

Atelier 3

Dynamiser la démarche S&P dans l'entreprise

Animatrices :

✧ Christine MARTIN-COCHER,
Chargée de mission,
ARACT AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

✧ Stéphanie CHALET,
Ingénieur Conseil,
Chef de projet agroalimentaire,
CARSAT RHÔNE-ALPES

Entreprises :

✧ Catherine RIFFARD
Responsable des relations sociales
Florian RICHAUD
Coordinateur Santé au travail - Infirmier
VALRHONA

✧ Murielle VUITON
Manager santé, sécurité et conditions de travail
REVILLON CHOCOLATIER



Santé & Performance dans l'agroalimentaire
28/11/17



Semaine TMS de la Carsat Rhône-Alpes
27 novembre – 1^{er} décembre 2017





REVILLON

Chocolatier

Dynamiser la démarche S&P



Volume
6.500T/an
= 400 millions
papillotes


RÉVILLON
CHOCOLATIER
Depuis 1898

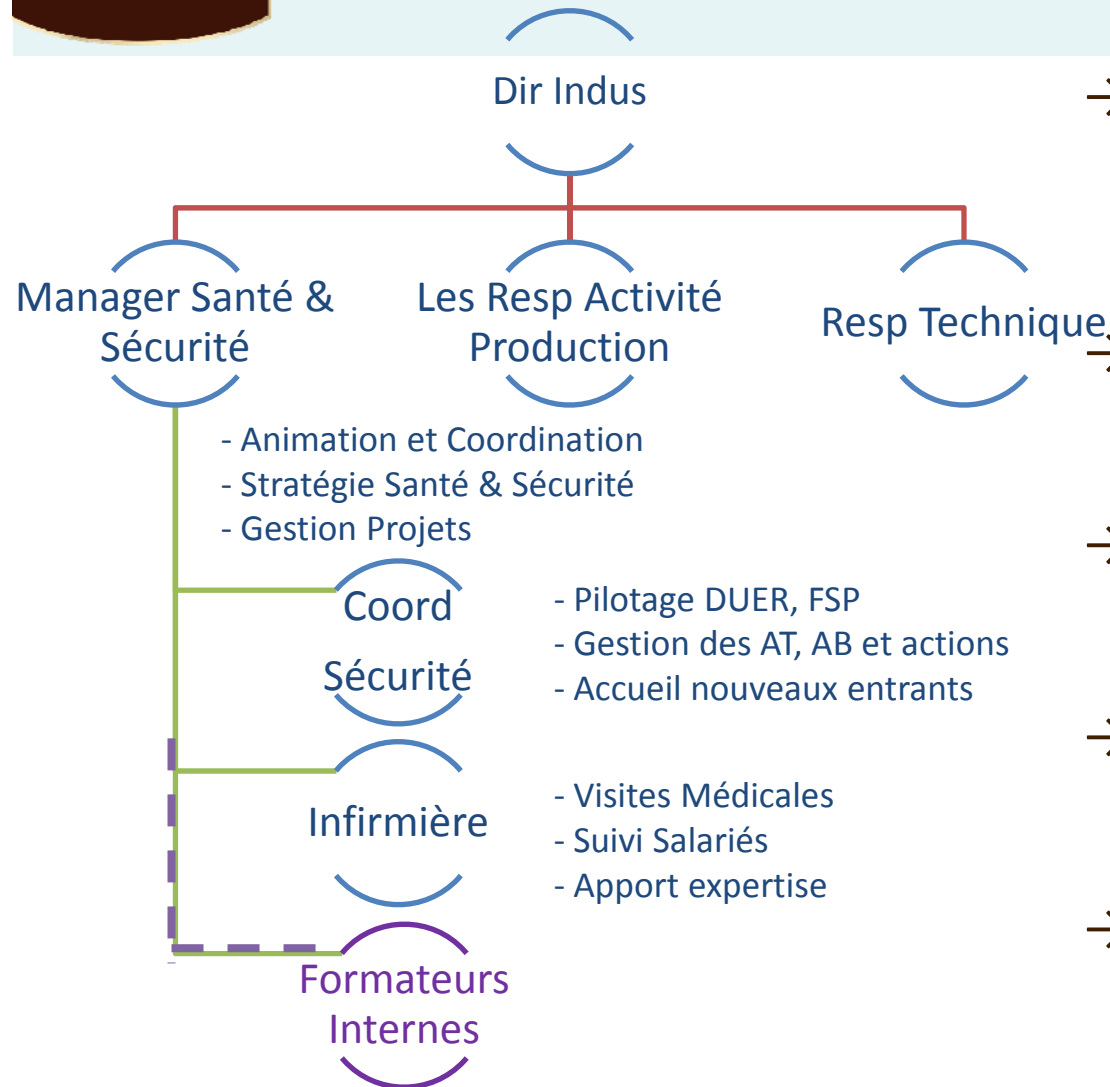
80% de nos
chocolats sont
consommés à
Noël

*Chocolatier Enchanteur
depuis 1898*

Effectif
220 permanents
250 saisonniers

Appartenance
Groupe
Savencia 

SERVICE SANTE & SECURITE - Organisation



→ Service proche des opérationnels et en lien avec les services Administratifs et Commerciaux

→ Points quotidiens, bi mensuels, GT avec les opérationnels

→ Com' mensuelle : indicateurs Santé et Sécurité, actions réalisées

→ Comités sécurité trimestriels avec DG, DRH, DI et Managers

→ 2 Moments forts de la Santé & Sécurité / an

→ Plan d'action annuel Budget et pluriannuel PLT



Le Rôle du Manager Santé & Sécurité

Responsable Production



RRH & Coord Sécurité



Manager Santé & Sécurité



Message à l'ensemble des salariés

Ma mission : Chacun travaille en Sécurité pour arriver et repartir du Travail en bonne Santé
Amélioration des Conditions de Travail → Amélioration QVT → Amélioration Performance

CONFIANCE : dialogue entre tous les acteurs basé sur la Transparence, le Respect, l'Ecoute

COLLECTIF : Engagement du Collectif avec exigence, endurance, bienveillance

CULTURE : Valeurs Santé et Sécurité reconnue et partagées par tous

VISIONS LE 0 AT TOUS LES JOURS

Rôle Manager Santé & Sécurité

Axe CULTURE

Message à tous les Managers Révillon en juillet 17:

Bon résultat Sécurité mais plus de la moitié de nos AT se produit les 4 derniers mois de l'année

Pour se mobiliser autour de la Sécurité :
Organiser une animation en fonction de vos problématiques sécurité atelier.

- Moment **convivial** à partager
- Moment de **respiration**
- Moment pour **rebooster notre vigilance**

Expérience
Risques
Chimiques

Quizz
Port de la
ceinture
chariot

Initiation
Etirement

Jeux pour
développer
travail en
équipe

Consignation
Maintenance

Gestes &
Posture
Commercial

Liste
irritants
atelier

Chasse aux
risques
atelier

Rôle Manager Santé & Sécurité

Axe COLLECTIF

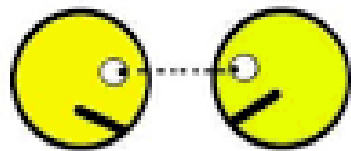
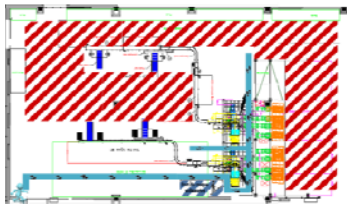
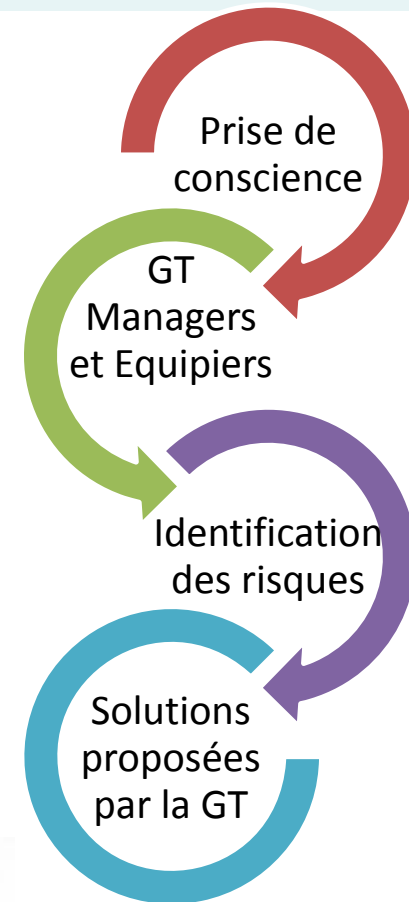
Ouverture GT FLUX

De nombreux flux piétons / chariots / transpalettes électriques qui se croisent

➔ Risque : Collision piéton / chariot

Poursuite 2ème GT avec la même équipe

Préparer l'installation de la nouvelle ligne en 2018 avec identification de solutions **en amont**



Rôle Manager Santé & Sécurité

Axe COLLECTIF – SANTE

Ouverture GT Port de Charges – Atelier Intérieur

Problématique Santé & Performance

- Ports de charges (DUER)
- Irritant majeur seaux pâte de noisette
- Augmentation de volumes de 20% en 2018

Ouverture GT pluridisciplinaire

- Manager
- Equipiers
- Qualité
- Achats
- Maintenance
- CHSCT
- Santé & Sécurité

Objectif

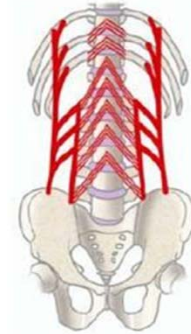
Atelier plus performant dans un environnement plus respectueux de la Santé

- Approche collective
- Rendre acteurs les opérationnels
- Méthodes

Manager Santé & Sécurité

Axe collectif – Santé

Etirement – Réveil Musculaire – Economie du Dos



Développer Santé & Performance



HISTORIQUE



**SITE
GUIRONNET**
Confiseries,
Pralinés,
Couvertures...



SITE DODET
Cacao,
couvertures.
Stockage &
expéditions



La construction d'une politique QVT

Politique RSE et RH



Politique QVT



Politique
Santé

La construction d'une politique QVT

Deux
Diagnostics



Indicateurs
Opérationnels

- Taux d'absentéisme, turnover, taux AT,
- Taux de fréquence, nb de restrictions méc

Plan
d'actions
annuels

Pyramide HQH[®] de la qualité de vie au travail au sein de Valrhona



Panel BHC : + de SENS : 4,8/10 ; +
SEREIN : 4,8/10 ; + SIMPLE : 6,7/10 ; +
SAIN : 5/10 ; + SÛR : 4,8/10



Les acteurs



SANTÉ SOCIAL

Des professionnels en interne

Florian RICHAUD & Marie FERLIN

Coordinateurs de santé au travail



Docteur Isabelle ZORZOPIAN

Médecin du travail



ACCOMPAGNEMENT



ÉCOUTE



CONFIDENTIALITÉ

Des professionnels externes



Amanda CLOUZEAU

Assistante Sociale



Samuel MICHALON

Psychologue en
entreprise



Mathieu RUSSO

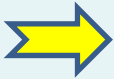
Ostéopathe



SANTÉ SOCIAL



Je suis en difficulté ou je
suis témoin d'une situation
dégradée



URGENCE
15/18



Alerteurs
Formés et désignés
(Managers - IRP - RH -
Salariés)



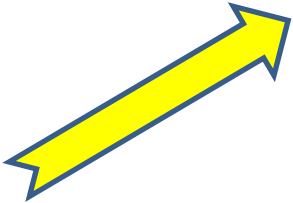
Entretien avec l'alerteur



- Médecin traitant
- Assistante sociale
- Psychologue



Service santé
Valrhona
coordinateur santé
au travail si besoin
médecin



CHSCT



l'agroalimentaire



RH

Développer la santé au travail

- Politique de prévention sur les RPS :
 - Formation RPS auprès des managers (2 sessions/an)
 - Création d'un système d'alerte
 - COPIL tous les 2 mois avec les RRH/Pôle Santé

- Politique handicap :
 - COPIL paritaire : représentants du personnel, travailleur handicapé, managers, RH, pôle santé
 - 2 chantiers : sensibilisation et communication / maintien en emploi

Développer la santé au travail

- Programme nutrition :
 - Diagnostic auprès d'un échantillon représentatif par une diététicienne
 - Ateliers nutritions lors de la semaine santé / sécurité
 - Travail avec le restaurant pour entreprise

- Prévention des TMS :
 - Echauffements avant ou après le poste de travail
 - Formation par des kinés
 - Réunion coordination tous les 2 mois avec l'équipe sécurité

Développer la santé au travail

Introduire une dynamique d'activité sportive au sein de l'entreprise :

- 3 salles de sport

=> Objectifs 2018 : démontrer le lien entre l'activité sportive et la performance de l'entreprise par des indicateurs objectifs et factuels

Passer d'une approche réactive à une approche proactive



Pour conclure

**Comment installer durablement
la démarche
santé et Performance ?**



Santé & Performance dans l'agroalimentaire
28/11/17

Les clés pour installer durablement une politique Santé et Performance

- Clarifier (dédier) les rôles et les missions santé/sécurité
- Créer du lien et organiser la concertation
- Expérimenter les démarches participatives
- Diversifier les leviers d'action
- Se situer dans l'anticipation
- Impliquer l'encadrement
- Intégrer Santé & Performance dans l'organisation à tous les niveaux de l'entreprise

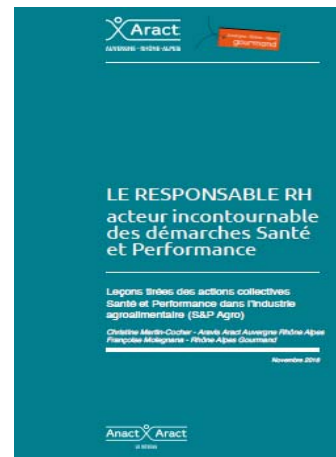


Pour documenter les sujets de Santé & Performance ...

- Les outils du réseau ANACT



Perf'Eco Santé



Note RH IAA S&P

[A télécharger sur le site : auvergnerhonealpes.aract.fr](http://auvergnerhonealpes.aract.fr)

Nouveau!



**Le CUF
Cahier
d'Usage
Fonctionnel**



Santé & Performance dans l'agroalimentaire 29/11/2016

Atelier 3

Dynamiser la démarche S&P dans l'entreprise

Une succession de projets ...
est-ce une démarche ?



Atelier 3

Dynamiser la démarche S&P dans l'entreprise



finalité	Améliorer une situation Corriger un dysfonctionnement	Améliorer les CT Diminuer la sinistralité
origine	Nouveauté Problématique	Obligation réglementaire Enjeu issu d'un diagnostic
temporalité	Début-fin Planifié	Amélioration continue avec pilotage périodique
pilotage	Responsable de la situation concernée	Dirigeant Resp, animateur, coordonnateur

Atelier 3

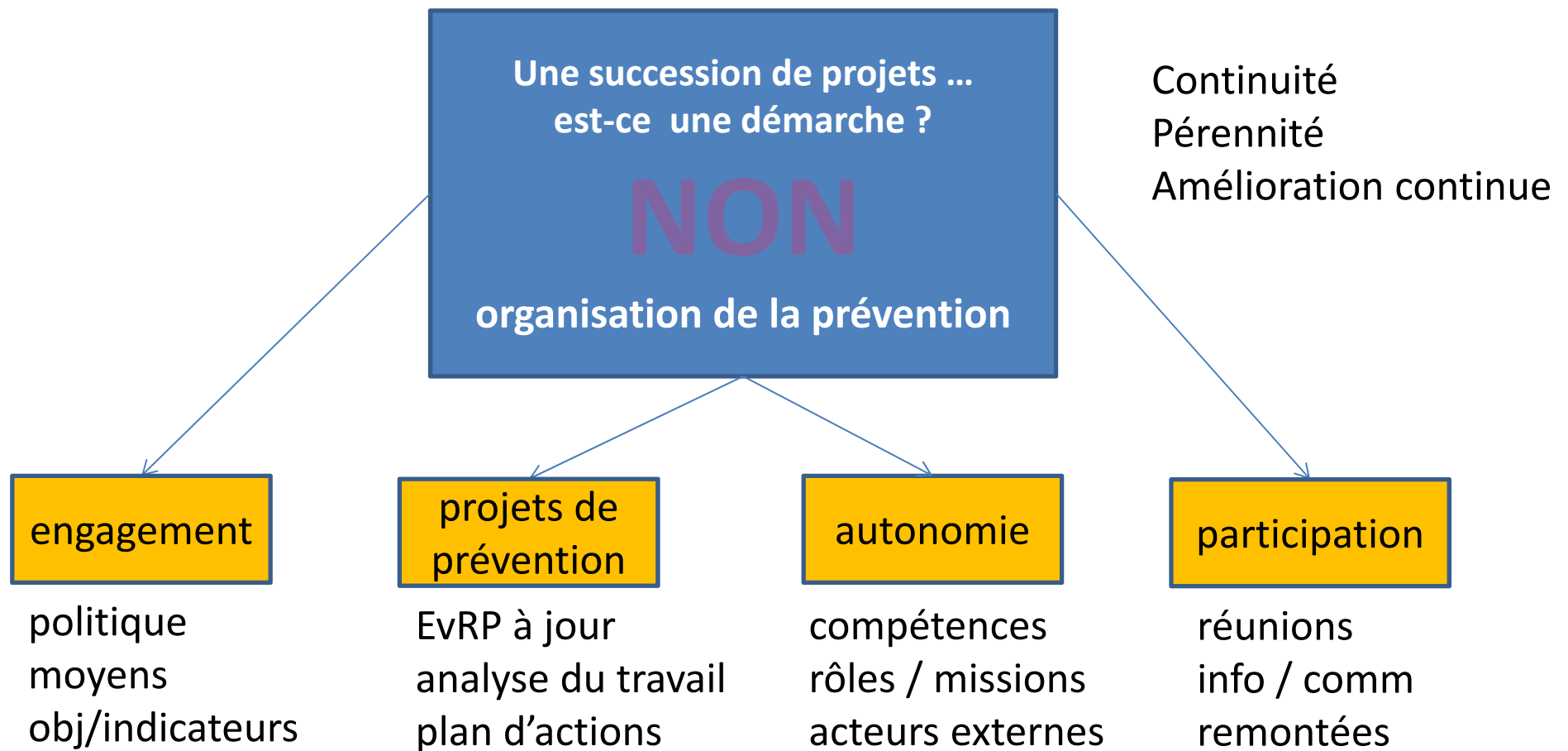
Dynamiser la démarche S&P dans l'entreprise



périmètre	Atelier, ligne, population ... selon projet	Groupe, entreprise, usine ... selon organisation
budget	Ponctuel Dédié	Annuel ou pluriannuel Global
acteurs	Décideur, animateur, participants, informés	Multiples
indicateurs	Suivi de la réalisation et des attendus	Suivi des impacts attendus Pilotage des objectifs opérationnels

Atelier 3

Dynamiser la démarche S&P dans l'entreprise



Atelier 3

Dynamiser la démarche S&P dans l'entreprise

« Avant les salariés démissionnaient pour une rémunération, aujourd'hui ils démissionnent pour une ambiance de travail.

Ce qui fait la performance d'une entreprise, c'est la compétence de ses salariés.

Et si l'on veut avoir du personnel compétent et motivé et qui reste dans l'entreprise, cela passe par l'écoute, la prise en compte et la reconnaissance de leurs problèmes et bien sûr les solutions apportées.

La plupart du temps, c'est de l'ordre de l'organisationnel et non du financier comme on pourrait le penser. »

Eric BOUCHEREAU, Directeur, PROCARED

