

déc. 2014  
n° 58

## sommaire

### édito

Grande région Bourgogne  
Franche-Comté

### du côté de...

L'UPA - Paritarisme :  
un moyen de répondre aux  
enjeux des évolutions socio  
économiques

### une question à...

Oriane Germain  
Vitabora

### côté entreprise

Le partage : un autre outil  
de l'amélioration continue

Accord QVT : un projet  
applicable sous conditions

### le dossier

janvier 2015, modification  
du dispositif de prévention  
de la pénibilité

## édito



## Grande région Bourgogne Franche-Comté : les conditions de travail au rendez-vous

Le processus pour la constitution d'une grande région est à présent bien engagé, tant du côté de l'État que du côté des Conseils régionaux de Franche-Comté et de Bourgogne. De cette nouvelle organisation territoriale, il est attendu des économies d'échelle et un surcroît d'efficacité dans l'action des pouvoirs publics.

Cette nouvelle organisation va s'accompagner de transfert de compétences. Dans son sillage, de nombreuses structures et associations liées aux politiques publiques vont devoir, pour s'adapter, réfléchir à leur évolution. C'est le cas pour Fact, l'Aract Franche-Comté et pour l'Aract Bourgogne. Toutes deux sont des acteurs régionaux du paritarisme de projet et font partie du réseau Anact-Aract.

Afin d'engager une réflexion commune, les Conseils d'Administration des deux associations ont acté en décembre le principe d'une rencontre entre leur bureau respectif. Rendez-vous est pris en janvier 2015. L'objectif est dans un premier temps de faire connaissance et de découvrir la réalité du projet et du fonctionnement de chacune des structures.

Il s'agira aussi d'identifier les enjeux auxquels devront répondre Fact et l'Aract Bourgogne. Notamment ceux liés à la nouvelle géographie de la région et aux transferts de compétences de l'État vers les Collectivités. Mais également les enjeux liés à l'implication des partenaires État, Région, Anact, ainsi que celle des salariés, dans la réflexion à mener, pour que les conditions de travail soient ainsi au rendez-vous.

*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](http://www.fact.aract.fr)

[info.fact@anact.fr](mailto:info.fact@anact.fr)

Directeur de la publication :

Didier Thomas - Fact

Conception graphique et réalisation :

Lydie Auger - Fact



belle année  
2015

## IIIIIIII Du côté de... l'Union Professionnelle Artisanale

Paritarisme : un moyen pour l'UPA de répondre aux enjeux d'évolutions socio-économiques

L'UPA, avec la création innovante d'une Commission paritaire, ouvre un lieu d'échanges et de dialogue entre partenaires sociaux. De nombreux sujets y sont débattus, comme par exemple les conditions de travail ou les avantages sociaux.



Dans l'artisanat, comme dans toute entreprise, le travail et ses conditions de réalisation sont des éléments centraux dans la relation employeurs - employés.

Le concept de carrière évolue. Les nouveaux actifs semblent avoir un goût plus prononcé pour le changement d'organisation. La nouvelle génération a aussi ses propres attentes. Comment accompagner les dirigeants dans leur manière d'attirer les jeunes ? Cela passe par l'accroissement des compétences managériales des chefs d'entreprises, tant sur le plan de l'organisation, qu'au niveau relationnel. Deux éléments qui doivent être façonnés conjointement.

Il s'agit de prendre en compte ces nécessaires évolutions pour faciliter l'attractivité à l'embauche et la fidélisation des salariés. Parmi les dimensions à considérer, on peut noter l'image de l'entreprise, l'intérêt du travail, la prise en compte des projets professionnels et personnels. Parallèlement, le transfert de compétences et de savoir entre les générations, la gestion prévisionnelle des départs, sont des problématiques à fort enjeu.

« Pour faire progresser ces sujets, les partenaires sociaux peuvent à présent en débattre au sein de la CPRIA<sup>(1)</sup>. Le paritarisme est un vrai moyen pour l'UPA d'impulser des évolutions pour répondre aux enjeux socio-économiques », affirme Martine Etournaud<sup>(2)</sup>, présidente de l'UPA du Territoire de Belfort, et depuis octobre 2014, présidente de Fact. *Lydie Auger*

(1) CPRIA : Commission paritaire régionale interprofessionnelle de l'artisanat

(2) Martine Etournaud est également membre du bureau de l'UPA Franche-Comté.



### une question à... Oriane Germain

Chargée de mission "compétences et innovation" - Vitagora

#### Compétences

Pourquoi Vitagora, Pôle de compétitivité centré sur l'innovation, se dote-t-il d'une ressource emploi – compétences ?

Ma mission répond à un triple enjeu :

- Anticiper l'évolution des emplois et le besoin en compétences de demain
- Accompagner le développement du capital humain des PME en lien avec l'innovation
- Répondre aux besoins des PME innovantes, en assurant la mise en relation avec les ressources existantes.

Plusieurs démarches sont en cours, comme par exemple une action collective basée sur la gestion et l'anticipation des compétences en lien avec l'innovation, la création d'un site web pour mettre en relation des étudiants avec des entreprises. Notre commission "compétences" réunit des représentants d'écoles d'ingénieurs, d'universités, et les RRH de petites et grandes entreprises. Son but est de faire évoluer l'offre de formation au regard des innovations. *Propos recueillis par Lydie Auger*

## actus

### Travail & Changement

N° 356 - sept./oct. 2014



#### Les très petites entreprises : une équation à plusieurs inconnues

Réseau Anact

### Travail & Changement

N° 357 - nov./déc. 2014



#### Usure professionnelle : le défi de l'anticipation

Réseau Anact

## ||||||| Côté entreprise

### Le partage : un autre outil de l'amélioration continue

**Tout au long de l'année, Fact propose aux entreprises de se rencontrer autour de thèmes particuliers. L'atelier Novorga dirigeants a rassemblé huit entreprises le 27 novembre. L'occasion cette fois d'échanger sur les nouvelles formes d'organisation du travail et la prévention des risques professionnels. Retours d'expérience et débats étaient au rendez-vous.**

Des échanges avec d'autres, une mutualisation des bonnes pratiques, des informations, ... voilà ce que sont venus chercher les dirigeants qui ont souhaité participer à cette rencontre.

Ce qu'ils y ont trouvé en plus, c'est un temps nécessaire pour une prise de recul. C'est une confrontation de points de vue pour alimenter leur réflexion, parce qu'une démarche n'est pas transposable telle quelle d'une entreprise à une autre.

Les échanges les confortent dans ce qu'ils mettent en place et les rassurent aussi parfois : « *Quel que soit le secteur, on partage des thèmes communs* ». Ils permettent également une remise en question. La possibilité d'aller plus loin, de ne pas camper sur ses acquis. En quelque sorte, une action supplémentaire pour faire de l'amélioration continue.



Ce rendez-vous clôturait un cycle d'ateliers qui s'est déroulé de juin à septembre 2014. Ce projet est financé par la Direccte dans le cadre du PRST 2\*. Au cours de ces rencontres, les dirigeants ont réfléchi à différents outils, que sont le 5S, le standard du travail, les groupes participatifs, la polyvalence et le management visuel. C'est le fruit de ce travail, que nous avons souhaité partager et que les participants ont enrichi. L'occasion aussi pour eux d'échanger et débattre sur la conduite de changement à partir de l'expérience concrète de Mustapha NAFI, Lean manager de FCI.

Les échanges seront formalisés dans une synthèse. Au final, ce n'est pas moins d'une vingtaine de dirigeants francs-comtois qui a alimenté ce document. Il sera disponible sur le site [www.fact.aract.fr](http://www.fact.aract.fr) début 2015. *Sylvie De Jesus*

PRST 2\* : Plan régional de santé au travail 2010/2014

### Accord Qualité de Vie au Travail : un projet applicable sous conditions

**L'Accord National Interprofessionnel portant sur la QVT\* a été conclu et signé par l'ensemble des partenaires sociaux. Il regroupe des actions d'amélioration des conditions de travail.**

**Chez Eliad, association spécialisée dans l'aide à domicile, l'essai d'aboutir à un tel accord n'a pas été transformé en 2014.**

Le DRH et la secrétaire adjointe du CHSCT évoquent ci-après l'intérêt de le mettre en place et les conditions à réunir.

Eliad est issue de la fusion de deux structures de 700 salariés chacune : Fassad Haute-Saône et Assad Besançon-Pontarlier. Trois syndicats y sont représentés : CGT, CFDT et CFE-CGC. 2014 a été dense avec la renégociation de nombreux accords et la mise en place de la Négociation Annuelle Obligatoire. Pour Fabien Granjean, DRH et Virginie Coupat, secrétaire adjointe du CHSCT, la QVT est un thème fédérateur en faveur duquel des réflexions et des expérimentations peuvent être menées. On y trouve un tronc commun aux différents sujets sur lesquels il faut négocier, dont par exemple les rythmes de travail, l'égalité professionnelle, l'emploi des seniors et des personnes handicapées. Ces débats génèrent une réflexion plus large autour de l'organisation du travail, des conditions de travail et des Risques Psychosociaux. Cela permet de connecter les sujets, d'apporter de la lisibilité, et au final d'agir sur la qualité de vie au travail de l'ensemble du personnel.

S'ils sont convaincus de l'intérêt d'une telle démarche, ils évoquent aussi des freins à sa mise en œuvre. En premier lieu, il y a la conjoncture qui reste délicate et qui fixe d'autres priorités d'ordre économique. Il faut également pouvoir y consacrer du temps : réunions des partenaires sociaux, animation de groupes de discussion, commission de suivi. Eliad doit aussi répondre à de nombreuses obligations dans des délais courts, comme la prévention de la pénibilité. Cela n'empêchera pas les intéressés d'aborder à nouveau la QVT, un sujet qui pour eux a du sens. *Stéphanie Lecot*

#### **\*Accord Qualité de Vie au Travail du 19 juin 2013**

Cet accord est expérimental. Il s'inscrit dans le prolongement des ANI portant sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en 2004, le stress au travail en 2008 et la prévention du harcèlement et de la violence au travail en 2010. *Plus d'infos [www.fact.aract.fr](http://www.fact.aract.fr)*

## Le dossier

Janvier 2015, modification du dispositif de prévention de la pénibilité



Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2015, de nouvelles mesures s'appliquent concernant la prévention de la pénibilité au travail. Les entreprises doivent les intégrer dans leur évaluation et leur plan d'action pour améliorer les conditions de travail. Voici les points clés du nouveau dispositif.

- **Rappel : une loi mise en place en 2010**

C'est dans le cadre de la réforme des retraites que l'obligation en faveur de la prévention de la pénibilité a vu le jour. La loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 comprend deux volets : **la compensation et la prévention**. Elle définit la pénibilité comme « l'exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels pouvant laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé du travailleur ».

**3 familles de risques et 10 facteurs** sont retenus par le législateur.

Familles de risque	Facteurs de risques professionnels
Contraintes physiques marquées	Manutentions manuelles de charges
	Postures pénibles (positions forcées des articulations)
	Vibrations mécaniques
Environnement physique agressif	Agents chimiques dangereux (y compris poussières et fumées)
	Activités exercées en milieu hyperbare
	Températures extrêmes
	Bruit
Rythmes de travail	Travail de nuit
	Travail en équipes successives alternantes
	Travail répétitif (répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, avec un temps de cycle défini)

La définition des facteurs et des seuils à partir desquels l'exposition d'un salarié entraîne des effets nocifs sur sa santé est initialement laissée à l'appréciation de l'employeur, qui en débat avec les instances représentatives du personnel.

- **Ce qui change en 2015**

Le législateur détermine pour chacun des dix facteurs un seuil d'exposition ainsi qu'une date d'application. L'employeur recense les personnes exposées au-delà des seuils après application des mesures de protection collective et individuelle. Il réalise une fiche de prévention pour chaque salarié concerné et lui transmet chaque année. Si l'entreprise emploie 50 salariés et plus et si au moins 50% est exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité, elle doit négocier un accord ou faire un plan.

- **De nouveaux décrets sont encore attendus.**

Ils viendront compléter le dispositif sur le volet de la compensation et de la prévention.

### DANS VOTRE AGENDA ► 23 avril 2015 : manifestation sur la prévention de la pénibilité.

La Direccte, avec le soutien de Fact, organise une manifestation sur la prévention de la pénibilité. Destinée prioritairement aux directions, syndicats, représentants du personnel et aux acteurs de la prévention, ce temps d'échange permettra de faire un retour sur le contenu des 127 accords et plans déposés en Franche-Comté. Il s'agira également d'apprécier les marges de progrès possibles. Des témoignages d'entreprises et une table ronde avec notamment les préventeurs viendront compléter les échanges.

**Serge Volkoff**, ergonomiste et statisticien, apportera son expertise tout au long de la matinée. *Stéphanie Lecot*

Plus d'infos prochainement [www.fact.aract.fr](http://www.fact.aract.fr)