

édito

## 2011 : améliorer, sécuriser, développer

### sommaire

page 1

édito  
2011 : améliorer, sécuriser,  
développer

page 2

terrain  
Améliorer les conditions  
de travail dans un espace  
ouvert

TMS : pour une prévention à  
la source

page 3

partenaires  
L'ORST agit pour prévenir les  
risques psychosociaux

page 4

interview  
Collaboration entre pôles de  
compétitivité, un objectif fort  
pour 2011

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

La réforme des retraites et son corollaire, l'allongement de la durée de la vie au travail débouchent sur des questions de pénibilité, d'usure professionnelle, d'emploi des seniors et d'égalité professionnelle. Leur prise en compte dans les entreprises et plus largement dans la société est porteuse d'enjeux forts.

Pour le salarié, il s'agit de développer ses compétences et de préserver sa santé afin de permettre un déroulement de carrière optimum. Pour l'entreprise, d'entretenir et de développer ses ressources humaines afin de maintenir sa compétitivité. Enfin pour la collectivité et les territoires, de lutter contre des phénomènes d'exclusion, de discrimination et de paupérisation, afin de maintenir la cohésion sociale.

Face à ces défis et dans un contexte socioéconomique rendu plus difficile par la crise, le législateur a souhaité inciter les entreprises à renforcer leurs actions. Un dispositif sur la pénibilité du parcours professionnel doit entrer en vigueur à compter du 1er janvier 2012. Comme pour les dispositifs seniors et égalité professionnelle, il s'agit d'amener les entreprises à négocier un accord ou à produire un plan comportant des mesures de prévention de la pénibilité au travail. Au-delà, il s'agit d'améliorer les conditions de travail, de sécuriser les parcours professionnels et de développer la performance.

Dans cette optique, de nombreuses initiatives comportant des mesures d'aides aux entreprises, aux salariés et aux demandeurs d'emploi sont prises par l'État, le Conseil régional et les partenaires sociaux. C'est à leur côté et avec ses partenaires opérationnels que Fact s'engagera en 2011, avec pour objectif de contribuer en Franche-Comté à apporter sur les territoires des réponses concrètes et innovantes.

*Didier Thomas*  
Directeur de Fact

Fact vous souhaite de bonnes fêtes de fin d'année  
ainsi qu'une belle année 2011

## La rencontre thématique de Fact "Bien articuler performance et reconnaissance"

dans le cadre du Mois de la Qualité, organisé par le MFQ de Franche-Comté, avec le témoignage de l'entreprise **Packmat System** a réuni 70 personnes.



David Euvrard et Michel Joly  
Packmat system et Labrie Europe

Des infos en ligne sur [www.fact.aract.fr](http://www.fact.aract.fr) en page accueil.

## Première rencontre Conseils Régionaux et Aracts \*

\* Associations régionales pour l'amélioration des Conditions de travail

### "Développement territorial et qualité de vie au travail"

mardi 1<sup>er</sup> février 2011 - 9 h 45 / 16 h 30

à Besançon,  
Conseil régional de Franche-Comté

plus d'information en ligne  
sur [www.fact.aract.fr](http://www.fact.aract.fr)

## Travail & Changement

N° 334

Nov. / déc. 2010

### Quels indicateurs de la qualité de vie au travail

Le foisonnement des indicateurs mis en place dans les entreprises est un indéniable gage de bonne foi dans leur tentative d'aborder la qualité de vie au travail. Mais cette multitude est aussi révélatrice d'un manque de cohésion à l'échelle nationale. L'Anact s'est donc essayé à rendre plus utiles et incontournables ces indicateurs, regroupés en quatre grandes familles dessinant les contours d'un indice, le CSE...

[Réseau Anact](http://www.anact.fr)



## Terrain

### Améliorer les conditions de travail dans un espace ouvert

L'espace ouvert, « open space », semble être devenu la norme en France en matière d'aménagement des bureaux (50 % en 2009), d'abord pour des raisons économiques (gains de surface immobilière). Entre « solution miracle » - meilleure communication, flexibilité, démocratie -, et « enfer » - bruit, surveillance continue, absence de confidentialité -, ce type d'aménagement suscite régulièrement bien des controverses.

La société France Equipement (Rioz - 70) a décidé de se questionner sereinement sur le fonctionnement de son espace ouvert. Spécialisée dans la distribution de produits et d'équipements pour collectivités (cabines sanitaires, mobiliers de vestiaires sportifs, casiers...), elle compte une quarantaine de salariés dont 2/3 travaillant en espace ouvert. Suite à des échanges avec le personnel et à leur demande de séparer deux services aux activités avec des caractéristiques bien distinctes, la Direction a décidé de faire appel à Fact pour apporter des éléments de réponse à son questionnement : l'espace ouvert est-il toujours la bonne configuration de l'espace de travail ? Les améliorations envisagées (séparation des services et des postes, ergonomie) sont-elles pertinentes ?

C'est par la constitution d'un groupe de travail (salariés des différentes activités, délégués du personnel, DRH, encadrement intermédiaire) qu'est menée cette réflexion.

À partir de l'analyse des situations de travail, des besoins qui y sont liés (espace, rangement, exigences, interactions entre collègues...) et d'apports de connaissances, le groupe fera ensuite des propositions d'amélioration à la Direction de l'entreprise, sur différents aspects : ergonomie des postes, contenu, organisation et environnement de travail.

Christèle Pierre - [c.pierre@anact.fr](mailto:c.pierre@anact.fr)

## TMS : pour une prévention à la source

La présence de TMS conduit la société Plastigray à intégrer un club d'entreprises piloté par Allizé Plasturgie Franche-Comté\* et animé par Fact sur la thématique de la prévention des TMS.

En parallèle, cette entreprise spécialisée dans la fabrication de pièces à base de matières plastiques, souhaite approfondir en interne sa pratique de prévention des risques en général et des TMS en particulier.

Comment créer une prévention des TMS efficace et pérenne dans l'entreprise ? C'est à partir de cette question que l'équipe de Direction en lien avec FACT a construit un projet d'accompagnement d'un groupe de travail. Composé de compétences qui sont habituellement réunies autour des projets internes (Bureau d'études et des méthodes, responsables production et maintenance), ce groupe de travail collaboratif intègre également des opératrices de production, un réglleur moule, la responsable RH et le secrétaire du CHSCT.

L'interaction et la confrontation des pratiques de métiers sont l'occasion de créer des passerelles entre ceux qui conçoivent le poste et ceux qui réalisent les tâches dans un souci de faire émerger une vision commune du travail. S'appuyant sur une analyse du travail réel - recours à la vidéo des postes - le groupe produit un ensemble de connaissances sur la manière dont le travail s'effectue et les éventuelles difficultés qui peuvent en découler. Ces problèmes potentiels pourront alors être mis en corrélation avec l'apparition de TMS.

\*Branche professionnelle de la plasturgie



Ex. : Certaines dérives dans le process de production conduisent l'opératrice à augmenter son niveau de vigilance et de contrôle entraînant des sollicitations musculaires plus importantes

Bertrand Poete - b.poete@anact.fr



## Partenaires

### L'ORST agit pour prévenir les risques psychosociaux

Créé par les partenaires sociaux en 2003, l'Observatoire Régional de Santé au Travail de Franche-Comté a pour objectif de promouvoir au niveau régional, les orientations politiques en matière de santé et de sécurité au travail, d'hygiène et de prévention. Au-delà de son rôle d'observatoire, l'ORST impulse et accompagne des actions qui prennent également en compte les préoccupations et les risques définis dans les branches professionnelles.

#### Le projet

En 2010, l'ORST pilote un projet sur la prévention des risques psychosociaux avec un double objectifs.

Pour les membres de l'ORST, il s'agit de s'approprier collectivement des connaissances sur le stress, sur ses modalités de prévention et produire des outils pour agir à travers leurs organisations. Pour l'entreprise, c'est faciliter l'évaluation des risques psychosociaux, leur transcription dans le document unique et la mise en œuvre d'actions de prévention.

L'évaluation des risques professionnels est une étape essentielle de la démarche de prévention. Si elle est devenue une obligation légale imposée à l'employeur depuis 2001, il est plus aisé de repérer les risques d'ordre physique que ceux d'ordre psychosocial. Pour exemples :

Comment repérer les situations de travail qui génèrent du stress ou du mal-être ? Quels mots utiliser pour les retranscrire dans un document ? Comment évaluer la gravité de ce risque ?

Pour faciliter ce travail, l'ORST va proposer à 6 entreprises volontaires de bénéficier d'une intervention réalisée par deux cabinets conseil préalablement choisis. Cette action, d'environ 10 jours, sera financée à 100 % par l'ORST dans le cadre de ce projet.

Les enseignements prendront la forme d'un guide à destination de l'ensemble des préventeurs et des entreprises franc-comtoises.

Stéphanie Lecot - s.lecot@anact.fr

## Interview

### Collaboration entre pôles de compétitivité, un objectif fort pour 2011



Etienne Boyer  
Président  
du Pôle des microtechniques

Le Pôle des microtechniques est le seul en France doté d'une « Commission du dialogue social ». L'objectif d'un pôle de compétitivité est de monter des projets collaboratifs et innovants - entre entreprises, laboratoires de recherche et établissements de formation - sa vocation première n'est pas de faire du dialogue social. Cela explique sans doute que le Pôle des Microtechniques soit le seul à intégrer ce type de commission.

Pour autant, faire de l'innovation c'est contribuer à la pérennité des entreprises ce qui représente, bien entendu un intérêt pour l'ensemble des salariés. Associer, à travers les partenaires sociaux, l'ensemble des salariés dans les stratégies d'innovation permet un éclairage différent et complémentaire et apporte un résultat plus riche : c'est le rôle de cette commission, explique Etienne Boyer.

#### 1. Quelle a été la plus value des différentes actions conduites par la commission dans le paysage socio-économique ?

« Le dialogue social en période de crise » est une action emblématique initiée par la Commission avec l'appui de Fact et de l'UIMM. La Commission a organisé trois rencontres interentreprises. En s'appuyant sur le dialogue social, ces entreprises ont mis en œuvre des solutions pour maintenir leurs salariés en emploi durant des baisses d'activités accrues. Ces rencontres ont été un lieu où dirigeants et salariés ont pu échanger et témoigner sur leurs pratiques pour faire face à la crise.

La commission a également initié le projet labellisé « DPR » Diagnostic Performance Reconnaissance conduit par Fact. Une démarche dont le but est de faire comprendre aux dirigeants et aux salariés que la performance de l'entreprise s'accroît avec la participation des salariés : la performance de l'entreprise appelle donc à une reconnaissance de ceux-ci.

#### 2. Après quelques années d'existence, comment qualifieriez-vous cette Commission du dialogue social ?

Tout d'abord, elle s'inscrit dans la durée et le Pôle lui reconnaît pleinement sa légitimité et son utilité. Elle a su renouveler ses thèmes de réflexions et d'actions. C'est également un lieu d'échanges et de débats indispensable. Je souligne le rôle essentiel tenu par le Président du CESR, Jean-François Robert, en tant qu'animateur, sans qui cette commission n'aurait sans doute pas perduré.

#### 3. La commission est à l'initiative d'une rencontre Interpôles intitulé "Le facteur humain au cœur de l'entreprise innovante". Quelle est la particularité de cette manifestation ?

Le Pôle des Microtechniques, qui a souvent pris exemple sur d'autres, se veut innovant à travers l'organisation de cette rencontre - 8 mars 2011 à Besançon. Elle est conduite de manière participative avec les pôles Véhicule du futur, Platispolis et Vitagora. Une organisation conjointe autour du facteur humain dans l'innovation, c'est là toute sa particularité.

#### 4. Quel futur pour la Commission ?

La mutualisation entre les pôles de compétitivité est un axe fort de développement de la Commission pour 2011. Les pôles ont des enjeux communs, comme par exemple la question de l'attractivité de nos métiers ; l'évolution des compétences est aussi un enjeu partagé. Dialoguer ensemble sur ces sujets, c'est faire progresser nos pratiques dans la même direction. Passer d'une rencontre Interpôles à un calendrier d'actions partagées, pourquoi pas ! Ce sera aux acteurs de décider de la poursuite de cette coopération. Pour ma part, je souhaite vivement que cette rencontre soit le point de départ d'une collaboration fructueuse et bénéfique pour chacun des pôles et en direction des entreprises. Si la commission peut apporter sa pierre à l'édifice...

Lydie Auger - l.auger@anact.fr

### Les représentants des pôles s'expriment...

« Cette rencontre c'est une collaboration entre les pôles, un signal fort d'un travail en commun. »

Bruno Vitrac - Pôle du Véhicule du Futur

« On travaille sur des champs différents, mais on peut confronter des pratiques, c'est une collaboration intéressante. » Dominique Pauthex – Pôle Vitagora

« Avoir de la lisibilité et de la légitimité sur des questions plus sociales. Y travailler ensemble, c'est un peu inédit, on est des pionniers en quelque sorte. »

David Sasso – Pôle Plastipolis

« Dans le mécanisme de l'innovation, le facteur humain est indispensable. Il est important de faire passer des valeurs humanistes. » J-Michel Paris – Pôle des microtechniques