

édito

Tempo

« Travail EMPloi et POPulations »

sommaire

page 1

édito

Tempo « Travail EMPloi et POPulations »

page 2

interview

Danièle Dulmet, Déléguée régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité

page 3

info-com

Rencontre « Pénibilité, de quoi parle-t-on ? Comment négocier ? »

page 4

sur le terrain

Lisi Automotive
Prévention des risques psychosociaux, un axe majeur pour l'entreprise

Isa France aime les seniors

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

Travail, EMPloi et POPulations « TEMPO » est l'acronyme d'un projet co-financé par le FSE et l'Anact, mis en œuvre à l'automne 2011 par le réseau Anact/Aracts. Il s'agit de la mise en place de clusters avec le concours de partenaires.

Ces clusters ou ateliers regrouperont une dizaine d'entreprises régionales, voisines géographiquement et/ou du même secteur d'activité. Ils comprendront des Directions d'entreprises (Dirigeants, RH) et des représentants des salariés (Secrétaires de CE, DS). Deux objectifs : faire un retour sur l'accord ou le plan d'action « Senior » réalisé et faire le point sur sa mise en œuvre.

Ces clusters aborderont également la perspective des obligations « Prévention de la pénibilité » et « Égalité professionnelle » pour aider les acteurs des entreprises à préparer leurs accords ou plans d'action. L'approche par les conditions de travail sera un moyen de construire de la cohérence entre les différentes obligations. L'innovation sociale sera recherchée, à la fois sur le contenu des accords ou plans d'action et sur la démarche pour y parvenir. La dynamique des clusters s'appuiera sur les expériences et la situation des entreprises, ainsi que sur l'expertise des Aracts.

Dans le cadre du projet TEMPO, ces ateliers s'articuleront sur cinq séances collectives réparties sur plusieurs mois et seront animés par Fact en Franche-Comté.

Pour permettre aux entreprises de mettre au point leur accord ou plan d'action avant l'échéance de 2012, les travaux débiteront à l'automne 2011.

La participation à ce projet est gratuite. La contrepartie de cette gratuité est toutefois l'acceptation de témoigner de la démarche et du résultat.

Didier Thomas
Directeur de Fact

Interview

Agir sur l'égalité professionnelle, de l'obligation à l'enjeu culturel



Danièle Dulmet
Déléguée régionale aux Droits
des Femmes et à l'Égalité

Le 7 juillet 2011 un nouveau décret fixe les modalités de mise en œuvre de l'égalité professionnelle et instaure, entre autres, une pénalité opérationnelle à compter du 1^{er} janvier 2012. Plus d'informations sur www.fact.aract.fr

Pour agir sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité et la Direccte avec l'appui de Fact ont organisé trois rencontres en Franche-Comté (Besançon, Belfort et Vesoul). Des temps d'échanges à destination des acteurs relais (consulaires, organisations syndicales, branches, comptables, Opca, Pôle emploi...) qui visaient à informer sur le cadre réglementaire et à donner des repères pour agir.

Une rencontre spécifiquement destinée aux entreprises aura lieu le **17 novembre** prochain à Besançon. L'occasion pour les acteurs de l'entreprise concernés par cette obligation de recueillir des informations et des outils d'aide à la mise en œuvre, d'être sensibilisés davantage à cette question cruciale et récurrente.

Danièle Dulmet, Déléguée régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité, connaît bien le sujet...

On parle de mixité, de parité, mais que signifie « l'égalité professionnelle » ?

On a tendance à faire des amalgames. Il ne s'agit pas d'avoir la même proportion d'hommes et de femmes dans l'entreprise, c'est la parité. Ni de parler uniquement de mixité, groupe comprenant des personnes des deux sexes, bien que ce soit un facteur d'égalité professionnelle. Plus largement on entend par égalité professionnelle, l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en termes d'accès à l'emploi, à la formation, à la mobilité, à la promotion, à l'égalité salariale.

La mise en œuvre du décret du 7 juillet 2011 concerne quelles entreprises et oblige à quoi ?

Le décret instaure pour les entreprises d'au moins 50 salariés l'obligation d'établir un rapport de situation comparée* et de négocier chaque année un accord collectif ou de décliner un plan

d'action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cette obligation est assortie d'une sanction financière applicable au 1^{er} janv. 2012.

Les textes sur l'égalité professionnelle se succèdent notamment depuis 1983, pour autant les entreprises (en France et en Franche-Comté) s'emparent-elles vraiment du sujet ?

Si les grands groupes se sont emparés du sujet, beaucoup de progrès reste à faire dans les entreprises de taille moyenne. En France, en 2009, seulement 45 % des entreprises concernées ont élaboré un rapport de situation comparée. Sur les 39 000 accords d'entreprises conclu avec les délégués syndicaux, seuls 7 % portent sur l'égalité professionnelle (proportion similaire en Franche-Comté. Il reste donc du chemin à parcourir...*

En dehors du fait d'éviter le risque de pénalité financière, quels intérêts les entreprises ont-elles à agir ?

L'intérêt d'agir sur l'égalité professionnelle, c'est de mobiliser toutes les compétences et faire jouer la complémentarité pour être plus performant demain. Jouer sur l'égalité professionnelle, c'est aussi donner une image moderne et sociale de l'entreprise. C'est attirer de nouvelles compétences et donc de nouvelles candidatures. C'est également élargir son réseau commercial. C'est peut-être changer de regard et s'ouvrir à d'autres perspectives.

* **Rapport de situation comparée** : un document que toute entreprise de 50 salariés et plus est tenue d'élaborer. Il permet d'identifier les inégalités entre les femmes et les hommes dans l'entreprise. Il pose un diagnostic et sert donc de base à la négociation et à la recherche de solutions propres à remédier aux inégalités éventuellement constatées.

Rappel

La première loi sur l'égalité professionnelle date du 13 juillet 1983, c'est la **Loi Roudy**. Elle comprend un texte général de non discrimination selon le sexe, l'obligation de produire un rapport annuel sur la situation professionnelle des hommes et des femmes, la production d'un plan d'action. Elle prévoit également des aides de l'État. Elle est renforcée en 2001 par la **Loi Génisson** qui développe le dialogue social sur l'égalité professionnelle en ajoutant spécifiquement l'égalité professionnelle aux autres négociations annuelles obligatoires au sein des entreprises.

agenda

La Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité et la Direccte avec l'appui de Fact vous invite à **Agir sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Rencontre à destination des entreprises

jeudi 17 novembre 2011 - 14 h / 18 h 00

Amphi de l'UIMM, 4 Rue Sophie Germain à Besançon
Plus d'infos et inscription prochainement en ligne sur www.fact.aract.fr

Organisée par Fact en partenariat avec la Direccte de Franche-Comté, cette manifestation s'inscrivait dans le cadre de la 8^{ème} Semaine pour la Qualité de Vie au Travail du réseau Anact.

72 personnes présentes dont de nombreux acteurs de l'entreprise, des médecins du travail, des partenaires sociaux... Le sujet intéresse !



Au menu de cette rencontre, trois parties pour mieux appréhender ce qui sera demain* un objet de négociation assorti d'obligations.

En introduction, Sandrine Paraz – Direccte de Franche-Comté – a déroulé le cadre et le contenu de la législation en matière de pénibilité : définition, entreprises concernées...

Pourquoi est-il primordial de négocier sur ce sujet et comment s'y prendre ?

La pénibilité est instruite par différents acteurs – État, partenaires sociaux, salariés - avec des approches diverses – individuelle / collective, objective / subjective - qui donne lieu à des démarches différentes – aménagement des fins de carrière, maintien en emploi, qualité de vie au travail et tout cela au regard d'enjeux singuliers – économiques, politiques, sociaux.

D'où une négociation complexe où il s'agira de clarifier les enjeux des salariés et de l'entreprise dans une optique de prévention de la pénibilité.

Peut-on faire des liens avec d'autres obligations ? Les entreprises doivent négocier sur différents thèmes et notamment ceux qui ciblent des populations : les seniors, les personnes handicapées, les femmes...

Ces obligations ont un levier commun pour agir : les conditions de travail.

N'y a-t-il pas un intérêt à mutualiser les démarches pour une plus grande efficacité et ainsi réaliser des économies d'échelle ?

Pour répondre à cette problématique, Fact, en lien avec le réseau Anact, met en oeuvre les ateliers « TEMPO » Travail EMPloi POPulations à compter d'octobre 2011.

Plus d'infos sur www.fact.aract.fr

Retrouvez également en ligne sur www.fact.aract.fr les diaporamas présentés lors de la rencontre.

* au 1^{er} janvier 2012

Lydie Auger - l.auger@anact.fr

infos

Fact en mouvement

En remplacement de Bertrand Poète, Sylvie De Jesus a rejoint l'équipe de Fact, en qualité de chargée de mission

agenda

Colloque CFDT

La GPEC au service des compétences et de la sécurisation des parcours professionnels : mythe ou réalité ?
jeudi 13 octobre 2011 - 14 h / 17 h 00

à l'IRTS à Besançon

Plus d'infos prochainement sur www.fact.aract.fr

Colloque CGT

Dialogue social territorial

en novembre 2011 à Besançon

Plus d'infos prochainement sur www.fact.aract.fr

à lire

Travail & Changement

N° 338

juil./août 2011

Les territoires : de nouveaux espaces pour les conditions de travail ?

Et si à côté de la région, du département, des communautés de communes et des diverses circonscriptions administratives, le territoire avait son rôle à jouer ? Entité multiforme, il apparaît comme l'un des acteurs majeurs de l'amélioration des conditions de travail. Sans oublier son impact positif sur le cadre de vie du travailleur citoyen.

[Réseau Anact](#)

N° 339

sept./oct. 2011

Promotion de la santé : un nouveau regard sur le travail

Penser la santé au travail sous l'angle de sa promotion n'est pas mince affaire, tant cette démarche demande une véritable révolution dans la façon d'aborder les différentes problématiques concernées. Une réflexion à mener très en amont pour gagner sur le double front du bien-être du salarié et de l'amélioration de la production en reconsidérant la relation entre travail et santé.

[Réseau Anact](#)

Sur le terrain

LISI AUTOMOTIVE

Prévention des risques psychosociaux, un axe majeur pour l'entreprise

Fournisseur de fixations et de solutions d'assemblage à haute valeur ajoutée dans l'automobile, LISI AUTOMOTIVE emploie 3 200 salariés sur 8 sites de production en France, ainsi que des implantations en Europe et en Chine. La Direction et les représentants du personnel estiment que la prévention des risques psychosociaux doit constituer un des axes majeurs de la politique sociale de la Société.

Dans cette optique, un accord de méthode avec les Délégués syndicaux centraux a été signé le 7/01/2011. Sa finalité est de définir une démarche de prévention qui permette d'évaluer et de prévenir les risques psychosociaux sur trois sites pilotes.

Fact, dans le cadre du projet sur la prévention du stress au travail mené par l'ORST⁽¹⁾ de Franche-Comté, a été retenu pour appuyer l'entreprise dans sa démarche.

Plusieurs étapes ont d'ores et déjà été franchies :

- Passation d'un questionnaire de satisfaction - GPS⁽²⁾ - auprès des 500 salariés des trois sites de Delle, Dasle et Saint-Florent-sur-Cher
- Formation sur chacun des sites de 5 à 7 personnes (Membres du CHSCT, RH, Responsable sécurité, volontaires) au recueil et à l'analyse de données psychosociales
- Entretiens collectifs complétés par des entretiens individuels avec des salariés issus de différentes Unités de Travail
- Séances de travail pour analyser et transcrire les risques dans le Document Unique d'Évaluation.

Les actions mises en oeuvre répondent aux attentes du comité de pilotage, ainsi qu'aux principes d'intervention énoncés : approche collective, formation d'un groupe technique en charge de l'évaluation, prise en compte des ressentis de salariés.

Au final, la démarche doit conduire à une autonomisation de l'entreprise dans la réalisation de son DU sur les RPS.

Didier Thomas - d.thomas@anact.fr

(1) ORST, Observatoire Régional de Santé au Travail

(2) GPS, Gestion des Perspectives Sociales : pour plus d'informations consultez la boîte à outils sur le site de fact www.fact.aract.fr

ISA FRANCE aime les seniors

L'entreprise ISA FRANCE a contribué à un projet sur l'analyse des accords et plans d'action seniors. Elle fait partie des 12 entreprises régionales* repérées sur 50 accords et plans étudiés, développant des actions en faveur de l'emploi des seniors. (détail du projet en encadré)

Entreprise horlogère située à Villers-Le-Lac, ISA FRANCE emploie 92 salariés en 2011. Suite à des périodes difficiles liées aux fluctuations du marché, elle s'est réorientée vers les produits haut de gamme et compte jusqu'à 35 métiers traditionnels techniques et qualifiés : mécanique de précision, assemblage etc.

Du fait de la proximité de la Suisse, elle doit proposer des conditions de travail attrayantes pour recruter et garder ses salariés. Le savoir-faire des seniors l'intéresse au plus haut point, d'où de multiples actions, notamment avec Pôle Emploi, l'UIMM, le Conseil régional, bien avant l'élaboration de son plan d'action seniors.

À titre d'exemples : recrutement de seniors en situation de chômage de longue durée, méthode de recrutement par simulation, transfert de compétences « en cascade », mise en place d'horaires à la carte.

Stéphanie Lecot - s.lecot@anact.fr

* Les 12 entreprises régionales : Campenon Bernard, C et K components, Cordier transports, Fralsen, Fuji Seal, Intermarché Beric, Isa France, KH-SK France, Lisi Automotive, OPH 39, Parkeon, Fromagerie Marcel Petite

Projet « Accords et Plans d'action seniors »

- . Financé par le FSE et la Direccte de Franche-Comté.
- . Conduit par Fact en 3 étapes :
 - Analyse de 50 plans et accords seniors issus des 4 départements. Repérage des enjeux, domaines choisis et nature des actions prévues ainsi que leurs modalités de mise en oeuvre.
 - Interviews de 12 entreprises affichant une démarche et/ou des actions innovantes, notamment concernant l'amélioration des conditions de travail.
 - Transfert des enseignements et repères méthodologiques aux Directions et Instances Représentatives du Personnel via un module de E-learning, fin novembre 2011.