

Pour faire de la sécurité faut prendre des risques

- **Une perspective d'intervention élaborée en Maine et Loire depuis 1980 ...)**

1. Évolution historique des institutions de prévention en France
2. Contexte et histoire de la prévention en Maine et Loire
3. Le positionnement de l'intervention: l'intégration de la sécurité
4. Les étapes de l'intervention en entreprise et dans un réseau
5. La logique institutionnelle
6. la prévention en SST une intervention risquée

René Brunet décembre 2003

La prévention en Agriculture Une histoire et des pratiques

Des pratiques marquées par le contexte historique

CONTEXTE HISTORIQUE

– QUELQUES DATES

→ INSPECTION DU TRAVAIL	1892
→ Assurance obligatoire	1898
→ Médecine du travail	1942
→ CRAM	1946
→ MSA	1973
→ Création de l' ANACT	1973
→ Décret d 'application en ATEXA (exploitant)	2002

La prévention en Agriculture Une histoire et des pratiques

Des pratiques adaptées aux spécificités de l'agriculture

LES SPECIFICITES EN AGRICULTURE MAINE ET LOIRE

– QUELQUES CHIFFRES (MAJ 2002)

→ ENTREPRISES AGRICOLES :	
. De plus de 50 salariés	48
. De moins de 50 salariés	4 055
→ SALARIES AGRICOLES : emplois	68 752
correspondant à équivalent temps plein	19 72
→ EMPLOYEURS	4 103
→ CHEFS D 'EXPLOITATION	11 630

La prévention en Agriculture : les missions du conseillers

Intervenir en Santé Sécurité au Travail

Les modèles dominants en 1980

L'inspection du travail et le
contrôle

L'ingénieur CRAM et
l'expertise

l'ergonomie et l'analyse du
travail (nouveau)

Intuition en Maine et Loire

Intégration de la SST à la gestion

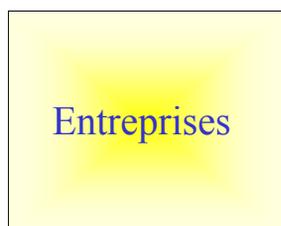
à

Contribuer a une variation de puissance des usagers

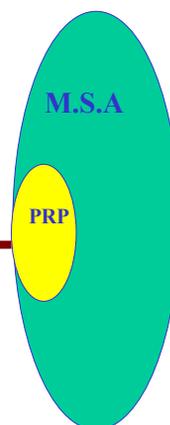
zarifian

Le sens des interventions en Maine et Loire depuis 1980

Les missions du Conseiller :



Intégrer la prévention des risques



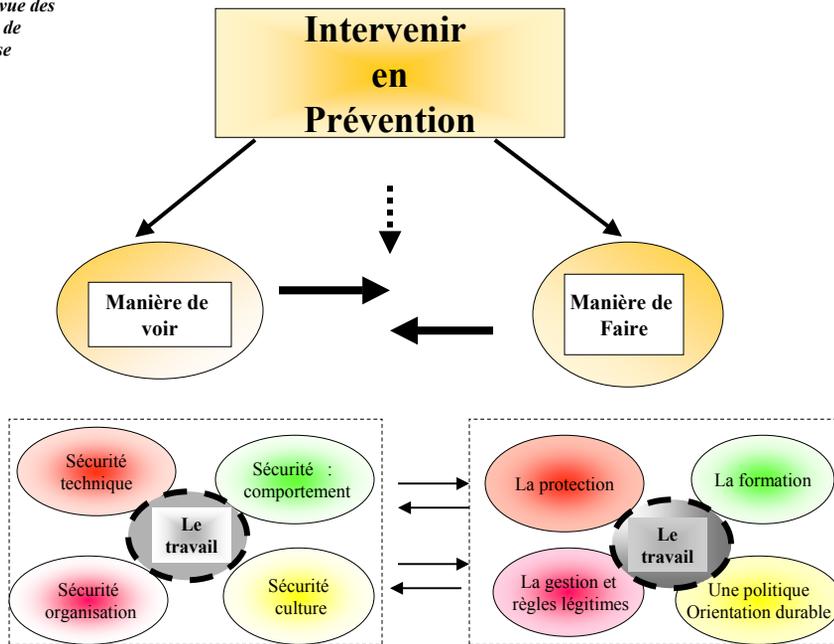
*Donner aux gens les
capacités de construire la
prévention des risques
dans leur travail .*

L'objet de la prévention en S S T:
une construction sociale

et

(La mission de la prévention des Risques Professionnels confiée à la Mutualité Sociale Agricole, est de contribuer à promouvoir la santé de l'homme au travail dans toutes les composantes définies par l'OMS et la Sécurité au Travail des Salariés Agricoles. A cet effet, toutes les dimensions de l'entreprise, en particulier organisationnelles, humaines, sociales, technologiques, économiques, environnementales et réglementaires, doivent être prises en compte.)

Points de vue des directions de l'entreprise

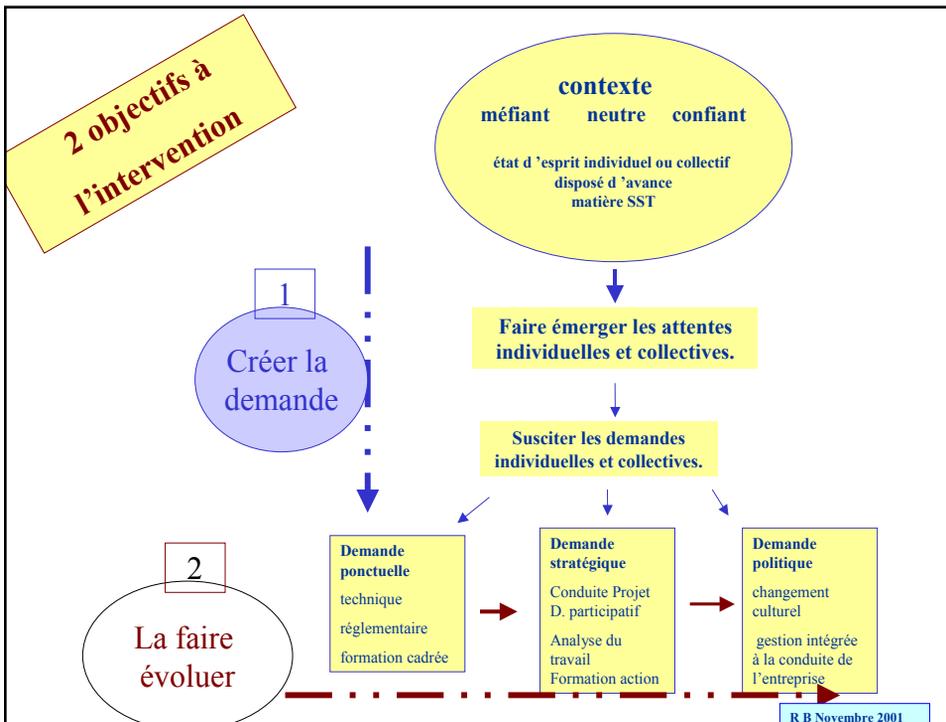
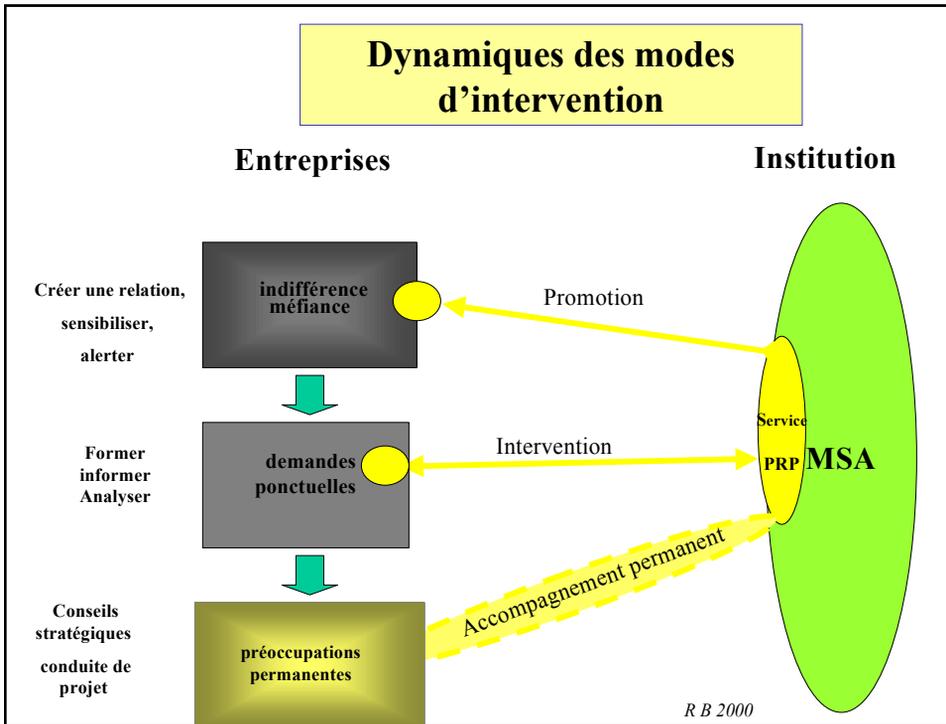


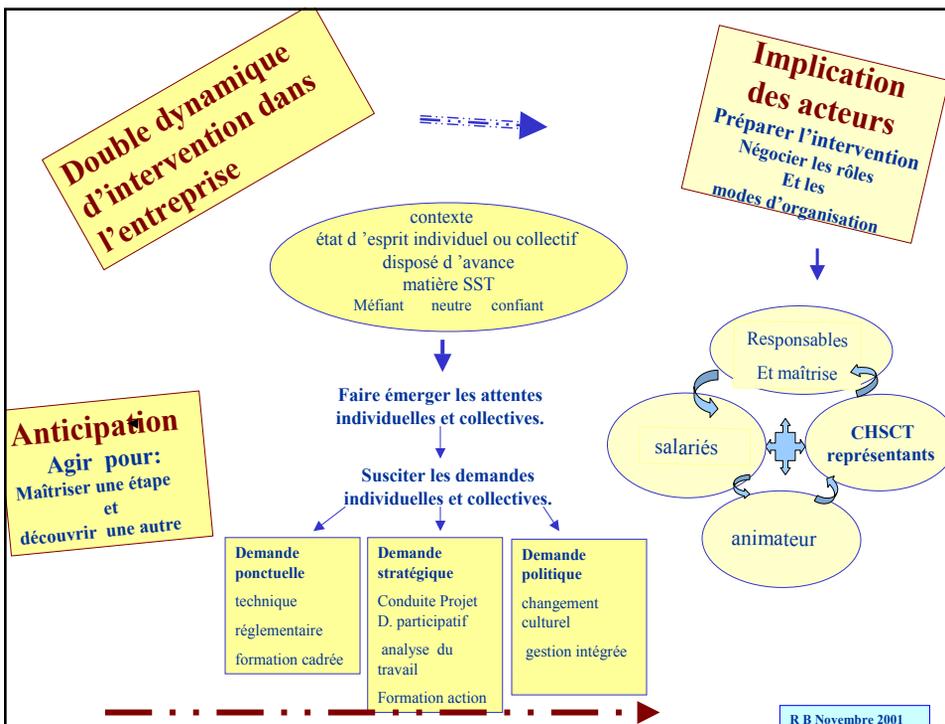
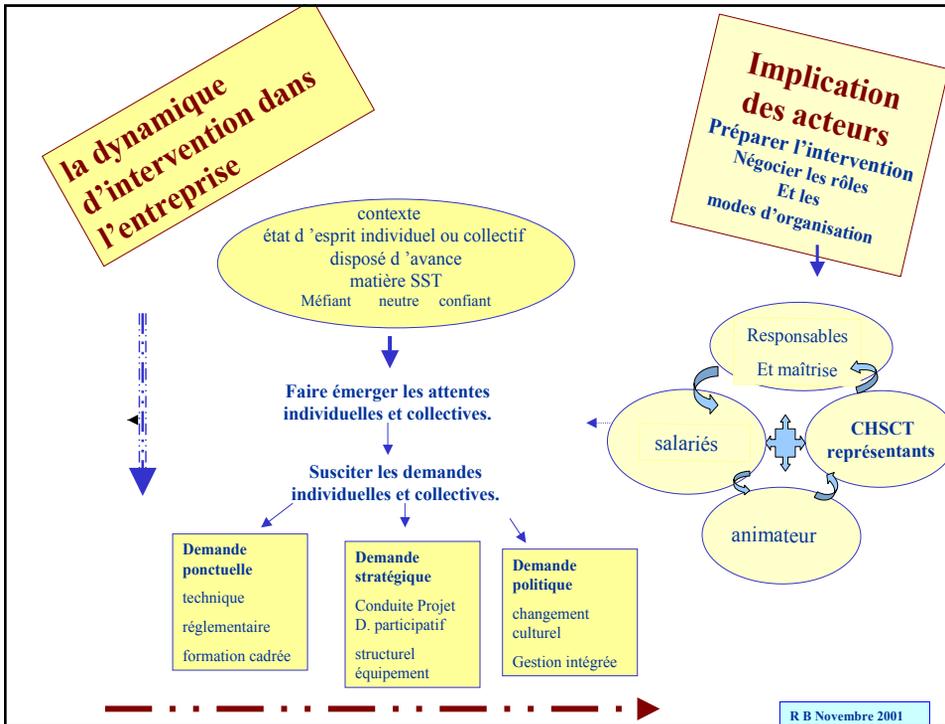
MSA R.B novembre 2000

définitions du risque

- **Danger lié à une entreprise sur mer**
- incertitude liée au projet (*engagement entre deux*)
- Production d'expérience
- Formation et développement

- **Solde que le soldat mise au jeu**
- Incertitude liée au hasard *la chance*
- Calcul probabiliste
- L'assurance





La force du statut du conseiller : la durée

• **Contrat marchand**

- Intervention ciblée délimitée
- doit être visible et rentable.
- propice à l'expertise

• **Contrat social**

- L'intervention dans la durée.
- Propice aux ajustement aux opportunités
- Propice à l'accompagnement

Historique de la prévention

De 1980 à 1998

- actions de sécurité ponctuelles (formations dos , phyto... EPI)

Depuis 1999

- Sécurité intégrée et démarche participative: rendre le travail intelligent

Charte phyto 99- 2000 (assurer sécurité qualité environnement – harmoniser les pratiques des trois centres)

Livret d'accueil 00- 01 (accueillir les nouveaux retenir la main d'œuvre)

Charte manutention 01 - 2010 (faire évoluer les métiers de pépiniériste, intégrer SQE et productivité). Tirer le développement par le haut.

niveau d'intervention

niveau de réalité exprimé

Cas coopérative de transformation de champignon : 1999... 2001

Changement de dirigeant

- Organisation industrielle taylorisée

• Type d'intervention

Groupe de réflexion sur le travail

- Par atelier
- Des postes et des processus techniques
- Amélioration de l'organisation par une qualification et formation

Éthique

• Politique

Amélioration des relations sociales (en réaction aux MP et par motivations suite aux premiers effets

• Stratégique une organisation

analyse approfondit du travail, communication restitution,

étude approfondit pour objectiver des problèmes

Relation sociale et négociation

• Tactique:

Réunion 4h tous les deux mois

Compte rendu et communication

niveau d'intervention

niveau de réalité exprimé

- **Cas pépiniériste jeunes plants**
- **1998 ... 2010**
- **Type d'organisation**
- **mixtes (métier et début de taylorisation des postes de travail)**
- **Évolutions des Types d'intervention**

1. **Formations classiques 80 -95**
2. **Formation action 95- 96**
3. **Démarche participative (charte phyto) 97**
4. **Organisation SST (création du DEST) 2002 développement économique et santé au travail**
une organisation SST valorisant la démarche participative groupe de pilotage, groupe de travail, analyse du travail approfondit, implication des agents de maîtrise et salariés..pour générer des améliorations
Techniques, organisationnelles de gestions, de relations de rapport intelligent au travail

• Éthique

Se développer en tirant vers le haut le métier et les hommes. Rendre le travail intelligent.

• Politique : DEST

- **Vise :** Changement de culture du travail et de son organisation et l'évolution du métier et de la culture du penser et vivre ensemble

Projet globalisant toutes les dimensions du travail et projet se développant sur le long terme 10 à 15 ans

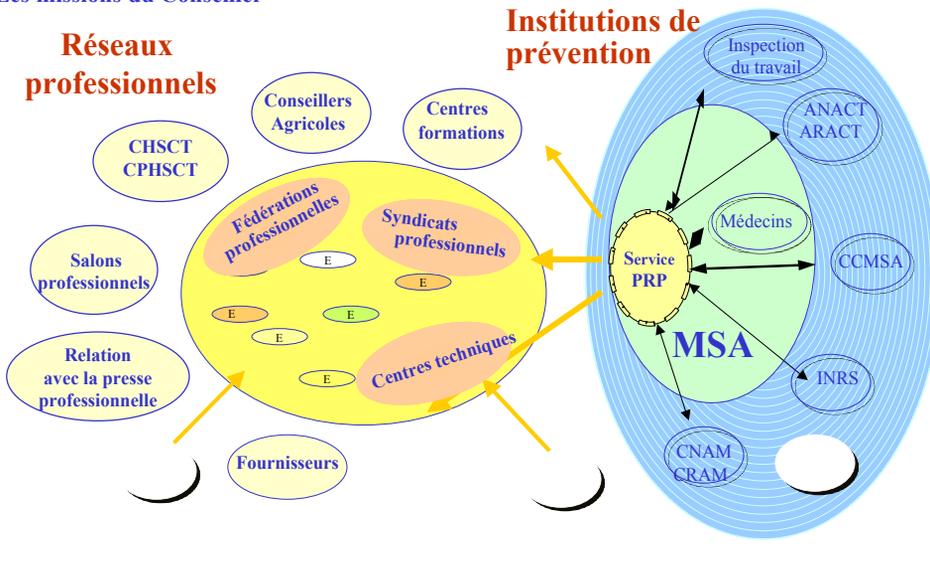
• Stratégique :

apprendre à devenir compétent en SST par la démarche participative (penser débattre et agir)

• Tactique :

Intervenir dans les réseaux :

Les missions du Conseiller



La politique institutionnelle
une logique à moyen terme

Les plans de prévention sur 5 ans
et
définition des programmes prioritaires

La prévention en Agriculture :
la politique de l'institution
le plan pluriannuel

