

sommaire

page 1

édito

Le dialogue, un facteur
de compétitivité hors coût

page 2

partenaires

Rally'nov : 3, 2, 1... partez !

page 3

partenaires

Quand SQVT

rime avec CHSCT

page 4

partenaires

Sécuriser les parcours
professionnels

sur le terrain

Sideo évalue la satisfaction
des salariés au travail

belle
année
2013

édito

Le dialogue, un facteur de compétitivité hors coût

Pour faire face à une situation socioéconomique marquée par un ralentissement de l'activité et une montée du chômage, les initiatives se multiplient : conférence sociale, rapport Gallois, négociation sur la sécurisation de l'emploi, pacte pour la croissance, la compétitivité et l'emploi... Au sortir de ces réflexions, négociations et orientations, chacun attend des mesures qui favorisent la compétitivité des entreprises et la création d'emplois. Si les mesures incitatives ainsi que les dispositifs d'appui peuvent créer un environnement favorable à la compétitivité et à l'emploi, leur développement passe par la valorisation « économique » du travail dans les entreprises.

Une valorisation qui peut se révéler pour les salariés, laborieuse et subie ou acceptable et engageante selon que les enjeux, la nature de l'effort et la prise de risque soient ou non connus et débattus. La mise en débat, le dialogue sous ses différentes formes dans l'entreprise apparaît ainsi comme une condition essentielle. A cet égard, les dirigeants et les représentants du personnel portent une responsabilité partagée : celle de s'engager dans des débats et des négociations avec la volonté de trouver ensemble des compromis où l'intérêt bien compris de la valorisation du travail l'emporte sur les intérêts partisans.

Dans les entreprises, les sujets ayant trait à la valorisation économique du travail ne manquent pas : analyse des données sur la situation et la stratégie de l'entreprise, recherche d'optimisation socio organisationnelle à travers le contenu du travail, le process, le mode de management, la mise en œuvre d'innovations sociales - nouvelles formes d'emploi, aménagement du temps de travail.

Autant de pistes à explorer pouvant se révéler fructueuses à une condition, celle de considérer le dialogue « social économique » comme un facteur de compétitivité.

Didier Thomas
Directeur de Fact

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

Partenaires

Rally'nov : 3, 2, 1... partez !

Déjà évoqué dans les précédents numéros de *Factualités*, cette fois le rallye de l'innovation sociale est officiellement lancé. Jean Ribeil, Directeur régional de la Direccte et Denis Sommer, Vice-président de la Région Franche-Comté ont donné le ton au « Salon d'affaires de l'Économie Sociale et Solidaire » le 28 nov. 2012 à Besançon. Le coup d'envoi a également été donné lors de la cérémonie de clôture du Mois de la qualité organisé par le MFQ¹ le 6 déc. 2012. Entreprises, associations, acteurs relais, mettez en lumière les innovations sociales que vous portez, développez, croisez...

C'est l'objectif de Rally'nov : valoriser les innovations sociales de notre territoire.



Souvent envisagée sous l'angle technologique, l'innovation se joue aussi sur le plan social et organisationnel. Elle contribue à améliorer la qualité de vie. Au sein d'une entreprise, elle peut constituer un levier majeur de la performance. C'est la conviction des pouvoirs publics de Franche-Comté et des partenaires de Rally'nov. Un regard attentif est donc apporté à cette question dans le cadre de la Stratégie Régionale d'Innovation.

Qu'entend-on par innovation sociale ? Des acteurs francs-comtois appartenant en partie aux réseaux de RIFC² et de la Cress³ se sont réunis début 2012 pour se créer des points de repères. L'innovation sociale n'a certes pas la même résonance dans l'économie sociale et solidaire que dans l'économie "classique". Et alors ? Les échanges sont d'autant plus riches. De là peuvent même naître des idées nouvelles ! La Franche-Comté est une des seules régions à aborder cette question avec l'ensemble de ces réseaux, ce qui mérite d'être souligné.

Il s'agit de mettre en valeur des réponses nouvelles et remarquables à des problématiques sociales, qui améliorent la qualité de vie d'un groupe d'individus, des salariés d'une entreprise ou de la population d'un territoire. Dans la

société, elles concernent l'emploi, le vieillissement, le logement, la santé, la lutte contre l'exclusion... Au sein des entreprises, elles sont liées au maintien dans l'emploi, à la reconnaissance, au développement des compétences, à la conciliation vie privée vie professionnelle, etc. Ces réponses, qui reposent sur l'implication des acteurs concernés, prennent la forme de nouveaux services, de nouveaux produits, de nouvelles pratiques, de nouvelles organisations...

C'est parti ! Lorsque vous identifiez des innovations sociales, proposez aux porteurs de participer. Entreprises et associations, faites valoir vos initiatives. Un dossier de candidature est téléchargeable sur les sites internet de Fact, de RIFC et de la Cress⁴.

rally'nov
innovation sociale
en Franche-Comté

Tous en quête
d'innovations sociales



Les innovations seront valorisées au printemps 2013 dans des étapes de rallye sur le territoire franc-comtois. Il s'agit de manifestations au cours desquelles les « porteurs d'innovations » témoigneront de leurs expériences. Le calendrier des étapes vous sera communiqué début 2013. En outre, chaque innovation sera retranscrite et diffusée sur le site internet de Fact et celui des partenaires. Certaines innovations seront même récompensées par des prix dans le cadre de la cérémonie de clôture du projet à l'automne 2013. Rally'nov est une opportunité pour partager, valoriser, donner et avoir envie...

Sabrina Boudailler - s.boudailler@anact.fr

(1) Mouvement Français pour la Qualité

(2) Réseau Innovation Franche Comté

(3) Chambre Régionale de l'Économie Sociale et Solidaire

(4) Fact : www.fact.aract.fr - RIFC : www.rifc.fr

Cress : www.cress-fc.org

Quand SQVT rime avec CHSCT

La 9^{ème} semaine pour la qualité de vie au travail coïncidait avec le trentième anniversaire des Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. À cette occasion et dans le cadre du Plan santé au travail, la Direccte de Franche-Comté, la Carsat Bourgogne Franche-Comté et Fact ont imaginé une manifestation pour partager avec les entreprises sur des sujets qui les concernent au premier chef : la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés.



350 personnes, dont une centaine d'entreprises les plus souvent représentées par direction et élus du CHSCT, des intervenants de qualité parmi lesquels Jean Auroux, ancien ministre du travail, ont animé cette rencontre visiblement très appréciée.

En introduction, Jean Ribeil interpelle Jean Auroux, ancien ministre du travail « *On vous doit des avancées considérables sur l'existence et le respect de la personne au sein de l'entreprise... 30 ans plus tard, qu'avons-nous fait de tout cela ?* » Le directeur de la Direccte rappelle alors les évolutions auxquelles les CHSCT ont dû faire face. Il note aussi l'importance de cette instance dans le dialogue social, en accord avec Christophe Madika, directeur de la Carsat, et ce dernier d'ajouter « *Ce sont des interlocuteurs essentiels.* »

Le cadre ainsi posé, cette matinée allait s'attacher à évoquer la naissance, l'évolution, les perspectives mais aussi les faiblesses des CHSCT.

Des repères historiques

Tout d'abord Nicolas Hatzfeld, professeur d'histoire contemporaine à l'Université d'Evry, relate les étapes de la prévention au travail, des premières dynamiques de la prévention, à la fin du 19^e siècle - début du 20^e, aux lois de décembre 1991 étendant les notions de protection à celle de prévention des maladies professionnelles et de questions environnementales.

Fonctionnement et besoins des CHSCT

Puis, Sylvie de Jesus s'attache à présenter une étude qualitative¹ menée par le réseau Anact en collaboration avec une équipe de recherche du département «ergonomie» de l'université de Bordeaux.

Pratiques du CHSCT de l'entreprise Snop Besançon

Frédéric Simmoneau, président du CHSCT et Roland Knecht, secrétaire, citent cinq exemples représentatifs des travaux de leur CHSCT : une analyse de postes dans un objectif de prévention des TMS, une cartographie des températures du site, la rotation aux postes de travail, l'évaluation des risques professionnels et, enfin, la formation et sensibilisation du personnel. Ensemble ils décrivent un processus ayant abouti à la définition et à l'adoption d'une « pause chaleur » en période estivale ou « *Comment atténuer les effets de la chaleur dans les ateliers ?* »

Le CHSCT : défis et perspectives

Cinq membres de CHSCT composent la table ronde². Des points de vue globalement convergents qui décrivent notamment les limites de l'instance, pour certains à chercher du côté des ressources humaines ou budgétaires, des lois qui vont plus vite que la formation, le manque d'ancienneté des élus dans de nombreux cas, une consultation en amont sans doute peu suffisante, un dialogue social à développer et une information à dispenser sur la formation et la méthode afin d'accroître l'autonomie.

Conclusion par Jean Auroux



Grand témoin de cet anniversaire, l'auteur des lois de 1982 a suivi l'ensemble des travaux de la matinée et a été invité à les conclure. Une phrase à retenir « *Il faut que les CHSCT puissent être attentifs à la globalité de la personne, et pas seulement pendant les 35 heures de travail. Transport, situations familiales... Il y a plein de paramètres à revoir si l'on veut remettre la dignité du travail au cœur des choses.* »

Un déroulé plus complet sur www.fact.aract.fr

Lydie Auger - l.auger@anact.fr

(1) Etude complète sur www.anact.fr

(2) Table ronde : Valérie Colin, ingénieur conseil Carsat BFC - Virginie Coupat, secrétaire du CHSCT Assad Besançon-Pontarlier - Eric Deschaseaux, médecin du travail Aist39 - Jean-Pierre Mortelmans, président du CHSCT Bourbon Pelousey - Stéphane Thuillier, inspecteur du travail UT du Doubs de la Direccte.

La notion de sécurisation des parcours professionnels (SPP) est, depuis plusieurs années, au cœur des débats socioéconomiques. En Franche-Comté, la Copire (*) fait les constats suivants : le terme reste flou et conceptuel et les actions conduites poursuivent des objectifs très variés.

En 2012, afin de mieux répondre aux attentes régionales concernant la sécurisation des parcours professionnels, la Copire a initié un projet visant à rendre la notion plus claire et à rendre plus cohérentes les démarches à engager dans et hors des entreprises. Elle a, avec l'appui de Fact et d'Efigip, réalisé une plaquette explicitant la notion de SPP et fixant des préconisations, afin de renforcer sa mise en œuvre. Pour ce faire, la Copire s'est appuyée sur les pratiques et études existantes au niveau de l'Union Européenne et sur l'audition de 28 personnes au sein des principales branches professionnelles et Opcas régionales.

Afin de clôturer le projet, les résultats de ces travaux ont été présentés lors d'une manifestation à la CCI du Doubs le 6 décembre dernier.

Stéphanie Lecot - s.lecot@anact.fr

(*) Quelques repères

Créées par les partenaires sociaux et instituées par l'accord du 10 février 1969, les COMmissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales de l'Emploi et de la formation professionnelle sont des instances d'information, d'échanges et d'études sur l'évolution des emplois dans les branches professionnelles et de promotion des moyens de formation professionnelle dans la région. La Copire est constituée d'au moins un représentant par confédération signataire, le nombre des représentants patronaux devant être égal au total des membres salariés.

En Franche-Comté, en 2007, la Copire a notamment réalisé un accord cadre sur la démarche compétence signé par l'ensemble de ses membres (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGPME, CGT, FO, MEDEF, UPA). En 2009, elle a également contribué à l'expérimentation du passeport professionnel.

Ouvrage

Absentéisme et conditions de travail : l'énigme de la présence

Auteur Thierry Rousseau - 188 pages - Editions Anact

N° 346

nov. / déc. 2012

Spécial régions - Attractivité, innovation sociale

Cahier central Franche-comté

Des conditions de travail au sens large !

Sur le site de fact : www.fact.aract.fr

Sur le terrain Sideo évalue la satisfaction des salariés au travail

Le groupe Sideo est spécialisé dans la conception, l'industrialisation et la production de pièces techniques. Le découpage, l'emboutissage, le moulage et l'assemblage constituent ses principaux savoir-faire. Les trois unités de Franche-Comté, PMPC, BEDEVILLE et RDT réunies depuis quelques années ont chacune leur histoire, leur marché, et leur fonctionnement. Toutefois, les directions des sites s'engagent dans une démarche commune pour concrétiser une volonté partagée : évaluer la satisfaction du personnel en vue d'identifier les points à améliorer pour une meilleure qualité de vie au travail.

Elles ont choisi, en associant les représentants du personnel, de déployer le questionnaire GPS¹ - Gestion des perspectives sociales - proposé par Fact et le Réseau Anact.

Cette démarche repose sur un questionnaire de 33 questions en 4 thèmes : l'entreprise, le relationnel, le travail, l'avenir.

Un comité de pilotage composé des directions et de représentants du personnel des trois sites se réunit en octobre 2012. Il informe les salariés et les encourage à participer. Les questionnaires distribués à l'ensemble du personnel fin octobre sont retournés de manière anonyme à Fact. Toutes les conditions sont mises en œuvre pour obtenir un indicateur de climat social fidèle à la réalité.

Les réponses traitées permettront de déterminer le niveau de satisfaction du personnel par rapport au management, à la communication et aux relations, aux conditions et à l'organisation du travail. En décembre 2012, le comité de pilotage de Sideo interprètera avec Fact les résultats et déterminera des pistes d'action.

Cette démarche opérationnelle et participative pourra facilement être renouvelée pour mesurer l'évolution du climat social.

Sabrina Boudailler - s.boudailler@anact.fr

(1) Infos GPS sur www.fact.aract.fr