

Parole d'experts...



Alors que vient de s'achever la 14^{ème} semaine nationale pour la Qualité de Vie au Travail (QVT) initiée par l'Agence

Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT), l'APALS a souhaité rencontrer des acteurs qui œuvrent quotidiennement à l'amélioration des conditions de travail. Dans ce « Parole d'experts », Philippe BONNOT et Joséphine DUCOURTIEUX, de l'ARACT Limoges, Béatrice SCHMITT, DRH de la polyclinique de Limoges, ou encore Pascal REYTIER, Ergonome chez Legrand, témoignent.

APALS : qu'est-ce que l'ARACT ?

ARACT : Association loi 1901, l'ARACT intervient sur le territoire de la Nouvelle Aquitaine et coordonne les actions relevant de l'amélioration des conditions de travail. Elle a pour administrateurs des représentants d'employeurs et de salariés. Son objectif premier est de proposer des concepts simples ou novateurs pour favoriser le développement de la qualité de vie au travail sans diminuer la performance des entreprises. Ses missions se concrétisent par des interventions en entreprises, des accompagnements pour les principaux intervenants (CHSCT, DP, chefs d'entreprise...) et des préconisations sur l'organisation du travail.

AP : quelles sont les premières actions à réaliser pour enclencher une démarche ACT ?

AR : il y a 3 notions fondamentales à respecter :

- vérifier que le minimum imposé par la législation du travail est respecté avec notamment la mise en place du Document Unique, avec implication des différents collaborateurs ;
- interroger le « travail » en tant que tel en écoutant les principaux interlocuteurs et les acteurs sur le terrain ;
- intégrer dans la gestion des ressources humaines les populations au travail et leurs spécificités, que ce soit des qualités ou des différences et des difficultés.

AP : y a-t-il des normes pour labelliser les démarches ACT ?

AR : L'ACT n'a pas besoin de normes puisque c'est une remise en cause quotidienne et concertée. L'absence de normes ne veut pas dire absence d'évaluation. Le volet sociétal des démarches de types RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) devrait être mieux développé qu'actuellement. L'ARACT ne préconise pas une labellisation puisque les indicateurs de la qualité au travail sont efficaces et révélateurs à partir du moment où ils correspondent aux acteurs terrains.

AP : quels sont les différents services proposés par l'ARACT ?

AR : Les grandes thématiques abordées relèvent de l'organisation du travail : les risques psychosociaux, les troubles musculo-squelettiques et la qualité de vie au travail. Tous ces projets sont matérialisés par des conseils personnalisés, des formations, et des accompagnements pour la mise en place d'aides pour financer des projets.

Qualité de Vie au Travail à la Polyclinique de Limoges

Béatrice SCHMITT - DRH



Initié voilà 2 ans dans le cadre de la loi Rebsamen, relative au dialogue social et à l'emploi, le groupe de travail « QVT » de la Polyclinique de Limoges a permis la signature d'un accord (voir encadré), en septembre 2016, sur la Qualité de Vie au Travail, approuvé par l'ensemble des partenaires sociaux.

Cet accord s'est notamment traduit en 2017 par la mise en place de l'opération « Vis ma vie » dans les 2 établissements de la polyclinique, Chénieux et Emailliers-Colombier. Ainsi, une aide-soignante passe en cuisine pour conditionner des plateaux-repas, la directrice comptable découvre le métier d'infirmière en chirurgie bariatrique, une secrétaire administrative réalise un souhait de longue date en intégrant la maternité...



« Prendre la place de nos collègues sur leur poste durant quelques heures, c'est prendre conscience de la réalité de leur travail, des contraintes qui y sont liées, des compétences requises pour mener à bien leur mission. Etre confrontés à cette réalité nous permet sans aucun doute d'améliorer nos relations de travail ».

« L'opération « Vis ma vie » aura mobilisé 70 salariés et cadres de l'entreprise, sur la base du volontariat. »

« Cette initiative ne s'arrête pas à la simple découverte d'un poste », précise Béatrice Schmitt.

« Elle fait également découvrir aux collaborateurs les évolutions professionnelles possibles au sein de la polyclinique. Outre la mobilité « géographique » que représentent les passerelles entre les 2 sites, il est également possible de se projeter vers un nouveau poste, un nouveau métier qui ouvre indéniablement de nouvelles perspectives, un mieux-être lorsque l'on perçoit différemment son avenir professionnel ».

L'adhésion et la mobilisation tant de l'encadrement que des équipes de terrain, ont fortement contribué à la réussite de cette opération, qui renforce le sentiment d'appartenance à une même entreprise et à sa culture. Devant un tel succès, cette initiative sera renouvelée en 2018.

Un accord sur la QVT en 4 volets

- L'égalité professionnelle
- L'amélioration des conditions de travail
- La lutte contre le harcèlement et la discrimination
- La conciliation vie familiale / vie professionnelle (crèche interentreprises, aide aux devoirs en ligne...)

Des activités détente et bien-être à disposition des salariés

- 1 salle de sport, 1 salle de détente et 1 salle de modélage disponibles toute l'année pour les salariés
- Des ateliers de découverte tai-chi, sophrologie, pilates, marche nordique, ostéopathie, chorale, etc. proposés lors de la semaine QVT ou durant d'autres actions menées en cours d'année

Ergonomie et bien-être au poste de travail : une approche concertée, participative et innovante

Pascal REYTIER, Ergonome - Limoges

Le groupe Legrand a toujours eu à cœur d'aborder les conditions de réalisation du travail en collaboration avec les différents acteurs de l'entreprise. A ce titre, au cours des 25 dernières années, Legrand a signé de nombreux accords nationaux dans le respect de l'évolution des normes et recommandations en vigueur (cf. ci-dessous).

Dynamique des différents accords d'entreprise de Legrand



Anticiper et agir sur les troubles musculo-squelettiques

Le Groupe Legrand dispose de 2 ergonomes basés à Limoges qui interviennent sur les activités du travail tertiaire et en production. Sur ce dernier périmètre, les actions de prévention portent notamment :

- en amont, sur le plan de la conception des moyens de production, en concertation avec les concepteurs de moyens et sous-traitants d'équipement,
- en aval, sur le plan de la correction des postes au moyen de fiches d'analyse de l'activité.

Sont analysés les sollicitations et impacts de la gestuelle liés aux différents postes afin d'améliorer les situations de travail et de préserver la santé des collaborateurs. De plus, le matériel nécessaire à la mesure des ambiances physiques sur les lieux de travail permet de limiter les risques d'exposition au bruit et aux vibrations, par exemple.

Evolution, en 20 ans, des masses unitaires transportées par les salariés



Former pour prévenir

Depuis une dizaine d'années, l'intervention des équipes de kinésithérapeutes du partenaire Gestuel Santé rencontre également un vif succès.

Les équipes limousines ont ainsi opté pour une approche efficace visant à sensibiliser les salariés sur la prise de conscience du corps dans l'espace et à effectuer des exercices d'étirement, des gymnastiques de pause.

Toutes les formations dispensées sont suivies d'un recyclage d'une journée dans les deux ans suivant la formation initiale.

« Plus de 1500 salariés formés en France dont 600 en Limousin »

Quels résultats ?

Les salariés indiquent percevoir moins de douleurs en lien avec les TMS, notent une forte diminution de prise de médicaments (notamment antalgiques), une baisse des troubles du sommeil, une diminution des crampes (membres inférieurs). Des interventions chirurgicales de type canal carpien, hernie discale, ont également pu être évitées.



Les projets futurs

Début 2018, un point de récupération spécifique sera installé dans un des ateliers de la ZI de Magré, sur lequel un tutoriel sera proposé aux salariés au travers d'une tablette avec une application qui permet de choisir les exercices souhaités.

Parmi les modules de formations « prévention des TMS » :

- 1 module pour le secteur Production d'une durée de 6 jours
- 2 modules pour le secteur Tertiaire spécifiques Legrand :
 - Préservez votre capital musculo-squelettique : module de 4 jours pour des salariés avec des douleurs avérées et demandes appuyées par le médecin du travail,
 - Les comprendre pour mieux les prévenir : module de 2 jours dans un cadre de prévention des TMS