

Les Risques PsychoSociaux

sommaire

page 1

édito : Les Risques
PsychoSociaux

page 2

sur le terrain
Packmat System:
favoriser des démarches
participatives

CBM 25 :

prendre en compte
les aspects humains
dans un rapprochement
de laboratoires

page 3

info com :
Mobilisation du Fact
en région - bilan 2009

page 4

info com :
Dialoguer en période de
crise

Faire-part :

Film "Emploi des seniors :
initiatives franc-comtoises

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

Les **Risques PsychoSociaux** occupent le devant de la scène : Accord National Interprofessionnel sur la prévention du stress signé par tous les partenaires sociaux au printemps, événements, documentaires, émissions sur la souffrance au travail, plan d'urgence décrété par le gouvernement cet automne, demandes d'information et d'intervention de la part des entreprises en forte hausse...

Si les enjeux de la prévention des **RPS** sont connus - santé des salariés, performance de l'entreprise, dynamique socioéconomique au niveau sociétal - sa mise en œuvre reste à construire pour nombre d'entreprises. De quoi s'agit-il au fond ? D'éviter que « travailler ensemble » ne devienne impossible, à tel point que cela conduise à des replis et à des conflits psychosociaux, aux conséquences plus ou moins graves pour les individus et pour l'entreprise. Autrement dit, il s'agit de veiller à ce que les conditions de réalisation du travail et le fonctionnement de l'entreprise soient compatibles avec les besoins de sens, de reconnaissance et de perspective de l'Homme au travail.

Au regard de cette finalité et des particularités des **RPS** - subjectivité, pluricausalité, dimension individuelle et collective - la démarche de prévention, dans le cadre ou non de la recherche d'un accord, doit obéir à certains principes :

- la construction d'une démarche partenariale et largement participative,
- la prise en compte des ressentis des salariés, sans sombrer dans la victimisation,
- la recherche et l'analyse des différents facteurs de risque,
- l'implication d'un tiers intervenant, sans pour autant faire des RPS une affaire d'expert,
- l'élaboration d'un plan d'actions cohérentes entre elles et avec les facteurs de risque.

Afin de faciliter la prise en compte de ces principes dans les démarches d'entreprises, Fact a construit une offre de services* autour de quatre prestations : Aide à la réflexion, formation, diagnostic accompagnement et aide financière à l'intervention d'un consultant à travers le Fonds pour l'Amélioration des Conditions de Travail.

Pour que Qualité de Vie au Travail l'emporte sur les RPS.

Didier Thomas
Directeur de Fact

* Retrouvez le détail de ces offres
sur notre site www.fact.aract.fr

Sur le terrain

Packmat System (*) : favoriser des démarches participatives

Packmat System est spécialisé dans la fabrication d'engins pour la collecte et le traitement des déchets. Une trentaine de salariés y est employée, avec trois types de métiers mis en œuvre : mécano soudure, peinture et assemblage (hydraulique, électrique et mécanique). L'actuel gérant, à la tête de l'entreprise depuis 2008, souhaite développer des démarches participatives et favoriser l'évolution des compétences. Ses questions au début de l'intervention concernaient de manière générale l'implication des salariés dans les différents projets : prise de conscience des aspects sécurité, évolution du management et responsabilisation.

L'état des lieux, réalisé par Fact et Agefos PME, a mis en évidence les facteurs principaux qui pouvaient favoriser l'implication des salariés dans les projets. Après avoir connu en 2008 des changements majeurs (départ du patron fondateur, mise en place d'une co-gérance, glissement entre fonctions), l'heure est à la structuration et à la stabilisation du fonctionnement de l'entreprise. Des évolutions ont été apportées dans l'organisation de la production, et les équipes travaillent de manière autonome, même si leur fonctionnement paraît encore assez cloisonné par métiers et fonctions. La volonté de mettre en place des démarches plus participatives ne s'est pas encore complètement traduite dans les faits : ceci étant en partie dû à une clarification pas suffisamment précise des limites de responsabilités de chacun. Par ailleurs, comme dans la majorité des PME, les pratiques de GRH se limitent jusqu'alors à une gestion administrative du personnel.

À l'issue de l'état des lieux, un plan d'actions a été établi à partir d'objectifs fixés par le gérant pour l'entreprise, et déclinés au sein des services. Il touche à la fois l'amélioration des conditions de travail et d'environnement (sécurité notamment), la redéfinition de l'ensemble des fonctions de l'entreprise, confiée en grande partie à l'encadrement et aux salariés, avec en corollaire la mise en place d'entretiens annuels et d'un plan de formation, afin de favoriser le développement de compétences et la construction de parcours professionnels. Il vise également une meilleure appropriation de la stratégie de l'entreprise par les salariés, par la mise en place de temps réguliers d'information et de régulation entre équipes, plus en phase avec le fonctionnement par projet induit par le modèle stratégique de l'entreprise.

Christèle Pierre - c.pierre@anact.fr

CBM 25 : prendre en compte les aspects humains dans un rapprochement de laboratoires (*)

Les laboratoires d'analyses médicales CBM25 (4 sites, 100 salariés), Gambetta (3 sites, 40 salariés) et Medilab (7 salariés) sont dans une phase de rapprochement depuis le printemps 2009, en vue d'une prochaine fusion. Ce rapprochement se situe dans une phase de réorganisation plus globale, avec pour objectif à moyen terme : un laboratoire regroupant 8 structures, un plateau unique d'analyses, les sites actuels devenant des centres de prélèvement répartis sur la ville de Besançon. Dans le cadre de ces projets, CBM25 a contacté Fact et Agefos-PME dès février 2009 pour un accompagnement de la fusion en cours, notamment sur les aspects organisationnels, de développement de compétences et de rétribution. Ainsi, des façons de travailler différentes sont à l'œuvre dans les deux structures : CBM 25 a rationalisé sa production, en spécialisant chacun de ses sites sur des types d'analyses ; il réalise des gardes, ce qui impose un travail le week-end et une prestation 24 h/24. Ce n'est pas le cas pour les laboratoires Gambetta, qui ont jusque là conservé un fonctionnement plus intégré, sans réalisation de gardes. De plus, les laboratoires ont développé, au cours de leur histoire, des pratiques et outils bien différents en matière d'évolution et de mobilité professionnelles, de rémunération, de formation, qui présentent chacun leurs avantages et leurs inconvénients.

Dans ce contexte, il s'agira d'accompagner, à travers l'intervention proposée, la fusion des différents laboratoires, en questionnant trois aspects : l'organisation du travail (spécialisation des sites, gardes, polyvalence, horaires...), la rétribution et les parcours professionnels, la stratégie à moyen / long termes. Il s'agira ensuite d'identifier les actions prioritaires à mettre en œuvre en 2010, dans un double enjeu : optimiser le fonctionnement du futur « grand CBM25 », répondre aux attentes sociales en matière de GRH et de parcours professionnels.

Christèle Pierre - c.pierre@anact.fr

(*) Interventions menées en partenariat avec Agefos-PME dans le cadre du projet 3PR (Performance, Parcours Professionnels et Reconnaissance)

Dialoguer en période de crise

À l'initiative de la commission du dialogue social du Pôle de compétitivité des Microtechniques, une réunion s'est tenue le 16 novembre dernier. Cette réunion, présidée par J-François Robert, Président du CESR, s'est déroulée au sein de l'entreprise Curtil (St Claude). Elle portait sur les enjeux du dialogue social en période de crise.



Devant une trentaine de participants, trois entreprises ont témoigné de leur expérience (Snop, Besançon ; Verpillat, Moirans en Montagne ; Dalloz Sunoptics, St Claude) : mesures mises en œuvre, étapes du dialogue, difficultés rencontrées.

Bien installé, le dialogue social permet de mieux traverser la crise, et pour éviter qu'il ne tourne au dialogue de sourds, il doit être instauré au quotidien, sous différentes formes - de l'information à la concertation - et avec les différents acteurs de l'entreprise. Avec comme objectif de trouver des compromis acceptables pour tous, salariés comme employeurs, et la finalité d'assurer la pérennité de l'entreprise...

Christèle Pierre - c.pierre@anact.fr

fact vous souhaite
une belle année
2010

Mobilisation du FACT* en région, bilan 2009

Chiffres clés... Au niveau national, l'Anact, qui instruit et gère les demandes du FACT, a reçu au 30 nov. 09 un total de 222 demandes. 134 projets ont été retenus - montant total 2,7 M€. Parmi ces projets, 7 % concernent la question du vieillissement de la pyramide des âges, 31 % la prévention des TMS et 33 % la prévention des Risques PsychoSociaux. En Franche-Comté 2 entreprises ont, à ce jour, initié des démarches financées par le FACT.

Le FACT :

- aide publique destinée aux entreprises de moins de 250 salariés et branches professionnelles.
- finance des projets visant à améliorer des situations de travail insatisfaisantes en intégrant les facteurs techniques, organisationnels et humains des conditions de travail.
- sur les thèmes de : la prévention des TMS et des risques psychosociaux, le maintien dans l'emploi des salariés vieillissants...

Les projets peuvent concerner une entreprise à titre individuel ou un collectif d'entreprises comme l'illustrent les deux cas francs-comtois présentés ci-dessous.

S.P.P.I : favoriser l'allongement de la durée de la vie active

L'entreprise SPPI, implanté en Haute-Saône, réalise des travaux de plâtrerie et de peinture. Mettant en place une GPEC, elle s'est penchée sur ses données sociales et de santé. Elle a alors pris conscience que plusieurs salariés, après 40 ans, avaient des problèmes de santé. Ceux qui conservaient des restrictions médicales auraient sans doute des difficultés à exercer ce métier jusqu'à l'âge de la retraite. M. Robin, gérant de SPPI a mobilisé un FACT pour accompagner une démarche de prévention de l'usure professionnelle. Un comité de pilotage a été constitué. Un cabinet conseil a réalisé une formation-action de 10 jours pour repérer, avec ce groupe, les situations à risques et les solutions envisageables pour y remédier : apports d'information et de méthodes, observation et cotation des postes à risques. Les pistes sont multiples : aménagement des postes, suivi des formations complémentaires (prévention des risques liés à l'activité physique), réorganisation sur chantier (co-activité, rotation...), et intégration des nouveaux arrivants avec un apprentissage structuré.

* Le FACT : Fonds pour l'Amélioration des Conditions de Travail

Mobilisation du FACT* en région (suite)

Syndicat AOC du Bleu de Gex : faciliter le recrutement et prévenir l'usure

Le syndicat interprofessionnel de défense de l'AOC Bleu de Gex Haut-Jura regroupe 4 fromageries. 550 tonnes de fromage sont produites chaque année, selon une tradition artisanale et à l'aide de matériels ayant peu évolué depuis 40 ans. Chaque étape du processus de fabrication occasionne des contraintes physiques élevées. Actuellement la filière compte une quinzaine de fromagers, dont 1/3 de femmes.

En 2009, le syndicat fait un bilan insatisfaisant sur les conditions de travail et d'emploi avec des difficultés à recruter et un turn-over important. L'âge moyen des fromagers est plutôt jeune et au-delà d'une certaine ancienneté, des symptômes d'usure apparaissent. Le syndicat constate également que les femmes sont plus nombreuses qu'avant à s'intéresser à ces métiers. Favoriser la mixité est donc une opportunité à saisir pour assurer la pérennité des fromageries et abaisser la charge physique des postes de travail.

Le syndicat a lancé une action collective grâce au FACT, qui a financé 15 jours d'intervention d'un cabinet d'ergonomie. Un comité de pilotage a suivi le projet (MSA, syndicat...). Les observations et entretiens réalisés dans les 4 ateliers de production débouchent sur des débats et pistes d'actions : protections individuelles adaptées à l'activité, aménagement des horaires de nuit, transfert de gestes professionnels développés par certains salariés pour préserver leur santé, utilisation et/ou conception d'aide à la manipulation...

Pour aller plus loin dans la mise en œuvre des solutions et maintenir cette précieuse dynamique développée entre les acteurs, la mise en place d'un contrat de prévention pour chaque fromagerie est envisagée par la MSA.

Stéphanie Lecot - s.lecot@anact.fr

* Le FACT : Fonds pour l'Amélioration des Conditions de Travail

Actualité SENIORS : Faire-part

Le collectif d'acteurs régionaux que Fact anime depuis 3 ans est heureux de vous annoncer la production de son dernier outil de sensibilisation en faveur de l'emploi des Seniors.

Après la plaquette en 2007, le kit REPÈRâges en 2008, c'est un film qui vient d'être réalisé.

Il présente les témoignages de 7 entreprises franc-comtoises, qui ont mené des actions de recrutement ou de maintien dans l'emploi.

Et comme le souligne M. Bailbé, Directeur Régional du Travail, dans sa conclusion : "les bonnes pratiques sont facilement démultipliables".

Bonne projection...

Film disponible sur www.fact.aract.fr

Outil REPÈRâges, espace "entreprises franc-comtoises".



Également dans REPÈRâges, un "espace dédié aux seniors" pour les aider à mieux comprendre les nouvelles mesures en faveur de l'emploi des seniors.

N'hésitez pas à le consulter sur www.fact.aract.fr

Travail & Changement

N° 328

novembre / décembre 2009

Seniors : la nouvelle donne

Dès que l'on sort des approches alarmistes, on entend que le vieillissement est le corollaire de l'augmentation formidable de l'espérance de vie et fait voler en éclats les repères habituels. L'allongement de la vie professionnelle est inéluctable et pose aux seniors et aux entreprises des questions inédites.

Interviews de partenaires sociaux, d'experts, cas d'entreprises, points de vigilance

Réseau Anact