

Dossier presse

Travail & dialogue social

Le forum lorrain pour la promotion de l'amélioration des conditions de travail par et avec le dialogue social

Mercredi 5 octobre 2011 à partir de 14h : Arsenal - Metz



Renseignements

ARACT Lorraine - Kamélia EL IDRISSEI

tél. 03 87 75 18 57

contact-aractlorraine@aract.fr

Evénement

L'Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail a 20 ans. Depuis 1991, l'association agit concrètement auprès des entreprises de la région Lorraine pour les aider dans l'amélioration des conditions de travail des salariés tout en recherchant à développer la compétitivité des entreprises.

L'association n'a pas changé son éthique : même proximité avec les chefs d'entreprise et les représentants des salariés, confidentialité, ... Elle n'a pas non plus changé ses principes d'action : comprendre les particularités du travail, agir de manière concertée sur l'organisation de l'entreprise, ...

Pourtant, en 20 ans, le travail a changé : centrée au départ sur la conception des espaces de travail et le bruit, puis sur l'organisation du temps de travail et les TMS, l'équipe travaille plus nettement aujourd'hui sur la prévention des risques psychosociaux, la qualité de vie au travail quelque soit l'âge et le sexe, la modernisation des PME et PMI, ...

Dans un contexte économique sévère pour notre région, ce sont ces enjeux actuels du travail dont il sera question. Le forum du 5 octobre est introduit par l'expression des politiques publiques en matière de conditions de travail (Préfet, Président de Région et Président du CESE), et l'engagement commun des partenaires sociaux lorrains (patronat et syndicats de salariés).

Les travaux concrets se feront au travers 3 ateliers ancrés dans l'actualité des conditions de travail : la conception participative du travail, la qualité de vie au travail pour tous, le dialogue social pour prévenir les risques psychosociaux. De nombreuses entreprises témoigneront de leurs actions concrètes sur ces sujets, des réussites obtenues ou parfois des difficultés rencontrées.

Le forum donnera un élan particulier au dialogue social en posant la question de la qualité de vie au travail pour demain : les représentants nationaux des organisations patronales et de salariés discuteront de ces enjeux en dialoguant avec les principaux experts des conditions de travail. Nos confrères voisins (Luxembourg et Belgique) témoigneront aussi de leurs pratiques.

[Accès aux informations détaillées sur le site dédié www.aract2011.com](http://www.aract2011.com)

280 personnes se sont inscrites pour participer à cet événement :

- Acteurs de l'entreprise : dirigeants, représentants des directions et représentants du personnel, et délégués syndicaux.
- Partenaires sociaux de la région : employeurs et salariés.
- Pouvoirs Publics et institutions en charge des questions du travail, de l'emploi et de l'économie.
- Opérateurs conseils des entreprises, acteurs relais et conseils.

Programme

Plénière d'ouverture

Les enjeux du travail en Lorraine

Christian de LAVERNEE, Préfet de la région Lorraine

Jean-Pierre MASSERET, Président du Conseil Régional de Lorraine

Le dialogue social, outil d'amélioration des conditions de travail

Jean-Baptiste OBENICHE, Directeur Général de l'ANACT

Roger CAYZELLE, Président du Conseil Economique, Social et Environnemental de Lorraine

Les priorités pour un travail de qualité en région lorraine

Alain GATTI & Fernand KIREN, Président et Vice-Président de l'ARACT

Ateliers : les pratiques en entreprises

<p>Atelier 1</p> <p>Concevoir le travail ... avec les salariés !</p> <p><i>Concevoir l'organisation du travail et les situations de travail avec et pour leurs futurs utilisateurs : un enjeu de compétitivité et de qualité de vie au travail.</i></p> <p>Président Fabrice BOURGEOIS</p>	<p>Atelier 2</p> <p>Le travail pour tous : au fil de l'âge, hommes et femmes</p> <p><i>Permettre à chacun de réaliser un itinéraire professionnel de qualité, utile pour soi-même et pour la compétitivité de l'entreprise.</i></p> <p>Président Ludovic MASSON Directeur des Ressources Humaines Peugeot Citroën Metz</p>	<p>Atelier 3</p> <p>Construire socialement la prévention des risques psychosociaux</p> <p><i>S'assurer que le travail participe au développement de sa santé et faire que les salariés participent durablement à la santé de l'entreprise.</i></p> <p>Président Dominique TOUSSAINT Président de l'Observatoire Régional de la Santé au Travail</p>
---	---	--

Plénière de conclusion

Quel travail veut-on demain ?

Dialogue des partenaires sociaux issus des organisations nationales patronales et de salariés avec des experts des conditions de travail

Partenaires sociaux

Pierre MARTIN (UPA)

François PELLET (conseiller médical, MEDEF)

Geneviève ROY (vice présidente en charge des affaires sociales, CGPME)

Jean-François NATON (conseiller confédéral CGT, vice-président de la commission AT et MP de la Cnamts)

Patrick PIERRON (secrétaire national en charge du travail, CFDT)

Bernard SALENGRO (secrétaire national, CFE-CGC)

Fernand RUMPLER (assistant confédéral) (FO)

Discutants

Mohamed BAYAD, professeur des Universités en Lorraine, spécialiste de la PME

Michel PARLIER, responsable du département Compétences Travail et Emploi (ANACT)

Christophe PARIS (INSERM)

Jean-Marie FRANCESCON (AET Conseil)

Philippe CUENOT (DRH smart)

Patrice ADAM (Institut Régional du Travail de Lorraine)

3 ateliers

Atelier 1 Concevoir le travail ... avec les salariés	
Président Fabrice BOURGEOIS, ergonome (OMNIA)	Discutants Jean-Marie FRANCESCO, ergonome (AET) Philippe CUENOT, DRH (smart)
<p style="text-align: center;">Concevoir le travail ... avec les salariés !</p> <p style="text-align: center;"><i>Concevoir l'organisation du travail et les situations de travail avec et pour leurs futurs utilisateurs : un enjeu de compétitivité et de qualité de vie au travail.</i></p> <p>L'organisation du travail, les règles de métier, les espaces de travail et d'accueil du public, le temps de travail, les situations concrètes de production, ... déterminant pour beaucoup les conditions de travail. Rechercher à les améliorer se heurte souvent à la difficulté de devoir changer l'existant : pour les entreprises, cela est souvent coûteux en temps, en financements, ...</p> <p>Ce faisant, c'est lors des phases de conception que la possibilité d'améliorer les conditions de travail est la plus efficace. L'entreprise peut ainsi y intégrer les éléments qui feront le succès d'un travail de meilleure qualité : des outils mieux utilisables, des objets plus facilement montables, des situations de travail mieux agencées, une organisation du travail plus efficiente pour la compétitivité et le bien être des salariés.</p> <p>Réussir la conception du travail s'appuie sur une conduite de projet qui rassemble les experts techniques, mais surtout les futurs utilisateurs, c'est-à-dire les salariés eux-mêmes. Leur participation ne se limite bien sûr pas à un simple avis en fin de projet, mais bien à une implication aux différentes phases de conception.</p> <p>Comment concevoir le travail avec les salariés ? C'est la question que traitera cet atelier. En s'appuyant sur des exemples concrets et variés d'application en entreprise, l'atelier donnera les clefs d'une conception réussie.</p> <p style="text-align: center;">Entreprises et témoins</p> <p>Entreprise Barisien : conception d'un nouveau centre de tri des déchets Université Henri Tudor (Luxembourg) : conception d'une interface de conduite du métro parisien 7 ergonomie : le CHSCT autour d'une maquette pour simuler le travail futur dans la conception d'une nouvelle ligne de production Mohamed Bayad : la participation en très petite entreprise</p>	

Atelier 2 **Le travail pour tous : au fil de l'âge, hommes et femmes**

Président
Ludovic MASSON (Peugeot Citroën Metz)

Discutants
Michel PARLIER (ANACT)
Christophe PARIS (INSERM)

Le travail pour tous : au fil de l'âge, hommes et femmes

*Permettre à chacun de réaliser un itinéraire professionnel de qualité,
utile pour soi-même et pour la compétitivité de l'entreprise.*

Se savoir utile, et être utile à l'entreprise, passe par un développement de ses compétences, tout au long de sa vie professionnelle. C'est un enjeu qui s'appuie à la fois sur la volonté des salariés à progresser, et sur la capacité des entreprises à reconnaître et promouvoir le développement des compétences.

L'organisation du travail ne doit pas entraver ce développement, il s'agit pour cela d'identifier et de prévenir ce qui l'en empêche : la pénibilité du travail, les formes de discrimination selon que l'on est homme ou femme, la faiblesse des encouragements à « parcourir » son métier, la stimulation de l'engagement professionnel.

Dans un environnement marqué par l'évolution des représentations, de la législation, sur la prévention de la pénibilité notamment et du dialogue social, cet atelier traite de la diversité des populations au travail, par l'âge et le genre, dans un contexte nouveau d'allongement de la vie professionnelle. Il pose les principales conditions d'un meilleur accès au travail pour tous et montre comment des entreprises contribuent à la sécurisation des parcours professionnels de tous les salarié(e)s à tous les âges.

Entreprises et témoins

Volets THIEBAUT (menuiserie) : mixité intergénérationnelle seniors et jeunes au sein des ateliers

VISKASE (industrie cellulosique) : prévention de la pénibilité et mixité des sexes en ateliers

CLEAN (nettoyage) : action avec des personnels féminins de bas niveau de qualification

Anne DEBATY – Chercheuse Formatrice (Luxembourg)

Professeur Christophe PARIS – Président du CO ARACT – Faculté de médecine de Nancy

Michel PARLIER – ANACT

Atelier 3 **Construire socialement la prévention des risques psychosociaux**

Président
Dominique TOUSSAINT
Président de l'ORST Lorraine

Discutants
Patrice ADAM, Institut Régional du Travail
Stéphan LEPOUTRE,
Confédération des Syndicats Chrétiens de Belgique

Construire socialement la prévention des risques psychosociaux

S'assurer que le travail participe au développement de sa santé et faire que les salariés participent durablement à la santé de l'entreprise.

Les risques professionnels sont une menace pour la santé des salariés et une véritable pénalisation de la compétitivité. Bien au delà de l'obligation pour l'entreprise d'en organiser l'évaluation et de mettre en œuvre des actions concrètes, la prévention des risques est un levier stratégique pour toutes les entreprises. Elle permet de préserver la santé des salariés, et participe à la sécurisation de leur vie au travail.

Si la prévention efficace des risques doit s'appuyer sur une démarche pragmatique et outillée, elle sera avant tout une construction sociale. C'est à dire qu'elle implique l'ensemble des acteurs de l'entreprise à chaque étape et autour d'un objectif fort à réaliser ensemble : direction, représentants du personnel, salariés et management et autres services techniques, ...

Il y a rarement des solutions simples pour faire de la prévention, mais plutôt des réponses qui nécessitent l'implication dans la durée. Les risques psychosociaux sont un exemple qui illustre bien cet aspect, c'est ce que s'efforcera de montrer cet atelier, à partir d'exemples d'entreprises ayant fait, pour partie ou en totalité, ce chemin.

Entreprises et témoins

3 entreprises présentent leurs approches de la prévention des risques psycho sociaux : CNPE Cattenom (EDF), LOGI EST, Agence d'Urbanisme AGAPE

Stéphan LEPOUTRE, Confédération des Syndicats Chrétiens de Belgique
Rompre l'isolement en agriculture : les initiatives de la commission paritaire vosgienne
Eric DRAIS, sociologue, INRS

Les 20 ans de l'Aract Lorraine : l'engagement des partenaires sociaux lorrains

Construire des conditions favorables à une meilleure qualité de vie au travail des salariés et à une compétitivité renforcée des entreprises.

Octobre 2011

Dans le cadre de la définition des orientations de l'Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail, les partenaires sociaux adhérents à l'association – CGPME, MEDEF, UPA, CFTC, CFE CGC, CFTC, CGT, FO - définissent leurs engagements communs en matière de constats et d'attentes pour qu'évoluent favorablement les conditions de travail en Lorraine. Ce faisant, ils s'accordent sur les priorités d'actions de l'association en faveur des entreprises et de leurs salariés.

Contexte

Le travail en région Lorraine a une histoire spécifique qui détermine pour partie la manière dont se sont structurés les territoires et les populations, ainsi que les conditions de travail, jusqu'aujourd'hui. Les évolutions ont été importantes ces dernières décennies, tant en matière de transformations industrielles (extractions minières et métallurgie, ...), de développements de nouvelles activités (relations clients à distance, économie verte, ...), de renforcements de services (santé et action sociale, ...). Les métiers et les filières changent aussi, se complexifient souvent (artisanat, agriculture, bâtiment, bois, ...). Enfin, notre région n'ignore plus sa situation transfrontalière qui impacte plus fortement encore l'économie régionale et les mouvements de populations et de compétences.

Dans ce contexte de profondes mutations, accéléré par une crise touchant particulièrement notre région, le dialogue social dans les entreprises et sur nos territoires a permis d'accompagner ces changements, trop rarement de les anticiper. Il a ainsi pesé sur la qualité de vie des salariés et sur la compétitivité des entreprises. C'est cet espace de progrès social concerté que les partenaires sociaux souhaitent renforcer.

Constats

Aujourd'hui, les principaux constats que les partenaires sociaux identifient à propos des conditions de travail en région sont les suivants :

- Les multiples mutations du travail conduisent les entreprises à perdre des compétences, ou peinent à les constituer. Pour les salariés, les transitions professionnelles ne sont pas suffisamment anticipées et préparées, et conduisent parfois à les mettre en difficulté ou les priver d'emploi. Pourtant, la sécurisation des parcours est constatée lorsqu'une équation est trouvée, sur le territoire ou dans l'entreprise, entre compétences, nouveaux besoins des entreprises et réalités du travail.

Références : Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (2011) ; Diagnostic « Anticipation des Mutations » (2010) ...

Cas d'entreprises : La polyvalence, un enjeu de performance, de maintien en emploi et de dialogue social (aract 2009). Dynamiser les parcours pour enrayer l'épuisement professionnel (aract 2008) ...

- Les entreprises cherchent à la fois à fidéliser les salariés et maintenir de l'efficacité. Or une part de la population salariée s'absente des chantiers, des ateliers, des services ou des bureaux, du fait de handicaps durables ou de difficultés de santé liées au travail : c'est particulièrement le cas pour ceux souffrant de cancers, de TMS ou de pathologies liées aux risques psychosociaux. Nous savons pourtant qu'une action préventive sur les procédés, l'organisation du travail et l'accompagnement du changement porte ses fruits lorsque elle est pertinente et maintenue dans la durée.

Références : Plan Régional Santé et Travail 2 (2010) ; Réseau d'appuis à la prévention des TMS (2008) ...

Cas d'entreprises : 6 entreprises d'activités variées : site « preventionrps.com » (2011) ...

- Le rapport au travail change selon l'âge et selon le sexe. Hommes et femmes, jeunes et vieux réalisent des parcours professionnels différents que les conditions de travail modèlent. Ne pas prendre en compte ces différences et en lever les obstacles prive les salariés d'itinéraires motivants et l'entreprise d'un fort potentiel de développement de compétences. Des initiatives d'entreprises ont montré sur ce point que le travail pour tous est possible, lorsqu'il prend en compte les différences dans le travail. Les effets sur la compétitivité sont eux aussi constatés.

Références : Rapports périodiques INSEE et DRDFE ; Conciliation vie familiale vie professionnelle : un enjeu pour le développement éco et l'attractivité de ses territoire (CESE Lorraine 2011) ...

Cas d'entreprises : Maintenir en emploi les salariés de tous les âges (aract 2008) ; Transferts de savoirs : une opportunité pour impulser une démarche concertée (aract 2010) ...

- L'entreprise change et cherche régulièrement à consolider ses avantages concurrentiels. Pour cela, elle réalise des investissements, bouge son organisation, ses règles de travail, ses outils, introduit de nouvelles technologies, ... Comment les relations du travail et le dialogue social sont-ils actifs pour réussir au mieux ses changements ? Des échecs rudes sont parfois constatés. Dans d'autres cas, le dialogue entre le management et les salariés, la Direction et les Représentants du Personnel sont un des ingrédients indispensables à conduire et réussir le changement.

Références : Diagnostic « Anticipation des Mutations » (2010) ...

Cas d'entreprises : Conception de nouvelles lignes de production : intégrer le travail en amont du projet (aract 2009) ; Conditions de travail : partager le diagnostic pour prioriser les actions (aract 2009) ...

Objectifs

Le périmètre des « conditions de travail », balisé par les 4 points de contexte, constitue un espace de travail au sein duquel les partenaires sociaux s'engagent à progresser et à promouvoir des actions concrètes avec les entreprises de la région lorraine. Plusieurs des priorités d'action sont naturellement cohérentes avec 2 feuilles de route de notre région :

- Le Contrat de Plan Régional pour le Développement des Formations Professionnelles, qui balise nettement les enjeux de sécurisation des parcours en lien avec le développement des territoires.
- Le Plan Régional Santé et Travail qui, de manière détaillée, pose constats et priorités en matière de relation santé et travail.

Si la question des conditions de travail est pour partie identifiée dans ces plans, en lien avec les compétences, en lien avec la santé, elle n'est pour autant pas complète et nécessite d'être clairement ciblée. Pour cela, Les partenaires sociaux s'accordent à travailler particulièrement sur les 3 priorités suivantes :

- Sécuriser les parcours professionnels de tous les salariés et anticiper les mutations du travail sur les territoires.
- Valoriser les formes d'organisation et d'évolutions du travail induisant de moindres risques professionnels et une meilleure performance de l'entreprise.
- Agir sur la pénibilité et les compétences, permettant ainsi l'accès et le maintien en activité des salariés quelque soient leur âge et leur sexe.

De manière spécifique, les partenaires sociaux identifient 4 objectifs principaux à mettre en œuvre prioritairement avec les TPE et les PME de la région :

- Engager les entreprises à prévenir les risques émergents liés au travail et son organisation. C'est particulièrement le cas des pathologies ostéo-articulaires (TMS) et des troubles de la santé liés aux risques psychosociaux (RPS). Du côté des TMS les appuis doivent encourager les entreprises à mettre en œuvre des réponses concrètes et maintenues dans la durée. Du côté des RPS, une meilleure compréhension des mécanismes d'exposition est nécessaire, tout comme l'accompagnement à la mise en œuvre de réponse de prévention. Un investissement est attendu y compris sur la situation des cadres et du management, des artisans et des salariés en relation de service avec le public.
- Identifier et promouvoir, quel que soit le sexe, les conditions favorables pour réussir les premières étapes professionnelles dans l'entreprise (jeunes) et maintenir l'emploi au fil de l'âge (séniors). Les conditions de travail sont un des éléments permettant à ces populations de construire leur travail et de se construire au travail. Si l'implication

de chaque personne est nécessaire, elle n'est pourtant pas suffisante, des ingrédients appartiennent à l'entreprise : la transmission des savoirs et des gestes de métiers, le fonctionnement des collectifs, la responsabilité et la reconnaissance, la pénibilité, ... La recherche de dispositifs innovants est par ailleurs essentielle pour répondre à cet enjeu.

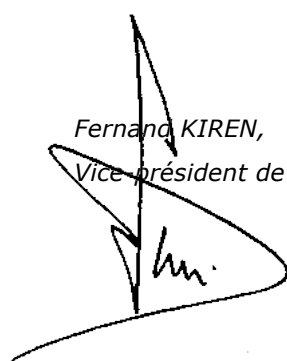
- Anticiper et accompagner les mutations, en particulier lorsqu'elles touchent profondément l'organisation de l'entreprise et les collectifs de travail, ou lorsqu'elles s'opèrent par des évolutions technologiques et des changements forts dans les métiers. Il s'agit d'accompagner les salariés qui préparent et vivent ces changements, afin qu'ils consolident la valeur ajoutée apportée à leur travail ; mais aussi de promouvoir des itinéraires professionnels, sur les territoires, mettant en valeur les compétences acquises. Cet enjeu est particulièrement fort dans des filières lorraines : papier carton, automobile par exemple.
- Appuyer les entreprises dans la réussite sociale de leur installation ou de leurs projets d'investissement. Alors que la compétitivité est souvent vue sous l'angle parfois étroit de la gestion ou des sauts techniques ou technologiques, la réussite des projets est conditionnée aussi par la dynamique humaine et sociale. L'aide apportée aux entreprises doit leur permettre de mieux appréhender les conditions de travail futures et ainsi mettre en œuvre les moyens utiles pour réussir leurs projets. Ce peut être à l'occasion d'une conception industrielle, logicielle, de service ou architecturale, ou lors de l'introduction de démarches d'amélioration continue, ...

Principes

L'action de l'Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail s'inscrit dans le cadre de la mission du réseau de l'ANACT et de son Contrat de Progrès conclu avec l'Etat. Dès l'origine de l'association, l'appui constant du Conseil Régional renforce l'ancrage territorial des conditions de travail. Le Contrat de Projet Etat et Région indique la volonté des Pouvoirs Publics d'entretenir ensemble et en région un partenariat social concret et cohérent.

D'une manière générale, les partenaires sociaux, au travers leur adhésion à l'ARACT, traduisent leur volonté de voir se transformer concrètement les conditions de travail des salariés et que cette évolution représente un des atouts de la compétitivité des entreprises. Animée d'une réelle volonté d'innovation sociale, l'association doit être au plus près de la vie des salariés, de l'organisation des entreprises et de la dynamique des territoires. Il est attendu des interventions pragmatiques et novatrices, issues d'un dialogue social renforcé, et que celles-ci soient un tremplin pour une économie responsable et la qualité de vie au travail des lorraines et des lorrains, pour ces 20 prochaines années.


Alain GATTI,
Président de l'Aract Lorraine


Fernand KIREN,
Vice-président de l'Aract Lorraine

Avec la participation des partenaires sociaux :



Avec l'appui de :



Avec le soutien financier de :

