La MSA dispose également d'un service santé et sécurité au travail composé de médecins, de préventeurs et d'infirmiers.

En termes de santé et de sécurité au travail, les actions de la MSA ne sont pas très éloignées de celles du secteur maritime. Je vais malgré tout me permettre d'insister sur un point qui n'a peut-être pas été assez développé aujourd'hui, à savoir la prévention primaire. En effet, nous pensons que dès lors qu'un projet de conception se dessine, il faut rentrer dans l'échange pour tenter d'intégrer les éléments de prévention en amont de ce projet, et ce qu'il s'agisse d'un chantier ostréicole, d'une station de lavage de poireaux du côté de St-Malo, d'un abattoir de découpe ou d'une salle de traite. Pour ce faire, nous jouons sur un certain nombre de réseaux afin de faire en sorte que tous les gens qui conseillent les agriculteurs puissent monter en compétence et s'approprier la façon de concevoir et d'implanter les divers éléments de l'installation prévue afin que l'exploitant soumette à son fournisseur un cahier des charges dans lequel les aspects de prévention sont déjà intégrés. Cette méthodologie s'applique également à la rénovation des anciennes installations, même si j'ai cru comprendre que dans le monde maritime, le fait de modifier des navires de plus de trente ans n'était pas si simple ! Quoi qu'il en soit, là où c'est possible, essayons d'activer ces champs-là.



Par ailleurs, il nous paraît également important de recréer un lien entre la prévention et le travail. En effet, on parle des accidents et des TMS, mais on doit aussi se demander pourquoi, à un moment donné, les gens se mettent en situation de risque. En effet, croyez-moi, lorsqu'on a affaire à un accident grave, il n'a jamais été provoqué volontairement mais découle quasi-systématiquement de la volonté de réaliser le travail et de l'impossibilité de mettre en application toutes les mesures de pré-



vention. Notre travail est de comprendre pourquoi, et lorsqu'on analyse un peu finement l'histoire des accidents, on trouve toujours des éléments qui interviennent en amont et que nous devons prendre en compte. Par exemple, lorsque le travail génère des contraintes qui font que la personne ne peut pas faire autrement que de contourner les mesures de préventions qui devraient être mobilisées, cette personne va probablement faire le choix de se taire et le problème ne sera pas identifié. On a donc intérêt à mettre la question du travail en débat. Lorsqu'on prend le temps de réaliser des diagnostics au sein des entreprises en collaboration avec les salariés ou les exploitants et d'analyser la façon dont le travail est réalisé, cela permet d'identifier et de mobiliser certains leviers.

Enfin, dans le monde agricole, nous croyons beaucoup au travail en réseau. Lorsqu'on aborde une problématique - par exemple la conception d'une salle de traite - il est en effet toujours intéressant de regrouper des professionnels pour en discuter et recueillir des témoignages d'actions concrètes, ce qui permet de progresser et de réaliser que les actions envisagées ne sont finalement pas insurmontables. Nous pratiquons donc cette mise en réseau dans les exploitations agricoles, les entreprises de travaux agricoles, le secteur du paysage, etc., d'autant plus que cette façon de travailler permet de démultiplier notre action puisque que nous ne sommes que huit conseillers en prévention et treize médecins sur les départements de l'Ille-et-Vilaine et du Morbihan.

Bertrand TARDIVEAU :

Merci ! J'en viens à présent au secteur du bâtiment et invite Nicolas Lebon et Dominique Marienne à prendre la parole. J'en profite pour leur poser une question un peu naïve : le secteur du bâtiment a très tôt pris en considération ces problématiques de prévention, de sécurité et de santé au travail. Pour quelle raison, et comment s'y est-il pris ?

Santé, sécurité, hygiène et amélioration des conditions de travail dans le BTP

Dominique MARIENNE, OPPBTP Bretagne

Nicolas LEBON, Fédération Régionale du Bâtiment (FRB) Bretagne

Dominique MARIENNE, OPPBTP Bretagne :

Avant de présenter l'OPPBTP, je vais vous citer les six grandes catégories de difficultés auxquelles les entrepreneurs de BTP sont confrontés aujourd'hui, dont certaines sont similaires à celles que vous pouvez rencontrer dans le monde maritime :

- une multitude de risques à évaluer (chutes, TMS, risques chimiques, etc.) ;
- l'absence de prise en compte des principes généraux de prévention (PGP) par les maîtres d'œuvre ;
- les contraintes imposées par les maîtres d'ouvrages, les architectes et les coordinateurs sécurité ;
- La diversité et la multiplicité des lieux de travail : diversité des chantiers et des environnements, variation des conditions météorologiques, présence des différents corps de métiers sur chaque chantier, etc. ;
- la difficulté d'instaurer de façon permanente une véritable culture prévention dans l'entreprise, du chef d'entreprise à l'opérateur, afin de minimiser l'écart entre le travail prescrit et le travail réel ;
- une réglementation excessivement abondante et complexe, problème auquel le secteur maritime est également confronté ! En effet, même si cette réglementation a permis de diminuer le nombre d'accidents, certains de ses aspects sont extrêmement compliqués à gérer pour les entreprises comme par exemple dans le cas du désamiantage, qui reste aujourd'hui un sujet très complexe.

Nicolas LEBON, FRB Bretagne :

En complément, je tiens à dire que les bâtisseurs de la terre ont beaucoup de respect pour les gens de la mer et que je suis très heureux d'être devant vous pour cette journée d'échanges. Mon collègue de la branche bâtiment Bretagne est tout de suite rentré dans le vif du sujet avec les six catégories de



risques, et je vais donc me permettre de rappeler que cette branche représente 20 000 entreprises qui emploient 55 000 salariés. On a d'ailleurs coutume de dire que nous sommes très proches de nos cousins les agriculteurs en poids, en taille d'entreprise et en répartition sur l'ensemble du territoire puisque, par définition, toutes les communes ont un plombier, un électricien et un menuisier.

Lorsque j'ai été invité à ce colloque, j'ai essayé de réfléchir aux parallèles existant entre les métiers du bâtiment et ceux de la pêche, et j'en ai trouvé beaucoup. L'exemple des délais a été cité tout à l'heure, et je pense que quand vous partez en campagne de pêche, vous avez un certain temps pour la réaliser.



C'est la même chose dans le bâtiment où un délai de réalisation est fixé par le maître d'ouvrage au début d'un chantier, cette notion de temps étant l'un des pires ennemis de la sécurité. Aujourd'hui, nous travaillons tous en mode accéléré, tout doit aller très vite et le maître d'ouvrage veut que le bâtiment soit sorti de terre avant même qu'il n'ait été conçu par l'architecte, et je pense que nous devons être très vigilants sur les délais dans lesquels les commandes sont prises et qui sont sans cesse accélérés. Or, on sait très bien qu'une partie de la sécurité se joue en amont, qu'il s'agisse d'un départ en mer ou d'un chantier, et dans ce dernier cas on parle de préparation de chantier.

Or, les professionnels du secteur nous font de plus en plus souvent part de l'impossibilité dans laquelle ils se trouvent de préparer les chantiers correctement et d'installer les équipements de sécurité nécessaires en raison des délais de plus en plus courts.

Par ailleurs, le bâtiment, tout comme la pêche, est tout d'abord une affaire d'hommes et de femmes, et ceux-ci sont tous faillibles en matière de sécurité. Les politiques de prévention doivent donc prendre en compte l'aspect humain qui, dans le bâtiment, est intégré dès la formation initiale. Dans les CFA, la première semaine d'intégration des apprentis est en effet dédiée à la sécurité. Au cours de cette semaine, on incite les jeunes de 15 ou 16 ans à faire un "rapport d'étonnement", c'est-à-dire à se demander pourquoi ils doivent porter un casque, des chaussures de sécurité ou des protections auditives. Au départ, ils nous regardent un peu avec des yeux de merlans frits - pardonnez l'expression ! - et au bout des cinq jours, ils comprennent pourquoi ces équipements de sécurité sont nécessaires. A partir de là, nous mettons en place notre politique de prévention et lorsque les jeunes sont intégrés dans les entreprises, ils peuvent montrer la voie, sachant que le nombre d'accidents les concernant est très élevé, notamment en raison du sentiment d'invulnérabilité que l'on éprouve à leur âge. En tant que public fragile, ils doivent donc absolument être mis en sécurité, même s'ils sont sensibilisés les premiers.

Voilà, avant d'aborder l'historique de la création de notre organisme de prévention, les similitudes que j'ai trouvées entre nos métiers respectifs, et j'espère que ce colloque nous permettra d'en discuter plus avant si vous le souhaitez, l'enjeu étant de mettre en place une politique de prévention par rapport à des entreprises dispersées sur le territoire et des comportements individuels qui, par définition, diffèrent tous les uns des autres.

Dominique MARIENNE, OPPBTP Bretagne :

L'Organisme Professionnel de Prévention du BTP a été créé en 1947 à partir du fait que 90% des entreprises françaises du BTP avaient un effectif inférieur à dix salariés - ce qui est également le cas en Bretagne - et ne bénéficiaient donc pas des structures et des moyens nécessaires en matière de prévention. Ses trois principales missions sont le conseil, l'information et la formation (environ soixante dédiées au BTP). En termes de conseil, nous accompagnons les entreprises sur le terrain - car, comme sur les bateaux, c'est la meilleure façon de comprendre les difficultés rencontrées par les équipes et d'échanger avec elles - en mettant en avant les témoignages et les retours d'expérience sur les bonnes pratiques. Enfin, en 2012, nous avons mis à jour notre site Internet dédié à la prévention BTP. Il s'agit d'un outil gratuit mis à la disposition de l'ensemble des acteurs de la construction et qui permet



aux entreprises de rédiger leur document unique et de télécharger des documents dédiés à la profession (suivi du matériel, gestion du personnel, etc.).

Nicolas LEBON, FRB Bretagne :

J'ajouterai que la création de cet organisme de prévention remonte à l'après-guerre, quand il a fallu reconstruire la France, nos prédécesseurs ayant eu la bonne idée de créer les entités nécessaires à l'accompagnement du développement de la filière dans des bonnes conditions, et ce de façon paritaire. La branche bâtiment est en effet gérée en collaboration avec les syndicats de salariés de l'ensemble des organismes créés, ce qui lui confère une certaine légitimité aux yeux des publics de salariés et donc de la main-d'œuvre qui constitue 70% de l'activité de bâtiment. C'est probablement la raison pour laquelle notre politique de prévention rencontre un certain succès.

Alors, pourquoi tout ceci ? Avec Dominique, nous n'avons pas souhaité commencer notre présentation par ces chiffres afin d'éviter l'effet "douche froide", mais il faut pourtant bien admettre que notre secteur d'activité est très accidentogène. Comme vous, nous faisons face à des risques inhérents aux métiers qui sont peut-être plus forts que dans les autres secteurs.

Dominique MARIENNE, OPPBTP Bretagne :

Effectivement ! En termes de fréquence tout d'abord, puisqu'en 2014 en France, on a recensé un accident par minute sur 226 jours travaillés et un décès tous les 2 jours et demi sur 365 jours, soit l'équivalent de 28 175 salariés arrêtés pendant un an pour un coût AT/MP estimé de 3 à 5 milliards d'euros. Par ailleurs, en cinq ans environ, la région Bretagne a déploré un accident mortel par mois - ce qui est encore beaucoup trop - pour un montant de 236 millions d'euros. Au-delà des chiffres, il s'agit avant tout de victimes, et notre rôle est d'en réduire le nombre au maximum, sachant bien entendu que le risque zéro n'existe pas... Ceci dit, la profession a fait un grand pas en avant puisque le taux de fréquence et de gravité diminuent de manière continue depuis 1995. En effet, l'indice de fréquence des accidents du travail a baissé de près de 15% en 5 ans, soit la plus forte baisse jamais enregistrée. Ces résultats ont pu être obtenus grâce à la prise de conscience des entreprises, à la formation, à la réglementation et à l'existence d'organismes tels que le nôtre. Pour autant, le chantier n'est pas terminé et la marge de progression reste importante.



Nicolas LEBON, FRB Bretagne :

Sachant que c'est la fin de la journée, nous allons à présent aller droit au but et vous donner quelques idées d'actions que nous avons développées et qui peuvent probablement être transposées à d'autres secteurs d'activité. Au sein de notre organisation professionnelle, nous avons bien entendu créé des commissions sur la prévention des risques qui réunissent des professionnels. Par ailleurs, lorsque nous repérons une entreprise qui a mis en place des démarches vertueuses en matière de prévention, nous l'encourageons à les partager avec les entreprises et corps de métiers avec lesquelles elle travaille car nous croyons beaucoup aux échanges entre professionnels et avons pu constater que le message passe toujours mieux que lorsqu'il vient de nous ! Par ailleurs, en matière de prévention, tous les salariés de l'entreprise doivent jouer le jeu sinon ça ne fonctionne pas.

En parallèle, nous organisons des formations avec l'OPPBTP et cherchons à simplifier la tâche du chef d'entreprise et à lui montrer que la prévention, ce n'est finalement pas si compliqué. Nous cibons également le chef de chantier car l'activité étant dispersée sur plusieurs sites, le patron ne peut pas être partout. Il est donc responsable des salariés qui travaillent pour lui et doit montrer l'exemple et s'assurer que le chantier démarre dans des conditions de sécurité satisfaisantes.



Au-delà des discours sur la santé et la sécurité, qui deviennent parfois un peu incantatoires et perdent de leur effet - notamment face à l'attitude fataliste de certains - nous travaillons également à la préparation du chantier en amont et à la limitation des risques en atelier. Par conséquent, lorsque l'équipe arrive sur le chantier, les opérations sont simplifiées et plus mesurées, ce qui permet de diminuer les risques. Cette méthodologie s'inspire de l'industrie, où les accidents ont également été limités, et elle est aujourd'hui appliquée aux métiers du bâtiment avec un certain succès.

Par ailleurs, au-delà des catastrophes humaines qu'ils représentent, les accidents génèrent des dépenses extrêmement importantes. Aujourd'hui, vous travaillez tous avec des marges réduites et vous êtes donc forcément très sensibles à l'argument économique. Dans notre secteur, les patrons l'entendent et cet aspect permet également de faire avancer les choses en matière de prévention.

Dominique MARIENNE, OPPBTP Bretagne :

En complément, lorsque nous prodiguons des conseils aux entreprises - même si ceux-ci arrivent très souvent après que les accidents se soient produits - nous travaillons selon le principe OTH : Organisation-Technique-Humain. On a en effet tendance à se focaliser sur l'aspect technique des choses et à délaisser l'organisation. Or, quand on travaille avec l'entreprise à l'analyse des causes, on constate dans ce domaine des lacunes qui, si elles ne sont pas comblées, se répercutent sur la technique et sur le comportement humain et entraînent les mêmes problèmes. Par exemple, comment imposer à un opérateur de porter son casque si son responsable ne le porte pas ? En ce sens, l'OPPBTP joue un rôle d'observateur et de facilitateur. Quant à l'aspect économique, nous avons étudié le lien qui existe entre la prévention et la performance afin de pouvoir démontrer à un chef d'entreprise ou un chef de chantier que l'investissement fait en matière de prévention va rapporter à l'entreprise. Cette étude, qui a porté sur 180 entreprises de toutes tailles, nous a permis de montrer qu'un euro investi rapportait en moyenne 2,34 €. Par conséquent, de plus en plus de responsables sécurité au sein des entreprises s'appuient sur cette étude pour convaincre leur encadrement en interne.

Nicolas LEBON, FRB Bretagne :

Pour notre part, nous avons des entreprises de taille un peu plus importante qui ont mis en place des démarches différentes des petites entreprises, qui constituent l'essentiel du secteur du bâtiment breton, et qui ont des pratiques intéressantes telles que le quart d'heure sécurité qui consiste à démarquer toute journée par un exposé des tâches à accomplir, des éventuels dangers à surmonter et des conditions de sécurité principales à mettre en œuvre pour pouvoir réaliser le travail prévu. Ce quart d'heure peut avoir un bon rendement en protégeant l'intégrité physique des opérateurs.

Bertrand TARDIVEAU :

Vous évoquez le fait que les entreprises du bâtiment ou de l'agriculture sont principalement de petite taille. N'est-ce pas compliqué de sensibiliser ces petites structures afin de leur faire adopter des démarches vertueuses en matière de sécurité ?

Hervé GUILLOTTEL, MSA :

C'est une question très intéressante, car vous n'ignorez pas que la production agricole est actuellement en difficulté, et ce pour différentes raisons. Pour autant, j'aurais plutôt tendance à voir le verre à moitié plein. En effet, les personnes qui gèrent seules leur exploitation agricole ou qui sont en GAEC à deux ou trois associés ou avec des salariés cumulent les statuts d'opérateur, de cadre d'entreprise et de décideur/investisseur. Comme ils maîtrisent très bien leur activité, ils sont en mesure de mettre en œuvre des actions pour améliorer l'existant comme par exemple la rédaction d'un règlement intérieur destiné à gérer les relations interpersonnelles au sein d'un GAEC ou la tenue de réunions hebdomadaires pour faire le point sur le travail à effectuer. De la même façon, en matière de lourdeur admi-



nistrative, certains agriculteurs ont développé des stratégies d'adaptation tout à fait remarquables et qui anticipent très bien les différents contrôles auxquels ils sont soumis régulièrement.

Par ailleurs, nous avons également affaire à des grands groupes industriels de transformation comme les abattoirs qui sont beaucoup plus structurés mais dont les décideurs, en raison de leur éloignement géographique, sont assez difficiles à sensibiliser. Par conséquent, même si ces entreprises possèdent leurs propres structures intermédiaires de prévention, ce n'est pas toujours simple d'y faire évoluer les choses alors que dans les PME, les échanges entre la direction et les salariés sont facilités du fait de leur proximité. Le fonctionnement dont parlait Franck Jacob tout à l'heure se retrouve d'ailleurs dans toutes formes d'activités, et l'on peut s'appuyer sur ce genre d'exemple pour convaincre ses pairs qu'il est possible de progresser assez rapidement dans le domaine de la prévention.

Nicolas LEBON, FRB Bretagne :

En ce qui nous concerne, nous organisons deux actions emblématiques chaque année :

- la journée de la prévention qui se tient au printemps et qui implique des maîtres d'ouvrage et des maîtres d'œuvre, et à laquelle nous convions toutes les entreprises - et si possible les petites - pour qu'elles puissent bénéficier des expériences des autres en matière de sécurité ;
- l'opération "100' pour la vie", organisée en collaboration avec nos centres de formation et à destination des chefs d'entreprise et des apprentis, qui nous permet de répéter les messages, de rappeler les chiffres d'accidentologie et d'insister sur les conséquences pour l'entreprise et sur la mise en cause de la responsabilité pénale du chef d'entreprise, sachant que le témoignage d'un patron qui a été placé en garde à vue suite au décès de l'un de ses employés a toujours beaucoup d'impact sur l'assistance.

Ces actions de mise en réseau permettent donc de faire comprendre aux patrons des entreprises plus modestes que la mise en place des mesures de sécurité n'est pas si compliquée et que chacun est capable, selon ses moyens, d'enclencher un acte de prévention dans son quotidien.

Dominique MARIENNE, OPPBTP Bretagne :

Pour revenir sur la notion de réseau et sur les petites entreprises, les réunions avec les entrepreneurs que nous organisons régulièrement en collaboration avec la Fédération Régionale du Bâtiment ont abouti à la création d'un réseau à l'initiative des chefs d'entreprise de petite taille qui se sentent alors moins seuls face aux problématiques de sécurité et de prévention. Par ailleurs, les échanges entre petites structures se font beaucoup plus rapidement et l'association des opérateurs dans le document unique et dans le choix des EPI se fait presque naturellement, ce que l'on ne retrouve pas aussi facilement dans une structure plus importante.

Nicolas LEBON, FRB Bretagne :

Je rejoins totalement Dominique Marianne sur ce point. Il est vrai qu'il est parfois plus facile et plus rapide de faire circuler l'information dans des petites structures, et j'imagine que la même chose s'applique au domaine de la pêche, le fonctionnement d'un navire de pêche pouvant probablement s'apparenter à celui d'une petite entreprise dont le patron occupe plusieurs postes. C'est plus complexe dans les grandes structures avec des chaînes de commandement et des services très structurés qui font que le délai de transmission de l'information est beaucoup plus long.

Hervé GUILLOTTEL, MSA :

Pour faire le lien avec le public présent aujourd'hui, les MSA de Bretagne ont beaucoup travaillé avec les sections régionales conchylicoles Bretagne Nord et Sud, et il est vrai que le fait de bénéficier de



têtes de réseau qui parviennent à fédérer des professionnels dans le cadre des débats sur la santé et la sécurité au travail permet de démultiplier l'action de façon beaucoup plus rapide. Partout où c'est possible, cette notion de réseau doit donc être développée, même si le nombre de salariés agricoles et ostréicoles n'est pas forcément très élevé, sachant que l'activité ostréicole représente plus d'1,2% des maladies professionnelles avec arrêt en France.

Intervention dans la salle :

A votre avis, la volonté politique passe-t-elle par la réglementation ?

Nicolas LEBON, FRB Bretagne :

Bénéficiant peut-être d'un peu plus de liberté de parole pour m'exprimer sur le sujet, je répondrai car c'est le sentiment de l'organisation que je représente. Je prendrai comme exemple la réglementation sur la pénibilité dont Franck Jacob a parlé tout à l'heure et qui a tendance à ajouter des contraintes supplémentaires qui sont inappréciables dans le quotidien des métiers que l'on pratique et qui génère une vraie lassitude chez les chefs d'entreprise. Nous n'avons d'ailleurs pas hésité à le dire à tous les politiques que nous avons pu rencontrer. J'irais même jusqu'à dire que plus il y aura de réglementations, moins il y aura d'envie de faire de la politique de prévention.

Hervé GUILLOTEL, MSA :

Pour compléter la réponse, je me réfère aux propos de Joël Maline concernant le fait de considérer l'évaluation des risques comme une opportunité plutôt qu'une contrainte. Je pense en effet qu'il ne faut pas dissocier les conditions de travail et la prévention des risques de la performance globale de l'entreprise. Lorsqu'on parviendra à faire accepter ce discours, on arrivera à trouver des leviers. Bien entendu, encore faut-il en apporter la démonstration et, en ce sens, la démarche de l'OPPBTP est tout à fait intéressante. De notre côté, nous travaillons à la mobilisation des directions des abattoirs de transformation de la viande pour tenter de trouver des leviers de performance, par exemple autour du rendement matière. Bien entendu, si notre démarche est avant tout hygiéniste, elle permettra peut-être de rassembler les personnes concernées autour d'autres problématiques telles que la limitation des TMS dans les abattoirs. La réglementation est bien évidemment nécessaire, même si j'aurais tendance à dire que malgré un certain nombre d'articles figurant dans le Code du travail, les accidents du travail sont toujours aussi nombreux ! A mon sens, il est plus important d'essayer d'analyser les circonstances d'un accident afin d'en comprendre les causes plutôt que d'être dans le jugement.

Benoît BITEAU, Région Nouvelle-Aquitaine :

En tant que délégué à la mer et paysan cotisant à la MSA, j'ai écouté les débats avec beaucoup d'attention et me suis retrouvé dans la majeure partie des propos de Nicolas Lebon car il y a effectivement des similitudes entre nos métiers respectifs. J'ai ainsi retenu quelques axes clés qui me paraissent fondamentaux : la notion de prévention et d'anticipation, l'importance de toucher les jeunes et le lien terre-mer, sujet qui me tient particulièrement à cœur.

Sur la prévention et l'anticipation, j'ai entendu des choses intéressantes de la part du représentant de la MSA, et sans vouloir montrer cette dernière du doigt, je pense que ses actions de sensibilisation dans le monde agricole ne vont pas assez loin en termes de maladies professionnelles et notamment à celles liées aux pesticides. Aujourd'hui, la MSA conseille le port de combinaisons mais n'alerte pas suffisamment en amont sur la dangerosité des pesticides. En tant qu'agriculteur, j'ai d'ailleurs pu le constater dans les formations certiphyto. On vient de parler d'opportunité, et je considère que pour l'agriculteur, le fait de ne pas utiliser des pesticides peut également être une opportunité, tant sur le plan économique sur celui de la santé, surtout quand on sait que ceux qui sont atteints de maladies liées à l'utilisation des pesticides sont rarement reconnus. Je pense donc qu'il est essentiel de traiter



ce sujet très en amont et ne pas se satisfaire d'une situation existante sous prétexte qu'il s'agisse de pratiques habituelles. Nous devons nous autoriser à remettre ces pratiques en cause, même si ces pesticides sont des produits autorisés.

Par ailleurs, les organismes que vous représentez doivent bien évidemment cibler les jeunes qui, comme le disait Nicolas Lebon, ont souvent tendance à se croire invulnérables. Il faut donc les alerter sur les dangers auxquels ils s'exposent car si je reprends mon exemple, les pesticides ont des effets aussi dévastateurs sur les jeunes que sur un public plus âgé.

Enfin, je conclurai sur la logique du lien terre-mer en termes de prévention et d'anticipation. Nous sommes ici dans une assemblée où le public est composé d'acteurs de la mer, pêcheurs et ostréiculteurs. J'ai assisté récemment à Bordeaux à une conférence sur la réforme du droit international de la mer au cours de laquelle on s'est interrogé sur les raisons de la dégradation de la biodiversité marine et sur l'origine des pollutions. Or, il s'est avéré que 80% de ces pollutions proviennent de la terre. Par conséquent, dans une logique où on attraperait le sujet très en amont, si on limitait l'utilisation des pesticides, on éviterait probablement un nombre important de maladies professionnelles dans le monde agricole mais on œuvrerait également, dans une approche globale et une logique de cercle vertueux, à la réduction significative de ces pollutions telluriques qui font que des activités en mer comme la pêche ou l'ostréiculture sont aujourd'hui menacées par la dégradation de la ressource en eau qui, qu'elle soit de bonne ou de mauvaise qualité, finit toujours dans la mer.

Bertrand TARDIVEAU :

Voilà une mise en perspective très intéressante. Y a-t-il d'autres questions ?

Jacques DOUDET, CRPMEM Bretagne :

Ma question s'adresse à Hervé Guillotel. La pêche maritime comprend une catégorie particulière de pêcheurs qui sont les pêcheurs à pied professionnels, dont une grande part dépend du régime de la MSA. J'aurais donc souhaité savoir si son service avait eu à étudier des problématiques de prévention pour cette activité sachant qu'à l'heure actuelle, suite à des mutations, nous n'avons plus d'interlocuteur à la MSA pour la pêche à pied professionnelle.

Hervé GUILLOTTEL, MSA :

Il y a effectivement quelques professionnels de la pêche à pied qui sont inscrits chez nous mais à ce jour, nous n'avons pas eu d'action spécifique les concernant, sachant qu'ils n'ont pas émis de demandes particulières en ce sens. Par ailleurs, si vous souhaitez un interlocuteur, je pourrais probablement le retrouver !

Françoise DOULIAZEL, IMP :

Pour l'anecdote, je voulais juste préciser que certains arguments que vous avez défendus et qui sont parfaitement recevables dans le secteur du bâtiment, et notamment la sensibilisation des chefs d'entreprise aux coûts générés par les accidents, sont difficilement applicables au secteur maritime car le régime social de l'ENIM ne dispose pas d'une branche "accidents du travail". L'absence de ce levier peut donc expliquer beaucoup de choses dans ce secteur.

Bertrand TARDIVEAU :

Merci à tous pour vos interventions ! J'invite à présent Pierre Karleskind à nous rejoindre pour la conclusion de ces débats.



Pierre KARLESKIND, Vice-Président de la Région Bretagne et Président de l'AGLIA :

Merci à tous les participants à cette journée de travail sur les questions de sécurité et de santé au travail dans les activités maritimes de pêche et de conchyliculture. Je n'ai bien sûr pas l'ambition de vous livrer un résumé exhaustif de cette journée mais seulement de vous faire part de quelques éléments qui ont retenu mon attention. Tout d'abord l'aspect psychologique, que Georges Tourret a bien identifié dès le début de la journée : si les bonnes pratiques n'ont pas été enseignées de bonne heure, on a du mal à les acquérir ensuite, surtout lorsque la force et le poids des habitudes du milieu dans lequel on évolue s'imposent à nous. Par ailleurs, j'ai également retenu cette notion de "rapport d'étonnement" et suis convaincu que pour casser les habitudes, il faut effectivement aller vers l'étonnement et constamment se remettre en cause et s'interroger sur les pratiques en vigueur.

J'ai bien noté aussi le problème de l'empilement des réglementations qui sont parfois difficiles à assimiler. On parle beaucoup en ce moment de politique maritime intégrée, et je me demande s'il ne faudrait pas également aborder la question de la sécurité dans les métiers de la pêche et des cultures marines de façon intégrée au lieu de privilégier la vision en silo qui prédomine actuellement.



Je conclurai en disant que nous vivons une période où le renouvellement des générations et du matériel - et notamment de la flotte - devient nécessaire au sein de la pêche et de la conchyliculture. Nous en avons d'ailleurs beaucoup parlé aujourd'hui puisqu'on sait que bon nombre de bateaux ne sont plus adaptés à certaines normes et posent des problèmes de sécurité. Par conséquent, pourquoi ne pas en profiter pour renouveler également les méthodes de travail ? C'est probablement une réflexion que vous devrez mener dans les années à venir afin de réinventer une façon de travailler. On parlait tout à l'heure de considérer les choses en amont, et on peut se demander si, à l'heure actuelle, on travaille assez avec les personnes qui conçoivent et construisent les nouveaux navires pour prendre en compte tous les aspects relatifs à santé et à la sécurité à bord. Étant donné que la flotte va obligatoirement devoir se renouveler, nous disposons là d'une fenêtre de tir qui pourrait nous permettre de faire en sorte que les nouveaux bateaux qui vont sortir et naviguer pendant les trente prochaines années soient améliorés et ne contribuent pas aux accidents du travail dans les filières de la pêche et des cultures marines.

Voici les quelques idées que j'ai retenues que nous tâcherons de mettre en œuvre au travers des différents dispositifs de la Région Bretagne et que nous suivrons par le biais de l'AGLIA. Je remercie encore les intervenants d'avoir partagé leurs expériences avec nous et souhaite une bonne fin de journée et un bon retour à tous !

A
G
L
I
A



aglia

Association du Grand Littoral Atlantique

Quai aux Vivres - BP 20285

17312 Rochefort

Tél : +33 (0)5 46 82 60 60

Mobile : +33 (0)6 64 87 17 17

Fax : +33 (0)5 46 88 45 78

aglia@wanadoo.fr

www.aglia.fr



L'AgLIA, trois Régions pour promouvoir la pêche et l'aquaculture

Éditeur : AGLIA
Quai aux Vivres - BP 20285
17312 Rochefort Cedex

Directeur de la publication:
Pierre KARLESKIND, Président de l'AGLIA

Transcription et mise en page :
Valérie COURCIMEAUX

Photographies salle : © AGLIA

Impression en France par :
Document Concept - La Rochelle

Date : Février 2017