

sommaire

page 1

édito : Ne pas confondre
le FACT et fact

page 2

à venir

Reconnaissance au travail
au Centre Bretegnier

Prodesa :

Professionalisation, une
réflexion prospective sur les
compétences

page 3

sur le terrain

Sonax : TMS, mieux les
connaître, pour agir

page 4

sur le terrain

Salins de Bregille :
Le travail au cœur du débat

info-com

Autodiagnostic RH

Franche-Comté amélioration
des conditions de travail
espace Lafayette
8, rue Alfred de Vigny
25000 BESANÇON

tél. : 03 81 25 52 80
fax : 03 81 25 52 81
www.fact.aract.fr

Directeur de la publication :
Didier Thomas - Fact
Conception graphique et réalisation :
Lydie Auger - Fact

édito

Ne pas confondre le FACT et fact

La conférence nationale sur les conditions de travail, qui a réuni les partenaires sociaux et l'État le 4 octobre 2007, a préconisé le transfert de la gestion du **Fonds à l'Amélioration des Conditions de Travail** (le FACT) à l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT). Le ministère du travail a mis en œuvre cette préconisation dans un arrêté du 14 avril 2008 :

"Le FACT a pour objet d'inciter et d'aider les entreprises au moyen de subventions, et dans le cadre de démarches participatives, à concevoir et à mettre en œuvre des projets prenant en compte, outre les aspects économiques et techniques, les facteurs organisationnels et humains des situations de travail". "La subvention est mise en œuvre par l'ANACT".

À l'ANACT, cette mesure est déléguée à **fact** (Aract Franche-Comté) pour la région Franche-Comté. Cette mesure incitative doit permettre d'inclure sa mobilisation dans une stratégie territoriale et d'être réactif aux demandes des entreprises. Si l'appréciation des dossiers relève exclusivement de la prérogative de l'ANACT, il incombe à **fact** d'assurer la promotion du FACT en Franche-Comté et d'assister, dans la mesure du possible, les entreprises et les organisations professionnelles dans l'élaboration de leur projet et la formulation de la demande.

Ainsi, sans pour autant nous transformer en "monteur de dossier", le FACT permettra à **fact** de jouer un rôle d'impulsion en lien avec les services déconcentrés du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et les instances régionales traitant des conditions de travail. Pour plus d'informations, reportez-vous à la documentation ci-jointe et n'hésitez pas à contacter **fact**.

Didier Thomas
Directeur de Fact

à venir

Reconnaissance au travail au Centre Bretegnier

Créé par la fondation Arc-en-Ciel, le Centre Bretegnier est un établissement privé chargé de la Réadaptation Fonctionnelle de la population du Nord Franche-Comté. Quatre pôles de compétences y sont développés : orthopédie, neurologie, rééducation et appareillage des amputés ; un établissement médico-social lui est provisoirement associé : la Mosaïque.

En 2008, le Centre, qui emploie 185 salariés, est en pleine restructuration (extension de locaux, nouvelle tarification...). Une nouvelle organisation du travail doit se mettre en place. Le CHSCT interpelle la Direction sur l'existence de tensions récurrentes entre les différents corps de métiers. Ces dysfonctionnements ont pour effet des ressentis négatifs de la part de certains salariés et se traduisent par du mal-être et un sentiment de moindre reconnaissance au travail. Pour répondre aux inquiétudes du CHSCT et prévenir les risques professionnels, la Direction a pris contact avec Fact. Malgré une absence apparente de symptômes significatifs (absentéisme, maladies professionnelles...), elle souhaite prendre en compte le ressenti des salariés. Cet état des lieux permettra, à travers le recueil de faits et d'éléments qualitatifs, de mieux comprendre la nature des tensions et de mettre en place des actions d'amélioration.

Un diagnostic court axé sur la notion de reconnaissance au travail débutera en septembre.

Contact : Stéphanie Lecot - s.lecot@anact.fr

Prodeffa : Professionnalisation, une réflexion prospective sur les compétences

Les évolutions en cours dans les organismes agréés des services à la personne impactent les compétences mises en œuvres et les identités professionnelles. Quels effets cela produit-il sur la définition du ou des métiers ? En quoi cette évolution se traduira-t-elle par de nouvelles compétences ? Et de quelles compétences aura besoin, dans un avenir proche, le secteur de l'aide à domicile ?

Telles sont les questions que se pose PRODESSA, association jurassienne, dont l'objet est de gérer des services d'aide et de soins à la personne. Confrontée à une forte croissance de son activité (plus de 5 000 bénéficiaires) et de son emploi (plus de 1 000 salariés), le système de Gestion des Ressources Humaines doit évoluer, afin de répondre le plus efficacement à des demandes d'utilisateurs qui se complexifient.

Pour répondre à ces enjeux, l'équipe de Direction fait le pari d'une réflexion prospective sur les compétences, en s'appuyant sur deux fonctions centrales dans l'organisation du travail : les responsables de secteur et leurs assistantes. Accompagnés par Fact, des groupes de travail constitués de salariés de ces deux métiers, auront pour objectifs de mettre à plat les compétences utiles pour gérer l'activité, les compétences existantes et les profils de postes complémentaires à recruter.

Bertrand Poète - b.poete@anact.fr

agenda

mardi 21 octobre 2008 de 13 h 45 à 17 h 15 - UTBM site de Montbéliard, Cours Leprince Ringuet

Rencontre thématique "Prévention durable des TMS : retour d'expérience"

La prévention des TMS est-elle possible ? Sur quels leviers s'appuyer pour créer les conditions d'une prévention durable ? En collaboration avec l'UTBM, cette manifestation vise à apporter des réponses sur la base de la recherche-action conduite depuis trois ans par Fact et l'UTBM auprès d'entreprises de Franche-Comté.

Plus d'informations : www.fact.aract.fr - Contact : b.poete@anact.fr

jeudi 23 octobre 2008 de 9 h00 à 12 h00 - Achard Restauration à Pirey.

Forum CGT : La GPEC en Franche-Comté

"Salariés, employeurs : emplois et compétences, quelles évolutions, quelles négociations ?"

Forum organisé par le Comité régional de la CGT en partenariat avec la DRTEFP et Fact.

Ce forum a pour ambition de présenter le bilan de la convention GPEC menée en 2008, qui avait pour objectifs de sensibiliser et former les élus et représentants syndicaux sur le thème de la GPEC.

Fact contribuera à l'animation des débats de cette demi-journée.

Plus d'informations : www.fact.aract.fr - Contact : franche-comte@cgt.fr

Mis en place depuis un an par la préfecture de région, le dispositif "Task force" mobilise le Service Public de l'Emploi, avec pour cibles les entreprises de la filière automobile. Son but est d'accompagner celles-ci dans leur démarche de reconversion et de diversification, en mettant en œuvre des actions en amont des restructurations.

C'est dans ce contexte que Fact intervient chez "SONAS Automotive", entreprise de Beaucourt (90) spécialisée dans le découpage, l'emboutissage et le soudage de composants et de sous-ensembles pour l'automobile. Dans cette PME de 180 salariés, en phase de mutation, le dirigeant cherche à la fois à diversifier son panel de clients et à enrichir sa gamme de produits.



Activité de presses

Cependant, si la stratégie de l'entreprise est clairement identifiée, elle doit tenir compte de l'état des ressources humaines. Or, depuis 2003, 23 maladies professionnelles (TMS) sont déclarées, conduisant à des restrictions médicales qui affaiblissent le potentiel productif et créatif de l'entreprise. C'est pourquoi l'équipe de Direction a accepté la proposition "Task force" dans laquelle Fact est en charge du volet "prévention des TMS".

L'intervention a pour objectif - à travers le travail d'un groupe pluridisciplinaire : CHS-CT, méthodes, salariés, encadrement et RH - de :

- . Cerner et comprendre les causes d'apparition de la pathologie TMS ;
- . Identifier et étudier les déterminants des situations de travail ;
- . Proposer des actions correctives et préventives.

Bertrand Poète - b.poete@anact.fr

mardi 28 octobre 2008 de 18 h 00 à 21 h 00 - Lieu à déterminer
Pays Horloger : "Attractivité des entreprises et fidélisation du personnel"

Deuxième réunion d'information – sensibilisation à destination des entreprises du Pays Horloger. Rencontre basée sur le témoignage d'entreprises, pour faire connaître des pratiques internes de gestion des ressources humaines pouvant être mises en œuvre afin de faciliter l'embauche et la fidélisation de personnel.
 Plus d'informations : www.fact.aract.fr - Contact : c.pierre@anact.fr

mardi 4 novembre 2008 de 17 h 00 à 18 h 30 - Chambre de Métiers de Haute-Saône à Lure, en partenariat avec Action 70
Conférence "La GRH, priorité de l'entreprise en phase de création - reprise"

Dans le cadre des "30 jours de la création et reprise d'entreprise" du 20 octobre au 21 novembre 2008. Plus d'informations : www.action70.com - Contact : c.pierre@anact.fr

lundi 17 novembre 2008 de 16 h00 à 19 h00 - Château de Chavannes à Montigny-les-Arsures (Arbois 39.)

"Mental gagnant / Bien être sur le lieu de travail et performance"

Organisé dans le cadre du Mois de la Qualité par la CCI du Jura, avec l'intervention d'un coach accompagnateur en entreprise, le témoignage d'entreprises et un parallèle fait avec le sport de haut niveau (notamment le staff France VTT récemment médaillé d'or et argent aux JO de Pékin). Intervention de Fact.

Inscriptions et informations : Emmanuel Vallet (CCI du Jura) – evallet@jura.cci.fr
 Plus d'informations et plan d'accès : www.moisdelaqualite.com

Travail & Changement

N° 320
 juillet/août 2008
Manager les conditions de travail

Les conditions de travail doivent devenir une clef essentielle de management global des entreprises. À de nouveaux outils mis en application dans certaines entreprises s'ajoutent ceux qui, existant déjà, nécessitent un travail de coordination et de croisement de données. Quelques traces à suivre pour voir se profiler les managers de demain.

[Réseau Anact](#)

Ouvrages

Études & Documents

Pénibilité au travail

Une approche par les processus d'usure et les itinéraires professionnels

Depuis la loi du 21 août 2003, une négociation nationale interprofessionnelle sur "la définition et la prise en compte de la pénibilité" est en cours. Elle porte principalement sur la définition des conditions d'un départ anticipé en retraite, en raison des caractéristiques spécifiques de pénibilité de l'activité de travail. C'est le versant "réparation" de la notion de pénibilité. Mais la question de la "pénibilité" se pose aussi en termes de "prévention" : comment mettre en place des conditions de travail, et de parcours professionnel, qui permettent de préserver au mieux la santé de chacun, quelque soit son poste. Et cette question constitue un enjeu social d'autant plus important avec l'allongement des carrières professionnelles.

La "pénibilité" est donc une question à multiples facettes. Cet "Études et Documents", fruit d'un séminaire scientifique organisé en septembre 2007 par le réseau ANACT, a pour objet de rendre compte de ces différents angles d'approche.

Anne-Marie Nicot, Céline Roux
[Réseau Anact](#)

Études & Documents

Service à la personne

Évolution, organisation et conditions de travail

Frédéric Dumalin, Nadia Rahou
[Réseau Anact](#)

Travail & Changement : à télécharger sur le site de Fact www.fact.aract.fr
 Ouvrages : à commander sur le site de l'Anact www.anact.fr

sur le terrain

Les Salins de Bregille : le travail au cœur du débat

Commune à 4 établissements à vocation sanitaire et médico-sociale, la cuisine centrale de l'association des Salins de Bregille, qui réalise en moyenne 360 repas par jour sur l'année, adapte au quotidien sa prestation à la diversité du public accueilli.

Bien que l'organisation du travail soit marquée par une importante stabilité en termes de fonctionnement et d'équipe, les relations socioprofessionnelles semblent se tendre.

Dans ce contexte, la Direction générale de l'association, en lien avec une demande du CHSCT, a fait appel à Fact afin d'avoir des éléments d'éclairage sur les causes probables d'une éventuelle dégradation des relations socio-professionnelles et de l'aider ainsi à engager les actions nécessaires en matière d'amélioration des conditions de travail.

Depuis de nombreuses années, la cuisine dispose d'une importante autonomie de gestion. L'insuffisance de critères objectifs établis et de repères sur le travail a laissé place aux interprétations individuelles, aux incompréhensions, ainsi qu'à des "jeux de pouvoirs". Ce phénomène s'est trouvé accentué par une communication interne parfois défaillante.

Aujourd'hui, ces tensions sont d'autant plus exacerbées que la cuisine se trouve confrontée à des exigences gestionnaires croissantes qui requièrent la mise en place d'outils de suivi formalisés, insuffisants à ce jour.

Si la qualité gustative de la prestation et l'implication du personnel ne semblent pas remises en cause, il apparaît nécessaire d'adapter le fonctionnement de l'organisation aux évolutions et de trouver des compromis entre les diverses exigences.

Permettre à chacun d'avoir une meilleure visibilité sur l'activité et l'organisation avec des repères partagés par tous en faisant du travail un objet de discussion, tel doit être l'objectif commun des actions à mener.

Sabrina Boudailler - s.boudailler@anact.fr

info-com Autodiagnostic RH

Au regard des besoins en emplois et en compétences des entreprises, la Gestion des Ressources Humaines devient en tendance une fonction stratégique. Selon ses finalités et les moyens mis en œuvre, la GRH peut se révéler, soit un facteur de réussite de l'entreprise, soit un frein à ses projets de développement et à sa compétitivité.

La GRH, dont les missions principales sont d'acquies, de stimuler et de développer les compétences, doit comme toute autre fonction dans l'entreprise répondre à certaines exigences, au regard d'un contexte donné.

Afin de permettre aux entreprises de se situer dans ce domaine et d'engager des actions de progrès, Fact, avec le concours financier du Conseil régional de Franche-Comté, a mis en ligne sur son site – www.fact.aract.fr – un autodiagnostic RH.

Les informations précédées d'une * doivent être renseignées.

Nom du responsable *	Raison Sociale *
BERNARD	BARTILLE
Numéro de SIREN (5 premiers chiffres) *	Secteur d'activité (Code NAF) *
125125125	4477A
Nombre de salariés *	
49	
Voie *	Code Postal *
	25000
Commune *	Téléphone *: (sans espaces ni ponctuation)
	0381020202
Standard *	E-mail *
	l.bernard@bartille.fr
Personne à contacter *	Télécopie *

VALIDER

Autodiagnostic RH

Cet outil d'information et de sensibilisation confidentiel, à destination des dirigeants, des conseillers et consultants, permet de repérer les points forts et les faiblesses d'une GRH. Développé en collaboration avec Action 70, la DRIRE de Franche-Comté, la DDTEFP 70 et l'ANPE de Vesoul, il a été testé et validé par un panel d'entreprises de Haute-Saône, de taille et de structuration différentes.

Didier Thomas - d.thomas@anact.fr

