

sept. 2014
n° 57

sommaire

édito

Qualité de vie au travail, la porte d'entrée dans la RSE

du côté de...

L'APEC renforce ses actions auprès des entreprises de l'ESS

une question à...

Daniel Jakubzak
Coparef Franche-Comté

en entreprise

Intervention en situation de crise

en coopération

handi.CAP, nouvelle version

le dossier

La prévention des RPS dans la fonction publique

édito

Qualité de Vie au Travail, pour entrer dans la RSE !



De plus en plus d'entreprises s'engagent dans des démarches de Responsabilité Sociétale. Elles impliquent les parties prenantes internes et externes - salariés et leurs représentants, sous-traitants, clients, fournisseurs, pouvoirs publics... Elles débouchent sur des actions innovantes : évolution de l'offre et des processus de gestion ; choix d'investissement ou d'achat ; relations professionnelles, sociales et commerciales.

Cette démarche de progrès comprend trois volets. Le volet social traite entre autres, de l'emploi, de l'organisation du travail, de la santé et de la sécurité, de la formation. Le volet environnemental concerne les politiques en matière de pollution, de gestion des déchets, d'utilisation durable des ressources... Le volet économique touche quant à lui l'ensemble des questions qui concourent à la performance de l'entreprise, mais aussi à son éthique et à sa gouvernance.

Au regard de l'ampleur des sujets traités et des éventuelles actions à conduire, la démarche doit être abordée par l'un des volets, puis déployée progressivement.

La Qualité de Vie au Travail - Accord National Interprofessionnel signé par les partenaires sociaux en juin 2013 - est l'une des portes d'entrée dans la RSE. Elle recouvre l'ensemble des sujets à traiter, elle implique les acteurs internes, qui créent la valeur ajoutée de l'entreprise. Elle est aussi une condition essentielle pour asseoir les autres piliers de la RSE.

Didier Thomas
Directeur de Fact

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
info.fact@anact.fr

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



IIIIIIII Du côté de... APEC

L'Apec renforce ses actions auprès des entreprises de l'Économie Sociale et Solidaire

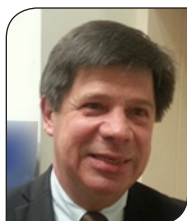
Acteur du marché de l'emploi des cadres, l'Apec propose des actions concrètes à destination des entreprises de l'Économie Sociale et Solidaire. En effet, les enjeux en termes de recrutement, de mobilité et de parcours professionnels sont importants dans ce secteur : 600 000 départs prévus d'ici 10 ans au niveau national, dont 10 000 cadres par an. De plus, l'Économie Sociale et Solidaire a créé 23 % d'emplois nouveaux ces dix dernières années, contre 7 % pour l'ensemble des autres secteurs. L'Apec a mesuré l'ampleur de ces enjeux et propose des matinées RH à destination des décideurs, RH et dirigeants de l'ESS.



Des temps d'échanges pour prendre la mesure des mutations à venir : impacts, enjeux, chiffres clés. Deux heures pour faire le point et débattre autour de divers sujets - compétences, transfert des savoir-faire... Ces « matinées RH » auront lieu dans 28 villes en France durant le Mois de l'ESS en novembre. En Franche-Comté, cette rencontre se déroulera dans le cadre du 2ème Salon d'affaires des entreprises de l'ESS organisé par la Cress Franche-Comté en partenariat avec le Conseil régional, les 2 et 3 décembre prochains.

Les informations complètes sur ces matinées sont disponibles à la rubrique Agenda dans l'espace « Recruteurs » du site apec.fr. Lydie Auger

À propos de l'Apec : Acteur du marché de l'emploi des cadres, l'Apec accompagne et conseille les cadres tout au long de leur parcours professionnel pour anticiper et préparer leur évolution, ainsi que les jeunes issus de l'enseignement supérieur pour préparer la recherche de leur 1^{er} emploi. Elle propose aux entreprises des services pour optimiser leurs recrutements et la gestion des compétences internes.



une question à...
Daniel Jakubzak
Président Coparef Franche-Comté

Formation professionnelle

De la Copire au Coparef, quelles évolutions ?

La réforme de la formation professionnelle issue de l'accord paritaire du 14 déc. 2013 et de la loi du 5 mars 2014, prévoit de réorganiser les instances de gouvernance paritaire de la formation professionnelle.

En région, les Copire deviennent les Coparef¹. Le président du Coparef est maintenant élu pour deux ans et par alternance pour chacun des deux collèges - salariés et employeurs. Dans les faits, ce conseil coordonne les parties prenantes – pouvoirs publics, acteurs de la formation et politiques paritaires ; il établit une liste complémentaire de formations éligibles au CPF² ; il est consulté notamment sur la carte régionale des formations initiales. Coparef, un renforcement du paritarisme en région.

Propos recueillis par Lydie Auger

¹ Coparef : Conseil paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation - ² CPF : Compte personnel de formation

actus

"Innovation Sociale et Territoire"



14 octobre 2014
13h45 / 17h15
dans les locaux de
Juratri à Conliège
55, rue Basse

- **L'intelligence territoriale**
Cyril Masselot, enseignant chercheur
- **Des ressources**
BGE Franche-Comté,
Franche-Comté Active
Incubateur de Franche-Comté
- **Des initiatives**
PTCE Clu'Ster Jura
Fédération des Coopératives Laitières
Émergence
- **Des actions de soutien**
Avisé
Bpifrance Franche-Comté

Programme complet
et **INSCRIPTION EN LIGNE**
www.fact.aract.fr

IIIIIIII En entreprise

Intervention en situation de crise

Fact est parfois confrontée à des contextes d'intervention délicats : environnement socioéconomique contraint, crise structurelle et sociale, rupture de confiance provoquant conflits, craintes, rumeurs...

À titre d'exemple, au sein d'une association du secteur sanitaire et social, des changements insuffisamment expliqués et accompagnés ont eu des effets dommageables : départ de salariés, personnel désinvesti, mais surtout installation d'un climat de défiance, qui ont poussé la direction à demander un appui extérieur.

Doit-on répondre favorablement à ce type de demande ? Une condition essentielle est de s'assurer de la volonté réelle de la direction et des représentants du personnel à agir et travailler ensemble. Si tel est le cas, quel mode d'intervention peut-on envisager pour apporter une réponse constructive et durable ?

Les enseignements tirés de telles interventions ont conduit Fact à privilégier une démarche aux dimensions pédagogiques et participatives renforcées.

Dans le cas évoqué plus haut, Fact a entendu l'ensemble des métiers, soit la moitié de l'effectif total. Les administrateurs se sont aussi beaucoup impliqués et ont accepté une restitution du diagnostic à l'ensemble du personnel.

La pédagogie est passée par une lecture partagée de la situation, afin que chacun puisse s'y reconnaître. Fact a donné à voir les enjeux et accompagné leur déclinaison opérationnelle pour que chacun comprenne ce qui était attendu de lui.

Même avec méthodes et précautions, une intervention n'est jamais « un long fleuve tranquille », notamment lorsqu'il y a un climat de méfiance. Il faut créer la confiance, l'assurer et la réassurer. Dans le cas présent, Fact a dû demander à l'entreprise à plusieurs reprises de réaffirmer son engagement.

Au final malgré tout, l'intervention a suscité des prises de conscience, en particulier pour l'encadrement qui s'est réinvesti dans sa fonction. Elle a permis de clarifier les responsabilités aux différents niveaux, d'instaurer des temps de régulation, d'ajuster les règles, d'associer le personnel aux changements...

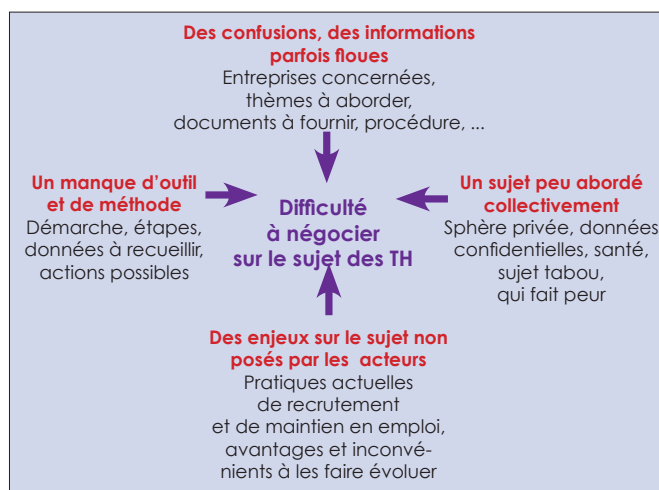
Cette démarche a débouché sur un plan d'action opérationnel. *Sylvie De Jesus*

En coopération

handi.CAP, nouvelle version

Les entreprises du secteur privé disposant d'une ou plusieurs sections syndicales sont soumises à la NAO - négociation annuelle obligatoire. Depuis 2005, l'emploi des salariés handicapés fait partie des sujets à aborder. Malgré cette obligation, ce thème est encore trop peu débattu et rares sont les plans d'action ou accords conclus.

Les principaux freins :



Pour aider les entreprises à lever ces difficultés et à aborder plus facilement le sujet du handicap au travail, Fact avec le concours financier de la Direccte de Franche-Comté a créé l'outil handi.CAP.

Stéphanie Lecot

Nouvelle version - juin 2014

Négocier en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés
pourquoi cet outil ? destiné aux Dirigeants, DRH et aux Délégués Syndicaux

handi.CAP

POUR NÉGOCIER

- Je connais la loi
- je fais un état des lieux
- Je pose les enjeux
- je propose des actions

cas d'entreprises
parler du handicap au travail
accords et plans

Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés
Contacts utiles

avec le concours financier de : République Française, Franche-Comté (Commissariat régional), Direccte

Cette nouvelle version vous est proposée à l'adresse www.fact.aract "boîte à outils"

IIIIIIII Le dossier

La prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique



Pour satisfaire à l'obligation de tout employeur, de santé et de sécurité pour l'ensemble des salariés et agents publics, les partenaires sociaux ont élaboré en octobre 2013 un protocole¹ d'accord cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la Fonction Publique.

Cinq axes d'action sont définis : mise en œuvre de plans de prévention des RPS, dispositifs d'appui à la démarche de prévention et d'évaluation des RPS, évaluation des plans de prévention, mise en œuvre de plan d'action, et commission de suivi.

En mars 2014, une circulaire du premier ministre insiste notamment sur l'obligation de réaliser un diagnostic des facteurs de RPS impliquant les agents et leurs représentants ; l'intégration du diagnostic dans le DUERP et l'élaboration d'un plan d'action pour 2015 au plus tard. Elle rappelle la responsabilité des différents acteurs : chefs de service, CHSCT, agents, médecins de prévention.

¹ Protocole consultable sur le site : www.fonction-publique.gouv.fr



En Franche-Comté, la Fonction Publique d'État comptait, au 31/12/2012, 43200 fonctionnaires - 56% à l'Education Nationale -, répartis au sein de 26 entités différentes - directions régionales et départementales, Unités Territoriales, Etablissements publics de l'État...

Les évolutions et les changements organisationnels engagés dans les services de l'État ont bouleversé les cadres de travail. Afin de se doter de nouveaux outils, notamment sur la prévention des risques professionnels, le préfet de Région a validé le principe d'une démarche confiée à la plate-forme régionale d'appui interministériel à la GRH. Ce service travaille en partenariat avec Fact sur ce sujet depuis 2011.

Fact a donc animé quatre conférences sur le thème « Le cadre : acteur des conditions de travail de son équipe ». Elle a accompagné une quinzaine de CHSCT - analyse des situations de travail - prévention des RPS. Elle a également apporté son appui à une réflexion sur des indicateurs régionaux et à différents services départementaux.

LES ÉVOLUTIONS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Dans son fonctionnement

Après la décentralisation dans les années 80, la réforme de l'État met l'accent sur la redéfinition de ses responsabilités et de ses missions dans le milieu des années 90.

S'en suivent la RGPP - Révision générale des politiques publiques - et les Lois de finance publique - LOLF. Depuis 2012, la Modernisation de l'Action Publique - MAP - doit favoriser le développement du numérique, la transparence de l'action et l'amélioration de la qualité de service.



Dans ses obligations et ses instances

« L'employeur public prend les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, y compris les activités de prévention des risques professionnels »

Depuis 2011, le CHS de la fonction publique acquiert une nouvelle compétence.

Le passage de CHS à CHSCT fait alors de cette instance un acteur à part entière des conditions de travail. *Christèle Pierre et Sylvie De Jesus*