

décembre 2015

n° 62

sommaire

édito

S'écouter et s'entendre

du côté de...

Unifaf Franche-Comté
Prévenir les risques d'usure professionnelle, un défi à relever

une question à...

Séverine Mercier
Direccte Franche-Comté
Le Contrat de génération

côté entreprise

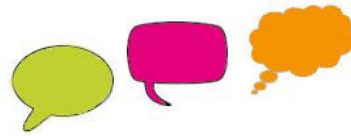
Pénibilité : FO donne à ses adhérents les clés d'une prévention efficace

Collaboration de terrain

retour sur

Egalité professionnelle en Franche-Comté

édito



S'écouter et s'entendre

Le dialogue social, épouvantail pour les uns, Graal pour les autres, englobe des significations variables tant dans son niveau de mise en œuvre - national, de branche, d'entreprise – que dans sa forme - information, consultation, concertation, négociation. Chacun peut y mettre ce qu'il souhaite, avec tous les risques de malentendus que cela comporte.

Dans les entreprises, la finalité du dialogue social est de rechercher des compromis entre les différents acteurs et de favoriser la participation. En précisant les objets et les formes, le dialogue social permet de traiter des questions économiques et sociales importantes, mais aussi d'entretenir un bon climat. Toutes choses devenues indispensables pour renforcer la compétitivité hors coût, l'innovation et les capacités d'adaptation aux changements.

Mettre en place le dialogue social dans la Qualité de Vie au Travail ou la prévention des risques professionnels, l'activer à la faveur d'un projet d'investissement, n'est pas toujours à la portée des entreprises. Le manque de temps et de ressources est souvent une cause réelle mise en avant. Des craintes existent aussi : ouvrir la boîte de pandore, créer plus de problèmes, ...

Pour surmonter ces hésitations et ces difficultés, l'appui d'un tiers se révèle parfois utile. Il permet de nouer des relations de confiance, de partager des points de vue, d'apporter des éléments de méthode, de rechercher des points d'équilibre. En somme, il est utile pour faire progresser la culture du consensus.

Ce rôle de tiers dans l'appui aux relations sociales et professionnelles fait partie intégrante de notre mission pour faciliter une écoute et une entente mutuelles.

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 :

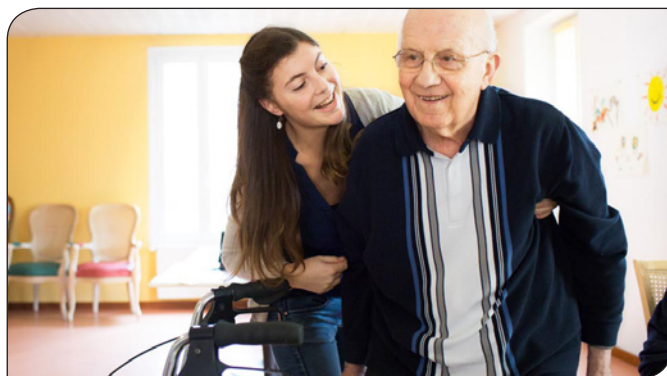
Lydie Auger - Fact

IIIIIIII Du côté de... Unifaf Franche-Comté

Prévenir les risques d'usure professionnelle, un défi à relever

L'Enquête Emploi menée en 2012 dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif, a mis en évidence une croissance significative des accidents du travail et des inaptitudes.

Cette problématique était particulièrement marquée dans les secteurs Personnes Agées et Handicap, où l'augmentation du degré de dépendance des publics accueillis augmente les risques de traumatismes pour le personnel - aide-soignant, aide médico-psychologique et agent de service tout particulièrement. Par ailleurs, bon nombre de métiers du secteur sont usants psychologiquement, et les cas d'usure professionnelle, voire de burn out sont à surveiller de très près.



© Thibaud Voisin pour Unifaf

Unifaf Franche-Comté a multiplié les initiatives depuis 2012 pour lutter contre ces phénomènes. Cela s'est traduit par la mise en place de plusieurs actions de formation initiées par la Délégation Régionale Paritaire Unifaf Franche-Comté et financées sur les fonds mutualisés de la Branche.

Par ailleurs, Unifaf Franche-Comté s'est associé en 2014/2015 à l'action collective COTRAME « Mieux prévenir l'usure professionnelle et les inaptitudes » pilotée par Fact. Plusieurs EHPAD relevant de la branche associative sanitaire et sociale en ont bénéficié. Le bilan, réalisé en octobre dernier à l'EHPAD La Résidence de la Miotte à Belfort, en a souligné les effets positifs.

Les établissements eux-mêmes ont été à l'initiative de nombreuses actions pour prévenir les risques, que ce soit en terme de formation - manutention des personnes, ergonomie -, mais aussi d'investissement - matériel adapté, organisation des locaux - ou de management.

Ces efforts multiples commencent sans aucun doute à porter leurs fruits. Il faudra toutefois attendre des données et études plus complètes pour le confirmer, notamment à l'occasion de l'Enquête Emploi 2017 que la Branche commence à préparer. **Contact : Gilles Valladont, UNIFAF Franche-Comté, tél : 03 81 88 21 40**



une question à... Séverine Mercier

Chef de service développement
de l'emploi et des compétences
Directrice Franche-Comté

Contrat de génération

En quoi le contrat de génération est-il une opportunité ?

Depuis 2013, le contrat de génération cible trois objectifs : l'emploi des jeunes en CDI, le maintien dans l'emploi ou le recrutement des seniors, la transmission des compétences et des savoir-faire. Grâce à la dynamique partenariale, la Franche-Comté enregistre 2018⁽¹⁾ contrats de génération au 23 novembre. Au-delà de ce constat, le dispositif contrat de génération constitue une réelle opportunité pour engager des réflexions, notamment en matière de pratiques d'intégration, de fidélisation, de maintien en emploi, de démarches de GPEC, d'organisation du travail. En 2016 ce dispositif se poursuit avec l'appui du service public de l'emploi. Toute émergence de coopérations territoriales innovantes en matière d'emploi, alliant solidarité intergénérationnelle et facteur de compétitivité ne peut être qu'encouragée. Propos recueillis par Lydie Auger

(1) 2018 contrats de génération en FC représentant 3,59% du poids total national pour un objectif fixé à 1,4%

Plus d'infos : **Séverine Mercier Tél. 03 81 65 89 12**

actus

Travail & Changement

N° 361 - oct./nov./dec. 2015



**La qualité du travail
au cœur de la formation**
Réseau Anact

Fact vous souhaite
une belle année fusionnelle

2016

Pénibilité : FO donne à ses adhérents les clés d'une prévention efficace

Lors de la réunion d'information sur la prévention de la pénibilité organisée par l'Union Départementale FO du Doubs pour ses militants, les participants ont échangé sur les conditions à réunir pour une démarche de prévention efficace.



Douze représentants du personnel CE, CHSCT ou CTE étaient en attente d'information pour renforcer leur participation sur ce sujet dans leur établissement.

Le témoignage de trois représentants du personnel de l'entreprise FCI a enrichi cette matinée. Leur démarche centrée sur le maintien en emploi des seniors de plus de 55 ans actuellement en équipe de nuit a abouti à un plan d'action pour cette population. En s'appuyant sur l'étude réalisée à la demande de la Direccte « Pour une démarche de prévention réussie en Franche-Comté », Fact a proposé aux participants de faire un point sur les accords et plans pénibilité déjà déposés en région.

Quatre conditions clés d'une démarche efficace ont été identifiées :

- Elaborer un accord ou un plan qui précise les étapes de la démarche et le niveau d'implication des acteurs
- Faire un diagnostic qui croise les données entre elles (exemple : accidents du travail selon les métiers)
- Intégrer, dans l'analyse, les évolutions de l'entreprise (stratégie, effectifs, métiers, clients) et les actions déjà menées aussi bien dans le domaine de la prévention des risques que de la gestion des compétences
- Identifier des actions répondant aux problématiques identifiées dans le diagnostic. Repérer à qui elles sont destinées et organiser leur mise en œuvre.

La parution des décrets de la loi Rebsamen d'août 2015 permettra aux représentants du personnel d'aller plus loin dans leurs actions. *S. Lecot / S. De Jesus*

Collaboration de terrain

Les restrictions budgétaires dans le secteur sanitaire et social favorisent les rapprochements. L'objectif est de réaliser des économies en mutualisant des moyens au niveau des fonctions supports, comme l'administration et la direction. Ces mouvements, qui concernent souvent plusieurs établissements regroupés au sein d'une seule entité, posent questions au personnel.

C'est dans l'une de ces structures que la direction et les représentants du personnel nous ont sollicités.

La demande : assister un comité de pilotage dans sa démarche de prévention des RPS. Préalablement, la Carsat avait proposé à ce comité de pilotage de faire passer un questionnaire aux quarante salariés concernés. En accord avec l'intervenant Carsat, Fact a participé à la réunion de restitution des résultats. Le traitement du questionnaire a mis en évidence les ressentis des salariés à propos des relations, de l'organisation et de l'avenir de la structure.



Afin d'aller plus loin, de remonter aux causes de ces ressentis, nous avons proposé aux participants dans la seconde partie de la réunion, la formulation d'hypothèses. Ce premier travail de débroussaillage a mis en lumière des paradoxes qui touchent à la clarté du projet de regroupement, aux changements intervenus dans le management et à la gestion du travail.

A l'issue de ce temps d'échange, rendez-vous a été pris pour une nouvelle séance de travail. L'objectif est de finaliser un diagnostic partagé sur la situation, mais aussi et surtout de construire un plan d'action en réponse aux risques identifiés.

Saluons ici une double collaboration, celle entre les préventeurs et celle entre directions et représentants du personnel. Une collaboration indispensable pour faire progresser la culture de prévention. *Didier Thomas*

LA FRANCHE-COMTÉ TERRITOIRE D'EXCELLENCE POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Pascale Boistard, Secrétaire d'Etat chargée des Droits des Femmes, a signé le 23 octobre aux côtés de Marie-Guite Dufay, Présidente de la Région Franche-Comté et du Préfet de région Raphaël Bartolt, la charte « Territoire d'excellence pour l'égalité professionnelle ». Plus d'infos sur www.fact.aract.fr



17 régions impliquées

Ce programme, lancé en 2012, est étendu à ce jour à 17 régions. Il part du constat que faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes nécessite la mobilisation de tous les acteurs dont les entreprises, les collectivités et les partenaires sociaux. Il est piloté par l'État et les Régions, responsables de la formation et des politiques économiques sur leurs territoires.

Lancement de trois projets régionaux en 2016

Dans la continuité des actions déjà menées sur Egalité et Mixité, la MIFE-cité des métiers du Territoire de Belfort, la filière transport et logistique et Fact conduisent de nouveaux projets en 2016.

L'articulation des temps de vie, la part des hommes et des femmes par métiers et les actions innovantes en faveur de l'égalité professionnelle font partie des axes de travail à développer avec les partenaires sociaux et les entreprises. En complément, l'association bourguignonne FETE conduit un projet national pour outiller les représentants du personnel sur le volet négociation. La Franche-Comté figure parmi les régions cibles de cette action. *Stéphanie Lecot*



LES POINTS CLÉS DU PROJET DE FACT

- Animation d'un groupe référent constitué d'acteurs locaux
- Co-construction de repères et d'outils pour les PME et les acteurs relais
- Transfert régulier d'informations à travers des lettres trimestrielles, un espace web, ...
- Organisation de réunions dans les PME (témoignages, débat)
- Accompagnement de démarches en entreprises en faveur de l'égalité professionnelle

*Un projet cofinancé : DRDFE, Direccte FC, FSE (instruction en cours)
Actions échelonnées sur 3 ans*

LE MUR DES INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES

Un outil de COM déjà mobilisable



Cet outil, réalisé par la Mife de Belfort – Cité des métiers, a pour objectif de **sensibiliser et provoquer des discussions sur des inégalités** à partir de 12 situations professionnelles stéréotypées.

Il a vocation à circuler dans les établissements scolaires, les entreprises et les collectivités locales, des départements francs-comtois.

Renseignement et réservation
DDCSPP : ddcspp-mddf@doubs.gouv.fr - 03 81 60 74 60