


# NEWS

## jan 2017

Lettre d'information quadrimestrielle de Prévention et Intérim

 Cas pratique  
Prévention à l'échelle humaine  
- Colruyt Group -

 Les étudiants pourront travailler dorénavant 475 heures par an

 Journée des personnes de liaison

 Chiffres des accidents du travail

 Concours : Remportez une carte-cadeau Collishop d'une valeur de 100 €



## EDITORIAL

Que 2017 soit l'année des intérimaires. Un lieu de travail sûr, un accueil correct, des instructions claires et aucun risque d'accident de travail.

Le client utilisateur est au centre de la question. Il est responsable de la sécurité et la santé de l'intérimaire sur son lieu de travail pendant toute la durée de sa mission. Comment l'employeur doit-il assumer cela ? Est-ce différent pour les grandes ou petites entreprises ?

L'employeur est tenu de gérer les risques de ses différents postes de travail. Les grandes entreprises qui disposent d'un solide service interne PPT peuvent s'appuyer sur l'expertise de leurs conseillers en prévention internes. Elles trouveront des spécialistes en complément auprès de leur service externe PPT. Les plus petites entreprises feront appel à leur service externe PPT pour toutes les catégories de risques.

Dès que l'employeur a un aperçu des risques liés à un poste de travail les étapes suivantes s'enchaînent naturellement. Les risques évitables sont supprimés et remplacés par des mesures adaptées. Les risques pour la santé liés au poste sont suivis au moyen d'examens de santé. L'employeur identifie aussi les formations, l'expérience et l'attitude nécessaires pour le travailleur ou l'intérimaire.

2017 doit aussi être l'année des clients utilisateurs. Les employeurs qui appliquent ces principes ont naturellement un avantage important en matière de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Les dangers et les risques ne sont plus des éléments de surprise et sont traités systématiquement. La sélection,

l'accueil et la formation de leurs employés et intérimaires sont leurs points forts.

Tant que la conception du poste de travail ou que l'évaluation initiale en matière de santé et sécurité ne changent pas, l'analyse de risques du poste reste valable. Les analyses de risques des postes de travail sont documentées et identifiées par une référence et un numéro de version. C'est le cas par exemple pour les fiches de poste de travail rédigées pour recruter un intérimaire dans une agence d'intérim.

Les intérimaires sont avantagés chez un employeur qui respecte les règles de sécurité et de santé sur les lieux de travail. Il est de la responsabilité des agences d'intérim d'écarter les employeurs négligents par rapport à la loi sur le bien-être des travailleurs. Ceci n'est pas une tâche facile et doit recevoir le soutien de toutes les parties concernées.

Prévention et Intérim a publié pour les agences d'intérim une fiche informative à transmettre aux clients utilisateurs. Le but est de leur rappeler leur obligation de rédiger des fiches de poste de travail au départ de l'analyse de risques du poste. Un exemplaire est joint à ce PI News. Toutes les informations utiles se retrouvent aussi sur [www.fichepostedetravail.be](http://www.fichepostedetravail.be) ou en contactant l'équipe PI.

Prévention et Intérim vous souhaite une excellente année 2017 !

Marijke Bruyninckx  
Directeur Prévention et Intérim





PI s'est entretenu avec Johan Lowette, le chef du service prévention du Groupe Colruyt.

## CAS PRATIQUE

Le Groupe Colruyt est surtout connu du grand public pour ses magasins : Colruyt, OKay, Spar, Bio-Planet, Dreamland, Dreambaby, ... Mais le Groupe Colruyt possède aussi ses propres départements de production pour la viande, le fromage, le vin, un atelier de torréfaction et, depuis peu, un département boulangerie. D'autre part, nous assurons de nombreuses tâches en gestion propre, comme l'entretien de nos camions, et nous avons nos propres chantiers, une imprimerie, etc. Et il va de soi qu'une logistique durable et efficace constitue une part importante de nos activités. Nous comptons environ 28.000 travailleurs en Belgique.

« Nous avons dépassé l'idée traditionnelle qui assimile la prévention à des mesures techniques. »



## Prévention à l'échelle humaine

### Comment le service de prévention de Colruyt s'insère-t-il dans ce tableau ?

Le service de prévention comprend une quarantaine de collaborateurs et fait partie, depuis sept ans déjà, du département RH « People & Organization », ceci à la demande du service de prévention lui-même. Nous avons dépassé l'idée traditionnelle qui assimile la prévention à des mesures techniques. Nous sommes bien entendu attentifs au côté technique du bien-être, comme les machines et la sécurité incendie. Chez nous, ces aspects relèvent du service technique. Le service de prévention lui-même s'intéresse plus à l'aspect humain et cadre donc mieux, dans notre vision, avec les RH. Songeons à des thèmes comme la santé, l'exercice physique, l'ergonomie, les aspects psychosociaux, etc.

### Colruyt mène-t-il de grandes campagnes sur ces thèmes ?

Nous visons avant tout des campagnes qui répondent à des préoccupations de nos collaborateurs. Nous travaillons actuellement sur le thème « alimentation saine ». Par l'intermédiaire de notre équipe de marketing, nous avons sondé nos travailleurs. Sur cette base, nous pouvons mener des actions de prévention ciblées. Les possibilités d'avoir un repas sain le midi sont, par exemple, tout à fait différentes dans un magasin de Colruyt et dans notre entreprise de transformation de la viande. Nous prendrons ces différences en compte dans nos campagnes.

### Y a-t-il de nombreux jobistes et intérimaires qui travaillent chez Colruyt ?

Nous accueillons chaque année quelque 8.000 jobistes. Nous préférons des jobistes qui reviennent régulièrement, car ils connaissent déjà l'entreprise et ont besoin de moins de formation (à la sécurité). Un moyen d'y parvenir est de fournir un feedback positif. Il arrive régulièrement que des étudiants passent du statut de jobiste à celui de travailleur permanent. Dans nos magasins, nos jobistes suivent eux aussi le

système de rotation normal : réassortir les rayons, tenir la caisse, nettoyage. Dans nos centres logistiques, nous occupons surtout des jobistes plus âgés, car ils doivent, par exemple, pouvoir travailler avec des transpalettes avec conducteur porté. Nous ne plaçons jamais de jobistes dans les postes de travail à risque, comme sur nos chantiers.

Quant aux intérimaires, on les retrouve dans toutes nos activités. Par exemple dans le travail saisonnier, comme l'emballage des fruits et légumes, et dans les divisions logistiques pendant les pics d'activité. Nous comptons cependant moins d'intérimaires en comparaison avec d'autres entreprises de taille équivalente, car Colruyt a avant tout une philosophie de contrats permanents. Au service de prévention, nous traitons ces intérimaires de la même manière que nos travailleurs permanents. C'est ainsi que notre service n'inscrit pas systématiquement qui est intérimaire ou pas.



### Comment se déroule l'accueil des travailleurs intérimaires chez Colruyt ?

Nos équipes « o-team » locales assurent l'accueil et la formation. Il existe un scénario d'accueil spécifique pour chaque fonction. Les intérimaires parcourent également ce scénario, excepté la partie de la formation qui est axée sur le long terme.

### Comment gérez-vous la fiche de poste de travail pour les intérimaires ?

Un conseiller en prévention est responsable de la mise à jour des fiches de poste de travail des centaines de fonctions auxquelles des travailleurs intérimaires peuvent être affectés. Pour le moment, les fiches de poste de travail sont uniquement pour nos intérimaires. Nous sommes en train de les automatiser. Une fois que ceci sera au point, nous comptons utiliser ces fiches pour tous nos travailleurs ; elles s'appelleront alors « documents de poste de travail ».



Nos équipes « o-team » locales assurent l'accueil et la formation. Il existe un scénario d'accueil spécifique pour chaque fonction.

### La présence d'allophones est-elle un problème chez Colruyt ?

La règle générale chez Colruyt est que les travailleurs doivent avoir une connaissance pratique d'une des langues nationales, à savoir le néerlandais ou le français. Nous organisons de très nombreuses formations en langues auxquelles tout le personnel peut participer. Ce sont d'ailleurs les formations internes les plus suivies chez Colruyt. Sur le lieu de travail, on parle beaucoup de langues différentes. Si un fournisseur externe ne parle que le hongrois, il est utile de pouvoir faire appel à un membre du personnel qui parle hongrois pour établir le contact et favoriser la communication. Cela contribue en outre à utiliser au mieux les compétences de nos collaborateurs tout en augmentant la satisfaction au travail.

### Comment procède Colruyt pour donner des formations - p. ex. aux premiers soins - à des travailleurs répartis dans tout le pays ?

Pour déterminer qui doit recevoir une formation aux premiers soins, nous avons d'abord procédé à une évaluation des risques. La conclusion était que nous n'avons pas besoin de secouristes dans les magasins, mais bien d'une trousse de secours actuelle et d'une procédure. Dans les départements centraux (logistique, production), nous engageons par contre des secouristes formés aux premiers soins. Bon nombre de formations sont centralisées à Hal. Pour d'autres, nous utilisons les 9 centres de formation de la Colruyt Group Academy répartis dans toute la Belgique. Savez-vous que nous organisons aussi, dans ces centres, des cours et des ateliers pour nos clients ? L'offre est très variée : bébés, maison & jardin, aliments & boissons, etc. Vous trouverez toutes les infos sur [www.colruytgroupacademy.be](http://www.colruytgroupacademy.be)

### L'organisation de l'exercice d'évacuation annuel obligatoire ne doit pas être une sinécure quand vous avez autant d'établissements. Comment faites-vous ?

Nous imposons un exercice d'évacuation annuel pour tous nos établissements. Dans les magasins, cela se fait en dehors des heures d'ouverture. Le service de prévention fournit un scénario et effectue régulièrement des audits pour vérifier si les exercices d'évacuation sont bien été exécutés.

L'exécution d'un exercice d'évacuation est l'une des exigences de base de notre « Norme de prévention » qui s'applique à tous nos établissements. Cette Norme de prévention est le minimum auquel il faut satisfaire sur le plan du bien-être et consiste en une check-list de 23 questions auxquelles on doit pouvoir répondre « oui » de manière démontrable. Le service de prévention mène tous les deux ans un audit à ce sujet. Outre l'exercice d'évacuation, on y trouve des thèmes comme l'accueil, les premiers soins, les EPI, la surveillance de la

santé. Nous vérifions également si les membres de la hiérarchie connaissent le fonctionnement du CPPT et si les rapports de ce comité sont mis à disposition.

### Quelles sont les principales causes d'accidents du travail ?

Dans les magasins, ce sont la manutention (p. ex. laisser tomber des produits en réassortissant les rayons), les collisions avec des chariots de distribution et les coupures.

Dans les centres logistiques, le plus grand danger, ce sont les collisions entre des personnes et du matériel roulant. La mise en place d'un plan de mobilité, avec notamment la signalisation des zones à risque accessibles uniquement aux personnes autorisées, a permis de réduire considérablement ce risque. L'attitude des anciens joue ici un rôle essentiel. S'ils donnent le bon exemple, les nouveaux suivent. Heureusement, nous constatons que notre personnel suit très attentivement les consignes de sécurité. Pendant l'accueil, nous veillons tout particulièrement à donner une présentation claire du plan de mobilité.

### Comment communiquez-vous en interne sur les accidents du travail (graves) ?

Le service de prévention évalue à quels endroits des risques similaires à ceux qui ont engendré l'accident du travail sont présents et diffuse les mesures de prévention auprès des responsables de ces postes de travail. Ceci est abordé pendant les briefings journaliers, au début de chaque poste.

### Quel peut être le coût de la prévention chez Colruyt ?

Nous avons notre propre méthode pour déterminer le budget qui peut être consacré à la prévention. Après de longues recherches, nous sommes parvenus à traduire les « risques » en « euros ». Cela nous permet aujourd'hui d'estimer, si aucune action n'est prise face à un risque, ce que cela coûterait. Ceci détermine le budget que l'on peut utiliser pour éliminer ou réduire ce risque. Nous avons mis au point tout récemment, avec succès, un exercice similaire pour les risques ergonomiques. Il est apparu, en effet, que l'ergonomie était l'une des principales causes d'absentéisme. Nous avons l'intention d'y travailler dans le futur.

Source photos : Colruyt Group



## FORMATION



La formation de base en « Prévention et protection au travail » (conseiller en prévention niveau 3) organisée par PI cet automne 2016 a été suivie par 20 personnes. Durant ces six journées de cours, l'accent a été mis autant que possible sur les spécificités du secteur intérimaire. La formation s'est clôturée par une visite de l'entreprise Keukens Uytterhoeven à Heist-Op-Den-Berg. Cette entreprise du secteur bois fabrique des cuisines et rangements sur mesure.

La prochaine formation de base en Prévention et protection (en néerlandais) est prévue pour l'automne 2017.



## Chiffres des accidents du travail

Une des tâches principales de Prévention et Intérim est de rassembler et analyser les données concernant les accidents du travail des intérimaires.

PI interroge chaque année vers février-mars les entreprises d'intérim au sujet des accidents du travail des intérimaires survenus dans l'année écoulée. À partir de 2017 cette enquête se fera en ligne sur l'outil PI-A. Toutes les personnes de liaison recevront un login pour [www.pi-a.be](http://www.pi-a.be) début février.

Cette enquête constitue la base des statistiques d'accidents du travail pour le secteur publiées par PI dans son rapport annuel.



Une autre des missions de PI est de surveiller les accidents du travail des intérimaires, ordinaires et graves, et d'analyser ces données. Pour réaliser cela, il a été convenu avec les entreprises d'intérim qu'elles transmettent à PI les déclarations et les rapports circonstanciés d'accidents graves. Ceux-ci peuvent être envoyés par e-mail à [info@p-i.be](mailto:info@p-i.be). PI invite toutes les entreprises d'intérim à (continuer à) le faire autant que possible.

Leur collaboration est grandement appréciée !

## LES ÉTUDIANTS POURRONT TRAVAILLER DORÉNAVANT 475 HEURES PAR AN

Sous le régime de cotisations sociales réduites (2,71% au lieu de 13,07%).

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017 les étudiants pourront travailler 475 heures par an au lieu de 50 jours avec le régime de cotisations sociales réduites. Dorénavant le décompte se fait donc en heures et plus en jours de travail.

Le gouvernement donne ainsi aux étudiants et employeurs plus de flexibilité, et un cadre plus équitable. Un étudiant qui ne peut être engagé que pour des périodes de pointe pourra travailler par exemple trois heures qui seront comptabilisées comme telles et non plus comme un jour entier.

**Attention**, si les étudiants peuvent travailler plus, la réglementation en matière de santé et sécurité au travail ne change pas. La plus grande prudence est toujours conseillée en ce qui concerne leur exposition aux risques. En particulier, les heures supplémentaires ne sont pas autorisées, sauf dans des circonstances exceptionnelles comme dans l'Horeca.

Plus d'informations sur [www.jesuisjobiste.be](http://www.jesuisjobiste.be)



## Journée des personnes de liaison

Pour le Saint Nicolas le 6 décembre, PI a organisé la journée annuelle des personnes de liaison. Le thème de cette année portait sur la responsabilité des entreprises d'intérim en cas d'accident du travail. Jan Geysen, auditeur du travail, en a donné une explication détaillée. Luc Van Hamme, Conseiller général du contrôle régional du bien-être, a précisé les circonstances dans lesquelles une entreprise d'intérim doit refuser un utilisateur. Un déjeuner de networking en présence de Saint Nicolas a clôturé la journée qui a rassemblé 55 participants.

## Rempportez une carte-cadeau Collishop !

Avec ce PI News de janvier vous avez la possibilité de gagner une carte-cadeau Collishop. La première personne à répondre correctement aux trois questions et avec la meilleure estimation pour la question subsidiaire remportera une carte-cadeau Collishop d'une valeur de 100 €. Envoyez vos réponses avec vos coordonnées complètes avant le 1<sup>er</sup> mars à [info@p-i.be](mailto:info@p-i.be). Bonne chance !

### 1. Une entreprise doit désigner un conseiller en prévention

- À partir de 1 travailleur
- À partir de 20 travailleurs
- À partir de 200 travailleurs
- Cela dépend du type d'activité de l'entreprise

### 2. Pour laquelle de ces activités la vaccination contre le tétanos n'est pas obligatoire ? (Indice sur la fiche info vaccinations)

- Abattoir de volailles
- Entretien d'égouts
- Cabinet de dentiste
- Incinération de déchets

### 3. Un employeur doit-il effectuer une analyse de risques pour chaque poste de travail ? (Indice dans la fiche info ci-jointe)

- Oui : à renouveler chaque année
- Oui : pour chaque poste et dès qu'un poste est modifié
- Non : seulement pour les postes de sécurité

### Question subsidiaire :

Combien de personnes ont-elles répondu à l'enquête sur la Base de Données PI-M ?

Pour le concours proposé dans le PI News de Septembre il y a eu deux gagnants. Félicitations à :

- Sylvie Martini - ASAP à Liège
- Emmeline Verwilst - AGO Jobs & HR à Wommelgem

Les réponses correctes étaient : 1-A, 2-B, 3-B, et pour la question subsidiaire : 1461.

# CONCOURS