

édito

Agir sur les conditions de travail, un moyen de progresser

sommaire

page 1

édito

Agir sur les conditions de travail, un moyen de progresser

page 2

sur le terrain

Reset 68 Alsace Franche-Comté : réussir l'adéquation entre projets de l'entreprise et qualité de vie au travail

La formation-action pour prévenir les risques professionnels

page 3

partenaires

PDITH : mode d'emploi pour négocier sur l'emploi des Travailleurs Handicapés

page 4

à venir

Durlumen : inscrire les RPS dans le document d'évaluation des risques professionnels

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

La situation économique générale se caractérise par un faible niveau de croissance et d'importantes destructions d'emplois. Elle agit comme un révélateur de forces et de faiblesses structurelles préexistantes et comme un accélérateur de tendances déjà engagées. Les conditions de travail n'échappent pas à ce mouvement. Les mutations s'accroissent, les changements se multiplient dans les entreprises et sur les territoires. Des questions de mobilité, de parcours professionnels, de santé au travail et d'accompagnement se posent avec plus d'acuité.

Afin d'éviter qu'elles ne deviennent des sources de tensions qui se surajoutent aux difficultés rencontrées, il est nécessaire de leur apporter des réponses.

En Franche-Comté tout particulièrement, l'État, les collectivités territoriales et les partenaires sociaux s'y emploient. Accompagnement des mutations, sécurisation des parcours professionnels, aide au développement des entreprises et aux compétences des salariés, Plan Santé au Travail, de multiples dispositifs et soutiens sont proposés et mis en œuvre.

Des salariés et de nombreuses entreprises en bénéficient. D'autres ne franchissent pas le pas. Les raisons mises en avant – pas la priorité, pas le temps, trop compliqué, pas le moment, trop risqué – peuvent et doivent être surmontées.

En effet, chercher à améliorer les conditions de travail dans cette période difficile, c'est avant tout chercher à améliorer le fonctionnement de l'entreprise. C'est aussi et surtout éviter de prendre un risque supplémentaire, celui d'accroître l'instabilité dans une période d'incertitude.

Didier Thomas
Directeur de Fact

Sur le terrain

Réussir l'adéquation entre projets de l'entreprise et qualité de vie au travail (*)

Reset 68 Alsace Franche-Comté - 6 personnes - a pour vocation de proposer des solutions informatiques à ses clients, quelles que soient la nature de la question et la fonction de l'utilisateur. Ses prestations couvrent une large panoplie de services : étude du besoin, installation, formation, maintenance, hotline, surveillance de données. Son activité se situe principalement sur les marchés du secteur médical ; Reset 68 souhaite développer le marché des PME-PMI.

Au regard de ces orientations stratégiques, le dirigeant souhaite favoriser la polyvalence et impulser une culture généraliste au sein de son équipe. Une partie du personnel est constituée de jeunes encore en formation, ce qui nécessite une acquisition progressive de compétences avec l'aide des plus anciens. Il souhaite également permettre une « qualité de vie au travail », face à un métier qualifié de « stressant » - multitâches, multiples clients en même temps, travail dans le bruit, hotline...

Le diagnostic réalisé a mis en évidence un fonctionnement d'entreprise cohérent avec le modèle stratégique développé et la taille actuelle des effectifs. Basé sur l'autonomie et la responsabilisation, il s'appuie sur un mode de management plutôt « familial » - bien perçu par les salariés - et de nombreux temps informels de régulation. L'ensemble du personnel partage la même vision de l'entreprise et de ses projets.

Compte tenu des projets de croissance et de diversification des activités, tout l'enjeu sera de conforter l'autonomie des salariés, d'affiner la structuration des fonctions dans l'entreprise, de fidéliser les salariés en permettant la construction de parcours professionnels et en se dotant de processus de GRH - recrutement, intégration, développement de compétences. Dans cette optique, quatre axes de travail seront mis en œuvre en 2010 : formation et certification, amélioration de l'environnement de travail, formalisation des postes et mise en place de pôles de compétences, avec définition de procédures d'évaluation et d'intégration sur les différents métiers.

Christèle Pierre - c.pierre@anact.fr

(*) Intervention menée en partenariat avec Agefos-PME dans le cadre du projet 3PR (Performance, Parcours Professionnels et Reconnaissance)

La formation-action pour prévenir les risques professionnels

La formation-action est un des modes d'intervention de Fact qui permet de résoudre une problématique ciblée ou d'accompagner un projet. Cette démarche est basée sur l'alternance de séquences d'apports, de réflexion et d'actions. Ces séquences de travail se complètent et s'enrichissent au fur et à mesure de la mise en œuvre.

FACT a proposé la mise en place d'une formation-action au sein d'une PME de 60 salariés située à Pelousey. Cette entreprise, spécialisée dans la sérigraphie et le marquage industriel, fait appel à des compétences complexes. La qualité constitue un des facteurs clé de succès. Dans ces conditions, l'expérience professionnelle et le savoir-faire technique des opérateurs/opératrices représentent à la fois un capital et une ressource stratégique pour l'entreprise. L'apparition d'un cas de TMS chez une salariée - avec un risque de perdre un savoir-faire déterminant - a alerté la Direction.

Afin de prévenir d'autres cas, elle accepte d'engager une démarche de formation-action pour identifier les contraintes et les facteurs de risques à l'origine de l'apparition possible de TMS. En s'appuyant sur l'analyse de deux situations de travail, FACT a formé un groupe de six salariés chargés de la sécurité.



Comme le montre cette photographie, la précision de l'activité de poinçonnage requiert de la part de l'opératrice, un effort d'attention soutenu pour positionner, caller et tenir la pièce sous la perceuse. En l'absence d'appui pour les avant-bras, on peut identifier un facteur de risque lié à une sollicitation de l'articulation de l'épaule et à la fatigue du membre supérieur.

Cette démarche a permis aux membres du groupe d'appréhender la complexité des opérations mises en œuvre au poste de travail, leurs différentes dimensions, leurs interactions, et d'imaginer les actions susceptibles d'améliorer les conditions de travail et l'efficacité productive. Ces actions, présentées à la Direction et à l'encadrement, ont été validées et reprises dans la perspective de l'élaboration d'un plan de prévention.

Bertrand Poète - b.poete@anact.fr

Partenaires

PDITH : mode d'emploi pour négocier sur l'emploi des Travailleurs Handicapés

Le Programme Départemental d'Insertion des Travailleurs Handicapés de Haute-Saône (PDITH 70) développe, depuis 2009, un nouvel axe de travail. Son objectif : favoriser le dialogue social dans les entreprises en matière de négociation sur l'emploi des Travailleurs Handicapés.

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées a créé une obligation annuelle, pour les entreprises du secteur privé, de négocier sur l'emploi des TH. Toute entreprise dotée d'une ou plusieurs sections syndicales se doit d'engager, chaque année, une négociation sur les mesures relatives à ce sujet – conditions d'accès à l'emploi, formation, conditions de travail et d'emploi... Lorsqu'un accord est signé dans une entreprise, cette négociation a lieu tous les 3 ans. Suite à ces discussions, l'entreprise doit transmettre un Procès-Verbal d'accord ou de désaccord auprès de l'unité territoriale de la Direccte.

Or cette dernière constate un très faible retour de ces PV. C'est donc pour mieux identifier et lever les freins à l'élaboration d'un accord que la Direccte a élaboré et financé un projet.

Il comprend 4 actions principales :

- Réflexion d'un groupe paritaire participant au PDITH (Medef, Cgpmc, FO, CGT, CFDT, CFTC, CFE-CGC...)

- Envoi d'un questionnaire aux Directions et IRP (Instances Représentatives du Personnel)
- Intervention au sein de 5 entreprises
- Élaboration et transfert d'outils méthodologiques aux entreprises soumises à cette obligation.

Fact assurera la maîtrise d'ouvrage du projet et réalisera les interventions en entreprises.



réunion de travail

Rappel : rôle d'un PDITH

Mis en place à partir de 1991, - fin novembre 2002 en Haute-Saône - les PDITH ont pour mission de favoriser et d'améliorer l'insertion professionnelle en entreprise privée ou publique des personnes dont le handicap est reconnu. Présidés par les Préfets de département, ils sont suivis et cofinancés par l'État (Direccte) et l'Agefiph. En vue de passer à une dimension régionale globale et intégrée, les PDITH vont être remplacés, en 2010, par un PRITH (Plan Régional pour l'Insertion des TH).

Stéphanie Lecot - s.lecot@anact.fr

infos

Métiers de la forêt : des conditions de travail difficiles

Le service Santé Sécurité au Travail de la MSA, Entrepreneurs des Territoires Franche-Comté et Pro-Forêt vous invitent à prendre connaissance du dispositif « **Réorientation Professionnelle Préventive** ».

Fact est chargé de réaliser des bilans d'entreprise sur demande des entrepreneurs.

5 réunions d'information en mars 2010
plus d'info sur www.fact.aract.fr

À venir

Durlumen : inscrire les RPS* dans le document d'évaluation des risques professionnels

« Plafonds Durlumen », entreprise familiale implantée à Vesoul depuis 40 ans, est spécialisée dans la fabrication de plafonds alvéolaires pour les surfaces de ventes commerciales.

Les 29 salariés de l'entreprise occupent des postes administratifs ou de production - découpe, pliage, assemblage, expédition, réception. Une des particularités du personnel est son ancienneté élevée - 23 ans en moyenne. La moyenne d'âge, quant à elle, est de 51 ans. Une vague de départs à la retraite est prévue pour 2012/2013.

En 2009, la direction constate une certaine dégradation des relations professionnelles et sociales. Plusieurs motifs sont avancés : la crise économique et ses effets sur l'activité de l'entreprise et sur le moral des salariés. Des tensions relationnelles internes qui perdurent depuis un certain nombre d'années.

Par ailleurs, la Direction déplore, depuis 9 ans, une carence de délégués du personnel. Cette carence ne favorise pas le traitement des questions collectives liées aux conditions de travail et notamment la prise en compte des risques psychosociaux.

La Direction souhaite bénéficier d'un diagnostic court pour l'aider, à travers un état des lieux, à mieux faire la part des choses entre les facteurs exogènes qui concernent la conjoncture et les facteurs endogènes qui relèvent du fonctionnement de l'entreprise et pouvant occasionner des tensions.

En outre, l'intervention doit permettre à l'entreprise d'inscrire cet état des lieux dans le Document Unique d'Évaluation et de le décliner en pistes d'actions pérennes pour prévenir les risques psychosociaux.

Stéphanie Lecot - s.lecot@anact.fr

* Risques PsychoSociaux

agenda

7^{ème} Semaine pour la Qualité de Vie
au Travail du réseau Anact
du 17 au 25 juin 2010

En Franche-Comté, Fact organise
une Conférence le jeudi 24 juin 2010
17 h - 19 h 00 à la CCI du Doubs

"Qualité de Vie au Travail en période
de crise : utopie ou opportunité"

plus d'info prochainement sur www.fact.aract.fr



à lire

Travail & Changement

N° 329
janvier / février 2010

Absentéisme : le débat est ouvert

Difficile de se pencher sur un sujet lorsque celui-ci est encore mal défini... mais se fait bel et bien sentir. C'est pourtant bien la tâche incombant aux entreprises pour mieux comprendre et prévenir l'absentéisme, qui a considérablement crû en France ces vingt dernières années.

[Réseau Anact](#)



Pour recevoir Factualités au format pdf, inscrivez-vous sur notre site : www.fact.aract.fr