



INFORMATIQUE RH

Dématérialisation

Envoi réussi pour la première DSN

Le distributeur Les Coopérateurs de Normandie-Picardie a transmis, le 17 juillet, la première déclaration sociale nominative (DSN) issue de la paie avec l'éditeur Cegid (et sa solution Yourcegid RHPI), annonce le GIP-MDS, maître d'ouvrage opérationnel du projet de déploiement de la DSN. En tant qu'entreprise pilote, la coopérative régionale de 3 000 salariés, qui a entamé la manœuvre avec 12 établissements, a été étroitement accompagnée par son éditeur et par les équipes du GIP-MDS et des organismes de protection sociale.

TRE AUCHAN BORDEAUX

services et pour resserrer les liens avec l'employeur. « Grâce à cette rencontre, nous avons obtenu de pouvoir traiter les candidatures spontanées que reçoit Auchan », explique Daniel Dartigolles. Satisfait de la démarche, le directeur d'agence souhaite la renouveler avec les métiers de bouche, afin de mieux les promouvoir auprès des demandeurs

d'emploi. Du côté d'Auchan, l'opération s'est soldée par la signature d'un premier emploi d'avenir... interrompu juste après l'évaluation en milieu de travail. « Avec des profils éloignés de l'emploi, il faut accepter que ça ne fonctionne pas du premier coup », estime le RRH, confiant. ■

MARIETTE KAMMERER

MCDONALD'S NÎMES RÉDUIT LES ACCIDENTS DU TRAVAIL EN MISANT SUR LA FORMATION

PRÉVENTION ▶ Cette franchise de l'entreprise de restauration rapide a formé ses équipes à la prévention des risques, ce qui a permis notamment la mise en place d'un registre des accidents bénins et l'aménagement des postes de travail. Résultat : une baisse rapide des accidents.

En deux ans, le franchisé McDonald's Nîmes, qui emploie 280 salariés dans trois restaurants rapides et une unité de gestion, a réduit fortement sa sinistralité. Avec 58 accidents en 2009, l'entreprise affichait un taux de 21 % de salariés victimes d'un accident dans l'année, 4,5 fois supérieur à la moyenne nationale dans la restauration rapide. Le coût était élevé : 170 000 euros par an. Le taux de salariés accidentés a été divisé par trois : il atteint aujourd'hui 7 %. Et le nombre d'accidents pourrait se limiter à 15 en 2013, selon les estimations réalisées à la fin du premier semestre.

Pour obtenir ce résultat, l'entreprise a mis les moyens. Elle a d'abord choisi d'investir massivement dans la formation, au-delà du budget du plan annuel. Au cours de l'automne 2010, l'ensem-

ble des cadres et des managers de proximité (environ 40 personnes) ont suivi une formation d'une journée à la prévention des risques professionnels, agréée par la Carsat Languedoc-Roussillon. Dans la foulée, les managers et quelques employés volontaires, soit une cinquantaine de personnes, sont devenus sauveteurs secouristes du travail (SST), entre novembre 2010 et juin 2011. Dans la même période, une quarantaine de salariés, managers et employés, se sont formés à la prévention des risques liés à l'activité physique (Prap).

Postes de secours d'urgence

Cet effort intensif de formation a permis la mise en place de deux dispositifs. En premier lieu, un registre des accidents bénins, instauré le 1^{er} juillet 2011 sous le contrôle de la Carsat Languedoc-

Roussillon. Ce dispositif exige non seulement la présence constante de SST capables d'apporter les premiers soins, mais aussi un poste de secours d'urgence dans chacun des établissements. « Le diagnostic réalisé en 2010 par un cabinet de conseil montrait que 50 % des accidents étaient sans gravité. Cela relevait bien souvent de la bobologie », explique Gemme Martinez, responsable des ressources humaines.

Second dispositif : l'aménagement des postes de travail et de leur environnement. Les salariés sortis des formations Prap ont fait des propositions à un comité de pilotage composé du secrétaire du CHSCT, du directeur des opérations et du patron de l'entreprise. D'où un premier train de mesures, notamment l'acquisition d'un transpalette pour éviter le port de charges, l'achat de gants pour les livreurs, l'aménagement de sols antidérapants (auparavant très glissants) à l'entrée des chambres froides, etc. En CHSCT, l'analyse systématique des causes des accidents du travail a permis d'autres initiatives, par exemple l'achat de lunettes pour éviter les projections d'huile dans les yeux. L'effet de cette démarche a été ra-

pide et bénéfique. Dès la fin 2011, le franchisé enregistrait une diminution de 50 % des accidents du travail. Et la baisse est constante depuis : encore 33 % de moins en juin 2013, par rapport au premier semestre 2012.

Formation aux risques psychosociaux

L'entreprise s'est également engagée dans la prévention des risques psychosociaux (RPS). En misant, là aussi, sur la formation : celle de trois référents RPS, le secrétaire du CHSCT, la responsable des ressources humaines et le directeur des opérations. Mais aussi celle d'une partie des managers à un management collectif et respectueux. De son côté, le médecin du travail (AISMT, à Nîmes) a mené une enquête, basée sur le questionnaire de Karasek, au cours du premier semestre 2013.

Mais cette politique de prévention a ses limites. « La principale difficulté, c'est le turnover des équipes », estime Jérôme Bascou, secrétaire du CHSCT. Une partie des managers formés étant partis, la direction prévoit en 2014 un plan de formation SST et Prap pour les nouvelles recrues. ■

SOLANGE DE FRÉMINVILLE